CANADA

CONSOLIDATION

CODIFICATION

Canada Labour Code

Code canadien du travail

R.S.C., 1985, c. L-2

L.R.C. (1985), ch. L-2

Current to January 11, 2023

Last amended on December 18, 2022

À jour au 11 janvier 2023

Dernière modification le 18 décembre 2022

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

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

OFFICIAL STATUS OF CONSOLIDATIONS

Subsections 31(1) and (2) 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 Acts

(2) In the event of an inconsistency between a consolidated statute published by the Minister under this Act and the original statute or a subsequent amendment as certified by the Clerk of the Parliaments under the *Publication of Statutes Act*, the original statute or amendment prevails to the extent of the inconsistency.

CARACTÈRE OFFICIEL DES CODIFICATIONS

Les paragraphes 31(1) et (2) de la *Loi sur la révision et la codification des textes législatifs*, en vigueur le 1er 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 — lois

(2) Les dispositions de la loi d'origine avec ses modifications subséquentes par le greffier des Parlements en vertu de la *Loi sur la publication des lois* l'emportent sur les dispositions incompatibles de la loi codifiée publiée par le ministre en vertu de la présente loi.

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.

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

This consolidation is current to January 11, 2023. The last amendments came into force on December 18, 2022. Any amendments that were not in force as of January 11, 2023 are set out at the end of this document under the heading "Amendments Not in Force".

NOTE

Cette codification est à jour au 11 janvier 2023. Les dernières modifications sont entrées en vigueur le 18 décembre 2022. Toutes modifications qui n'étaient pas en vigueur au 11 janvier 2023 sont énoncées à la fin de ce document sous le titre « Modifications non en vigueur ».

TABLE OF PROVISIONS

An Act to consolidate certain statutes respecting labour

Short Title

1 Short title

Interpretation

2 Definitions

PART I

Industrial Relations

Interpretation

3 Definitions

Application

4 Application of Part

5 Crown corporations

5.1 Canadian carriers

6 Employees of Her Majesty

Major Projects

7 Major projects

DIVISION I

Basic Freedoms

8 Employee freedoms

DIVISION II

Canada Industrial Relations Board

Establishment and Organization

9 Establishment of Board

10 Appointment of Chairperson and Vice-Chairpersons

10.1 Residence of members

11 Full-time occupation

12 Reappointment

12.001 Appointment of external adjudicator

12.01 Functions of Chairperson

12.02 Meetings

12.03 Acting Chairperson

TABLE ANALYTIQUE

Loi assemblant diverses lois relatives au travail

Titre abrégé

1 Titre abrégé

Définitions

2 Définitions

PARTIE I

Relations du travail

Définitions et interprétation

3 Définitions

Champ d'application

4 Entreprises fédérales

5 Sociétés d'État

5.1 Entreprises canadiennes

6 Agents de l'État

Grands travaux

7 Grands travaux

SECTION I

Libertés fondamentales

8 Libertés de l'employé

SECTION II

Conseil canadien des relations industrielles

Constitution et organisation

9 Constitution du Conseil

10 Nomination du président et des vice-présidents

10.1 Résidence

11 Interdiction de cumul : membres à temps plein

12 Reconduction du mandat

12.001 Nomination d'arbitres externes

12.01 Fonctions du président

12.02 Réunions

12.03 Absence ou empêchement du président

12.04 Remuneration

12.05 Compensation

12.051 Limitation of liability

12.06 Inquiries

12.07 Measures

12.08 Appointment of inquirer

12.09 Powers

12.10 Staff

12.11 Inquiry in public

12.12 Rules of evidence

12.13 Right to be heard

12.14 Report to Minister

12.15 Transmission of report to Governor in Council

13 Head office

14 Panels

14.1 Continuation of proceeding

14.2 Decision of panel

Powers and Duties

15 Regulations

15.1 General power to assist parties

16 Powers of Board

16.1 Determination without oral hearing

17 Determination of the wishes of the majority of the employees

18 Review or amendment of orders

18.1 Review of structure of bargaining units

19 Application of orders

19.1 Interim orders

20 Interim decision

21 Exercise of powers, duties and functions

Review and Enforcement of Orders

22 Order and decision final

23 Filing in Federal Court

23.1 Filing in provincial superior court

DIVISION III

Acquisition and Termination of Bargaining Rights

Application for Certification

24 Application for certification

12.04 Rémunération et honoraires

12.05 Indemnisation

12.051 Immunité

12.06 Enquête

12.07 Mesures

12.08 Nomination de l'enquêteur

12.09 Pouvoirs d'enquête

12.10 Personnel

12.11 Enquête publique

12.12 Règles de preuve

12.13 Avis de l'audition

12.14 Rapport au ministre

12.15 Transmission du dossier au gouverneur en conseil

13 Siège

14 Formations

14.1 Décès ou empêchement

14.2 Valeur de la décision

Pouvoirs et fonctions

15 Règlements

15.1 Pouvoir général d'aider les parties

16 Pouvoirs du Conseil

16.1 Décision sans audience

17 Détermination de la volonté de la majorité des employés

18 Réexamen ou modification des ordonnances

18.1 Révision de la structure des unités de négociation

19 Champ d'application des ordonnances

19.1 Ordonnances provisoires

20 Décisions partielles

21 Exercice d'attributions

Révision et exécution des ordonnances

22 Impossibilité de révision par un tribunal

23 Dépôt à la Cour fédérale

23.1 Dépôt à la cour supérieure d'une province

SECTION III

Acquisition et extinction des droits de négociation

Demande d'accréditation

24 Demande d'accréditation

24.1 Exception

25 Where certification prohibited

26 Where certification prohibited

Determination of Bargaining Units

27 Determination of appropriate unit

Certification of Bargaining Agents and Related Matters

28 Duty to certify trade union

29 Representation vote

30 Conduct of vote

31 Result of representation vote

32 Council of trade unions

33 Designation of employers' organization

34 Certification in long-shoring and other industries

35 Board may declare single employer

36 Effect of certification

36.1 Just cause requirement

37 Duty of fair representation

Revocation of Certification and Related Matters

38 Application for revocation of certification

39 Order revoking certification or declaring bargaining agent not entitled to represent bargaining unit

40 Application where fraud

41 Application for revocation of certification of a council of trade unions

42 Effect of revocation or declaration

Successor Rights and Obligations

43 Mergers, etc., of trade unions

44 Definitions

45 Review of bargaining units

46 Board to determine questions

47 Where portion as federal business

47.1 Where notice to bargain collectively given prior to deletion

47.2 Order

Successive Contracts for Services

47.3 Definition of previous contractor

24.1 Exception

25 Cas où l'accréditation est interdite

26 Interdiction

Détermination des unités de négociation

27 Détermination de l'unité habile à négocier

Accréditation des agents négociateurs et questions connexes

28 Accréditation d'un syndicat

29 Scrutin de représentation

30 Tenue du scrutin

31 Résultat

32 Regroupement de syndicats

33 Désignation d'une organisation patronale comme employeur

34 Accréditation dans des secteurs particuliers

35 Déclaration d'employeur unique par le Conseil

36 Effet de l'accréditation

36.1 Congédiement justifié

37 Représentation

Révocation de l'accréditation et questions connexes

38 Demande de révocation

39 Révocation d'accréditation et perte de la qualité d'agent négociateur

40 Demande en cas de fraude

41 Cas des regroupements de syndicats

42 Effets de la révocation

Droits et obligations du successeur

43 Fusions de syndicats et transferts de compétence

44 Définitions

45 Révision d'unités

46 Questions à trancher par le Conseil

47 Administration publique fédérale

47.1 Cas où un avis de négociation collective avait été donné

47.2 Exclusion

Contrats successifs de fourniture de services

47.3 Définition de fournisseur précédent

DIVISION IV

Collective Bargaining and Collective Agreements

Obligation to Bargain Collectively

48 Notice to bargain to enter into a collective agreement

49 Notice to bargain to renew or revise a collective agreement or enter a new collective agreement

50 Duty to bargain and not to change terms and conditions

Technological Change

51 Definition of technological change

52 Notice of technological change

53 Application for order respecting technological change

54 Application for order to serve notice to bargain

55 Conditions precedent to technological change

Content and Interpretation of Collective Agreements

56 Effect of collective agreement

57 Provision for final settlement without stoppage of work

58 Decisions not to be reviewed by court

59 Copy to be filed with Minister

60 Powers of arbitrator, etc.

61 Procedure

62 Decision of arbitration board

63 Arbitration costs, fees and expenses

64 Order or decision within sixty days

65 Questions may be referred to Board

66 Filing of orders and decisions in Federal Court

67 Term of collective agreement

68 Collective agreement may contain certain provisions

69 Definition of referral

Compulsory Check-Off

70 Union dues to be deducted

DIVISION V

Conciliation and First Agreements

Federal Mediation and Conciliation Service

70.1 Federal Mediation and Conciliation Service

SECTION IV

Négociations collectives et conventions collectives

Obligation de négocier collectivement

48 Avis de négociation à la suite de l'accréditation

49 Avis de négociation : conclusion de nouvelle convention, renouvellement ou révision

50 Obligation de négocier et de ne pas modifier les modalités

Changement technologique

51 Définition de changement technologique

52 Avis de changement technologique

53 Demande d'ordonnance concernant un changement technologique

54 Demande d'autorisation de signifier un avis de négociation

55 Conditions préalables au changement technologique

Contenu et interprétation des conventions collectives

56 Effet de la convention collective

57 Clause de règlement définitif sans arrêt de travail

58 Caractère définitif des décisions

59 Transmission et publicité des décisions

60 Pouvoirs des arbitres

61 Procédure

62 Décisions du conseil d'arbitrage

63 Frais de l'arbitrage

64 Délai pour rendre une décision

65 Renvoi au Conseil

66 Exécution des décisions

67 Durée de la convention collective

68 Clauses autorisées

69 Sens de placement

Précompte obligatoire des cotisations

70 Retenue de la cotisation syndicale

SECTION V

Conciliation et première convention

Service fédéral de médiation et de conciliation

70.1 Service fédéral de médiation et de conciliation

Conciliation Procedures

71 Notice of dispute

72 Options of Minister

73 Delivery of notice to conciliation officer

74 Delivery of notice

75 Time limits

76 Reconsideration of report

77 Release of report

78 Report binding by agreement

79 Agreement

Settlement of First Agreement

80 Minister may refer dispute to Board

Establishment of Conciliation Boards

81 Composition

82 Nomination by parties

83 Notification to parties of establishment of board

General

84 Powers of board

85 Sittings

86 Proceedings prohibited

87 Report and testimony not evidence

DIVISION V.1

Obligations Relating to Strikes and Lockouts

87.1 Definitions

87.2 Strike notice

87.3 Secret ballot — strike vote

87.4 Maintenance of activities

87.5 Rights unaffected

87.6 Reinstatement of employees after strike or lockout

87.7 Services to grain vessels

DIVISION VI

Prohibitions and Enforcement

Strikes and Lockouts

88 Definitions

88.1 Strikes and lockouts prohibited during term of collective agreement

89 No strike or lockout until certain requirements met

Procédures de conciliation

71 Notification du différend

72 Options du ministre

73 Remise de l'avis au conciliateur

74 Remise de l'avis

75 Délai maximal

76 Réexamen du rapport

77 Communication du rapport

78 Accord des parties

79 Entente

Première convention collective

80 Renvoi au Conseil

Constitution des commissions de conciliation

81 Composition

82 Désignation par les parties

83 Avis de constitution

Dispositions générales

84 Pouvoirs du commissaire et de la commission

85 Séances

86 Impossibilité de recours judiciaires

87 Inadmissibilité en justice

SECTION V.1

Obligations en matière de grèves et de lock-out

87.1 Définitions

87.2 Préavis de grève

87.3 Scrutin secret — grève

87.4 Maintien de certaines activités

87.5 Maintien des droits

87.6 Réintégration des employés après une grève ou un lock-out

87.7 Services aux navires céréaliers

SECTION VI

Interdictions et recours

Grèves et lock-out

88 Définitions

88.1 Interdiction de grève ou de lock-out pendant une convention collective

89 Conditions relatives aux grèves et lock-out

90 Right to strike or lockout limited during period between Parliaments

Declarations Relating to Strikes and Lockouts

91 Employer may apply for declaration that strike unlawful

92 Declaration that lockout unlawful and prohibition of lockout

93 Terms and duration of order

Unfair Practices

94 Employer interference in trade union

95 Prohibitions relating to trade unions

96 General prohibition

97 Complaints to the Board

98 Duty and power of the Board

99 Board orders

99.1 Certification

Offences and Punishment

100 Lockout contrary to this Part

101 General offences by persons

102 Further offences

103 Prosecution of employers' organizations, trade unions and councils of trade unions

104 Consent of Board before prosecution

DIVISION VII

General

Promotion of Industrial Peace

104.1 Round-table meetings

105 Mediators

106 Inquiries regarding industrial matters

107 Additional powers

108 Industrial Inquiry Commission

Vote on Employer's Offer

108.1 Minister may order vote to be held

Access to Employees

109 Application for access order

109.1 Communication with off-site workers

Access to Financial Statements

110 Financial statement of trade union and employers' organization

Regulations

111 Regulations

90 Suspension de la grève ou du lock-out

Déclarations relatives aux grèves et lock-out

91 Demande de déclaration d'illégalité d'une grève

92 Déclaration d'illégalité et interdiction de lock-out

93 Teneur et durée des ordonnances

Pratiques déloyales

94 Intervention de l'employeur dans les affaires syndicales

95 Interdictions relatives aux syndicats

96 Interdiction générale

97 Plaintes au Conseil

98 Fonctions et pouvoirs du Conseil

99 Ordonnances du Conseil

99.1 Accréditation

Infractions et peines

100 Lock-out illégal

101 Cas généraux

102 Témoins défaillants

103 Poursuites

104 Consentement du Conseil

SECTION VII

Dispositions générales

Règlement pacifique des conflits de travail

104.1 Tables rondes

105 Médiateurs

106 Enquêtes relatives aux problèmes du travail

107 Pouvoirs supplémentaires

108 Commissions d'enquête

Scrutin sur les offres de l'employeur

108.1 Scrutin ordonné par le ministre

Accès aux employés

109 Demande d'ordonnance d'accès

109.1 Communications avec les travailleurs à distance

Communication des états financiers

110 États financiers d'un syndicat et d'une organisation patronale

Règlements

111 Règlements

111.1 Delegation

Miscellaneous

112 Documents as evidence

113 Late report not invalid

114 Defect in form or irregularity

115 Collective agreement to be filed

116 Remuneration and expenses

117 Persons deemed not to be employed in public service

118 Witness fees and expenses

119 Not required to give evidence — Part I

119.1 No disclosure

Arrangements with Provinces

120 Where uniform provincial legislation

Annual Reports

121 Annual report of Board

Application of Provincial Laws

121.1 Provincial Crown corporations

121.2 Exclusion from application

121.3 Non-application of Statutory Instruments Act

121.4 Definition of regulation

121.5 Regulations

PART II

Occupational Health and Safety

Interpretation

122 Definitions

Purpose of Part

122.1 Prevention of accidents, injuries and illnesses

122.2 Preventive measures

122.21 Head of Compliance and Enforcement

Methods of Communication

122.3 Rights of employees

Application

123 Application of Part

123.1 Canadian Human Rights Act

Duties of Employers

124 General duty of employer

125 Specific duties of employer

111.1 Délégation

Dispositions diverses

112 Preuve

113 Retard

114 Vice de forme ou de procédure

115 Dépôt des conventions collectives

116 Rémunération et indemnités

117 Exclusion de la fonction publique

118 Indemnités des témoins

119 Dépositions en justice — partie I

119.1 Non-communication

Accords avec les provinces

120 Délégation

Rapports annuels

121 Rapport annuel du Conseil

Application de lois provinciales

121.1 Sociétés d'État provinciales

121.2 Exclusion

121.3 Loi sur les textes réglementaires

121.4 Définition de règlement

121.5 Règlements

PARTIE II

Santé et sécurité au travail

Définitions et interprétation

122 Définitions

Objet

122.1 Prévention des accidents, blessures et maladies

122.2 Ordre de priorité

122.21 Chef de la conformité et de l'application

Modes de communication

122.3 Droits de l'employé

Champ d'application

123 Champ d'application de la présente partie

123.1 Loi canadienne sur les droits de la personne

Obligations des employeurs

124 Obligation générale

125 Obligations spécifiques

125.1 Further specific duties of employer
125.2 Employer to provide information in emergency
125.3 Coal mines

Duties of Employees

126 Health and safety matters

Employment Safety

127 Interference at accident scene prohibited

Internal Complaint Resolution Process

127.1 Complaint to supervisor
128 Refusal to work if danger
128.1 Employees on shift during work stoppage
129 Head's investigation
130 When collective agreement exists
131 Compensation under other laws not precluded

Pregnant and Nursing Employees

132 Cease to perform job

Complaints when Action against Employees

133 Complaint to Board
134 Board orders

Policy Health and Safety Committees

134.1 Establishment mandatory

Work Place Health and Safety Committees

135 Establishment mandatory

Provisions Common to Policy Committees and Work Place Committees

135.1 Appointment of members
135.11 Information likely to reveal identity
135.2 Regulations

Health and Safety Representatives

136 Appointment of health and safety representative
136.1 Information likely to reveal identity
137 Committees or representatives — specified work places

Coal Mining Safety Commission

137.1 Establishment of Commission
137.2 Approval of plans, procedures

125.1 Autres obligations spécifiques
125.2 Obligation de fournir des renseignements
125.3 Mines de charbon

Obligations des employés

126 Santé et sécurité

Sécurité au travail

127 Interdictions en cas d'accident

Processus de règlement interne des plaintes

127.1 Plainte au supérieur hiérarchique
128 Refus de travailler en cas de danger
128.1 Autres employés touchés
129 Enquête du chef
130 Primauté éventuelle de la convention collective
131 Maintien des autres recours

Employées enceintes ou allaitantes

132 Cessation des tâches

Plaintes découlant de mesures disciplinaires

133 Plainte au Conseil
134 Ordonnances du Conseil

Comités d'orientation en matière de santé et de sécurité

134.1 Constitution obligatoire

Comités locaux de santé et de sécurité

135 Constitution obligatoire

Règles communes aux comités d'orientation et aux comités locaux

135.1 Nomination des membres
135.11 Renseignements susceptibles de révéler l'identité
135.2 Règlements

Représentants en matière de santé et de sécurité

136 Nomination
136.1 Renseignements susceptibles de révéler l'identité
137 Comités ou représentants pour certains lieux de travail

Commission de la sécurité dans les mines de charbon

137.1 Constitution de la Commission
137.2 Approbation des plans et procédures

Administration

138 Special committees

139 Medical surveillance and examination programs

139.1 Annual report

139.2 Five-year review

Exercise of Powers in Relation to Health and Safety

140 Delegation

141 Accessory powers

141.1 Inspections

General Matters

142 Duty to assist

143 Obstruction and false statements

143.1 Provision of information

143.2 Permission required for access to residence

144 Evidence in civil or administrative proceedings precluded

Special Safety Measures

145 Direction to terminate contravention

Appeals of Decisions and Directions

145.1 Powers, duties and functions

146 Appeal of direction

146.01 Head informed of appeal

146.1 Inquiry

146.5 Wages

Disciplinary Action

147 General prohibition re employer

147.1 Abuse of rights

Offences and Punishment

148 General offence

149 Minister's consent required

150 Venue

151 Information

152 Injunction proceedings

153 Injunction

154 Imprisonment precluded in certain cases

Providing of Information

155 Notice to provide information

Exécution

138 Comités spéciaux

139 Programmes de surveillance médicale

139.1 Rapport annuel

139.2 Examen quinquennal

Exercice des pouvoirs en matière de santé et de sécurité

140 Délégation

141 Pouvoirs accessoires

141.1 Inspections

Généralités

142 Obligation d'assistance

143 Entrave et fausses déclarations

143.1 Communication de renseignements

143.2 Local d'habitation

144 Non contraignable — procédure civile ou administrative

Mesures spéciales de sécurité

145 Cessation d'une contravention

Appel des décisions et instructions

145.1 Attributions

146 Procédure

146.01 Avis au chef

146.1 Enquête

146.5 Salaire

Mesures disciplinaires

147 Interdiction générale à l'employeur

147.1 Abus de droits

Infractions et peines

148 Infraction générale

149 Consentement du ministre

150 Tribunal compétent

151 Dénonciation

152 Procédure d'injonction

153 Injonction

154 Exclusion de l'emprisonnement

Communication de renseignements

155 Avis

Orders, Decisions and Directions of Board

156 Decision final

Fees

156.1 Fees for services, etc.

Regulations

157 Regulations

158 Provincial Crown corporations

159 Exclusion from application

160 Application of certain provisions

161 Pilot projects

162 Repeal of regulations

PART III

Standard Hours, Wages, Vacations and Holidays

Interpretation

166 Definitions

Application

167 Application of Part

167.1 Prohibition

167.2 Burden of proof

168 Saving more favourable benefits

DIVISION I

Hours of Work

169 Standard hours of work

169.1 Break

169.2 Rest period

170 Modified work schedule — collective agreement

171 Maximum hours of work

172 Maximum hours of work — collective agreement

172.1 Vote

172.2 Duration

173 Scheduling hours of work

173.01 Notice — work schedule

173.1 Shift changes

174 Overtime pay or time off

Ordonnances, décisions et instructions du Conseil

156 Caractère définitif

Facturation

156.1 Facturation des services, installations, etc.

Règlements

157 Gouverneur en conseil

158 Sociétés d'État provinciales

159 Exclusion

160 Application de certaines dispositions

161 Projets pilotes

162 Abrogation des règlements

PARTIE III

Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés

Définitions

166 Définitions

Champ d'application

167 Application de la présente partie

167.1 Interdiction

167.2 Charge de la preuve

168 Sauvegarde des dispositions plus favorables

SECTION I

Durée du travail

169 Règle générale

169.1 Pause

169.2 Période de repos

170 Modification de l'horaire de travail — convention collective

171 Durée maximale du travail

172 Durée maximale du travail — convention collective

172.1 Scrutin

172.2 Durée

173 Horaires de travail

173.01 Préavis — horaire de travail

173.1 Modification à des quarts de travail

174 Heures supplémentaires : majoration de salaire ou congé compensatoire

174.1 Right to refuse
175 Regulations for the purpose of this Division
176 Excess hours under permit
177 Emergency work

DIVISION I.1

Flexible Work Arrangements

177.1 Right to request

DIVISION II

Minimum Wages

178 Minimum wage
178.1 Minimum wage — rate
179 Employees under 17 years of age
181 Regulations applicable to Division

DIVISION II.1

Breaks for Medical Reasons or Nursing

181.1 Medical break
181.2 Nursing break
181.3 Regulations

DIVISION III

Equal Wages

182 Application of sections

DIVISION IV

Annual Vacations

183 Definitions
184 Annual vacation with pay
184.01 Calculation of vacation pay
184.1 Entitlement to vacation in one or more periods
185 Granting vacation with pay
186 Vacation pay
187 General holiday during vacation
187.1 Interruption
187.2 Postponement
188 Termination of employment during year
189 Transfer
190 Regulations in relation to annual vacations

174.1 Droit de refus
175 Règlements
176 Dérogation — dépassement de la durée maximale
177 Travaux urgents

SECTION I.1

Assouplissement des conditions d'emploi

177.1 Droit de faire une demande

SECTION II

Salaire minimum

178 Salaire minimum
178.1 Taux du salaire minimum
179 Emploi de jeunes de moins de 17 ans
181 Règlements applicables à la présente section

SECTION II.1

Pauses pour raisons médicales ou allaitement

181.1 Pause pour raisons médicales
181.2 Pause pour allaitement
181.3 Règlements

SECTION III

Égalité des salaires

182 Actes discriminatoires

SECTION IV

Congés annuels

183 Définitions
184 Congés annuels payés
184.01 Calcul de l'indemnité de congé annuel
184.1 Droit au congé — une ou plusieurs périodes
185 Congés annuels payés
186 Assimilation à salaire
187 Jour férié en cours de congé
187.1 Interruption
187.2 Report
188 Cessation d'emploi en cours d'année
189 Transfert
190 Règlements

DIVISION V

General Holidays

191 Definitions

192 Entitlement to holidays

193 General holiday falling on day off

194 Exemption under collective agreement

195 Substitution — employees subject to collective agreement

195.1 Voting, duration

196 Holiday pay

197 Additional pay for holiday work

199 Holiday work for managers, etc.

200 Holiday pay deemed to be wages

201 Application of section 189

DIVISION VI

Multi-employer Employment

203 Definition of multi-employer employment

DIVISION VII

Maternity-related Reassignment and Leave and Other Leaves

Maternity-related Reassignment and Leave

204 Reassignment and job modification

205 Employer's obligations

205.1 Entitlement to leave

205.2 Employee's duty to inform employer

Maternity Leave

206 Entitlement to leave

Parental Leave

206.1 Entitlement to leave

206.2 Aggregate leave — maternity and parental

Compassionate Care Leave

206.3 Definitions

Leave Related to Critical Illness

206.4 Definitions

Leave Related to Death or Disappearance

206.5 Definitions

Personal Leave

206.6 Leave — five days

SECTION V

Jours fériés

191 Définitions

192 Droit aux congés

193 Jour férié coïncidant avec un jour normalement chômé

194 Exemption

195 Substitution — employés liés par une convention collective

195.1 Scrutin

196 Indemnité de congé

197 Majoration pour travail effectué

199 Directeurs travaillant un jour de congé

200 Indemnité de congé : présomption de salaire

201 Application de l'article 189

SECTION VI

Employeurs multiples

203 Définition de travail au service de plusieurs employeurs

SECTION VII

Réaffectation et congé liés à la maternité et congés divers

Réaffectation et congé liés à la maternité

204 Réaffectation et modification des tâches

205 Obligations de l'employeur

205.1 Droit de l'employée de prendre un congé

205.2 Obligation de l'employée d'informer l'employeur

Congé de maternité

206 Modalités d'attribution

Congé parental

206.1 Modalités d'attribution

206.2 Cumul des congés : congé parental et congé de maternité

Congé de soignant

206.3 Définitions

Congé en cas de maladie grave

206.4 Définitions

Congé en cas de décès ou de disparition

206.5 Définitions

Congé personnel

206.6 Congé : cinq jours

Leave for Victims of Family Violence

206.7 Definitions

Leave for Traditional Aboriginal Practices

206.8 Leave — five days

Leave for Court or Jury Duty

206.9 Entitlement to leave

General

207 Notification to employer

207.01 Minimum periods of leave

207.02 Interruption

207.1 Notice to employer — interruption of leave

207.2 Notification to employer — interruption for child's hospitalization

207.3 Notice to employer of leave

208 Prohibition

208.1 Application

209 Right to notice of employment opportunities

209.1 Resumption of employment in same position

209.2 Right to benefits

209.21 Effect of leave

209.22 Status of certificate

209.3 Prohibition

209.4 Regulations

209.5 Application of section 189

DIVISION VIII

Bereavement Leave

210 Employee entitled

DIVISION IX

Group Termination of Employment

211 Definitions

212 Notice of group termination

213 Cooperation with Commission

214 Establishment of joint planning committee

215 Employee representatives

216 Time for appointment

217 Failure to appoint

218 Notice of membership

219 Procedure

Congé pour les victimes de violence familiale

206.7 Définitions

Congé pour pratiques autochtones traditionnelles

206.8 Congé : cinq jours

Congé pour fonctions judiciaires

206.9 Droit à un congé

Dispositions générales

207 Préavis à l'employeur

207.01 Durée minimale d'une période

207.02 Interruption

207.1 Avis à l'employeur — interruption du congé

207.2 Préavis à l'employeur — interruption pour l'hospitalisation de l'enfant

207.3 Avis à l'employeur

208 Interdiction

208.1 Application

209 Information quant aux possibilités d'emploi

209.1 Reprise de l'emploi

209.2 Calcul des prestations

209.21 Conséquence du congé

209.22 Valeur du certificat

209.3 Interdiction

209.4 Règlements

209.5 Application de l'art. 189

SECTION VIII

Congés de décès

210 Droit

SECTION IX

Licenciements collectifs

211 Définitions

212 Avis de licenciement collectif

213 Coopération avec la Commission

214 Constitution d'un comité mixte de planification

215 Représentants des surnuméraires

216 Délai

217 Défaut

218 Avis de la nomination des membres

219 Procédure

220 Wages
221 Object of joint planning committee
222 Supplying of information
223 Application to Minister for arbitrator
224 Appointment of arbitrator
225 Applicable provisions
226 Implementation of adjustment program
227 Regulations
228 Waiver of application of Division
229 Application of sections 214 to 226

DIVISION X

Individual Terminations of Employment

230 Notice or wages in lieu of notice
231 Conditions of employment
232 Expiration of notice
233 Regulations
234 Application of section 189

DIVISION XI

Severance Pay

235 Minimum rate
236 Regulations
237 Application of section 189

DIVISION XII

Garnishment

238 Prohibition

DIVISION XIII

Medical Leave

239 Entitlement to leave

DIVISION XIII.1

Work-related Illness and Injury

239.1 Prohibition

DIVISION XIII.2

Long-term Disability Plans

239.2 Employer's obligation
239.3 Regulations

DIVISION XIV

Unjust Dismissal

240 Complaint

220 Salaire
221 Mission du comité mixte
222 Renseignements
223 Demande d'arbitrage
224 Nomination d'un arbitre
225 Dispositions applicables
226 Mise en oeuvre du programme d'adaptation
227 Règlements
228 Exemption de l'application de la présente section
229 Non-application des art. 214 à 226

SECTION X

Licenciements individuels

230 Préavis ou indemnité
231 Conditions d'emploi
232 Expiration du délai de préavis
233 Règlements
234 Application de l'art. 189

SECTION XI

Indemnité de départ

235 Minimum
236 Règlements
237 Application de l'art. 189

SECTION XII

Saisie-arrêt

238 Interdiction

SECTION XIII

Congé pour raisons médicales

239 Droit à un congé

SECTION XIII.1

Accidents et maladies professionnels

239.1 Interdiction

SECTION XIII.2

Régimes d'invalidité de longue durée

239.2 Obligation de l'employeur
239.3 Règlements

SECTION XIV

Congédiement injuste

240 Plainte

241 Reasons for dismissal
241.1 Suspension of complaint
241.2 Rejection of complaint
243 Order final
244 Enforcement of orders
245 Regulations
246 Civil remedy

DIVISION XIV.1

Complaints Relating to Reprisals

246.1 Complaint to Board
246.2 Suspension of complaint
246.3 Rejection of complaint
246.4 Board orders
246.5 Decisions final
246.6 Enforcement of orders

DIVISION XV

Payment of Wages

247 Payment of wages

DIVISION XV.1

[Repealed, 2018, c. 22, s. 16]

DIVISION XV.2

Leave of Absence for Members of the Reserve Force

247.5 Entitlement to leave
247.6 Notice to employer
247.7 Request for proof
247.8 Return to work postponed
247.91 Continuous employment — benefits
247.92 Application of section 189
247.93 Resumption of employment in same position
247.94 Not able to perform work
247.95 Wages or benefits affected by reorganization
247.96 Prohibition — employee
247.97 Regulations

DIVISION XV.3

Genetic Testing

247.98 Definitions
247.99 Complaint

241 Motifs du congédiement
241.1 Suspension de la plainte
241.2 Rejet de la plainte
243 Caractère définitif des ordonnances
244 Exécution des ordonnances
245 Règlements
246 Recours

SECTION XIV.1

Plainte pour représailles

246.1 Plainte au Conseil
246.2 Suspension de la plainte
246.3 Rejet de la plainte
246.4 Ordonnances du Conseil
246.5 Caractère définitif des décisions
246.6 Exécution des ordonnances

SECTION XV

Paiement du salaire

247 Jour de paye

SECTION XV.1

[Abrogée, 2018, ch. 22, art. 16]

SECTION XV.2

Congé pour les membres de la force de réserve

247.5 Droit à un congé
247.6 Préavis à l'employeur
247.7 Preuve du congé
247.8 Report de la date de retour au travail
247.91 Continuité d'emploi
247.92 Application de l'art. 189
247.93 Reprise de l'emploi
247.94 Poste différent
247.95 Modifications consécutives à une réorganisation
247.96 Interdiction : employé actuel
247.97 Règlements

SECTION XV.3

Tests génétiques

247.98 Définitions
247.99 Plainte

247.991 Order final

247.992 Regulations

DIVISION XVI

Administration and General

Inquiries

248 Inquiries

Inspections

249 Delegation

250 Administering oaths

251 Where underpayments found on inspection

Internal Audit

251.001 Internal audit order

Complaints

251.01 Making of complaint

251.02 Suspension of complaint

251.03 Assistance — Head

251.04 Settlement of amounts due

251.05 Rejection of complaint

251.06 Compliance order

251.1 Payment order

Orders — Review and Appeal

251.101 Request for review

251.11 Appeal

251.111 Head informed of appeal

251.12 Board decision

General Provisions — Orders

251.13 Order to debtor of employer

251.131 Administrative fee

251.132 Return of security

251.14 Deposit of moneys

251.15 Enforcement of orders

251.16 Regulations

251.17 Statutory Instruments Act

251.18 Civil liability of directors

251.19 Cooperatives

Information and Returns

252 Information and returns

253 Notice to furnish information

254 Pay statement

247.991 Caractère définitif des ordonnances

247.992 Règlements

SECTION XVI

Application et dispositions générales

Enquêtes

248 Enquêtes

Inspections

249 Délégation

250 Pouvoir de faire prêter serment

251 Constatation de l'insuffisance des paiements

Vérification interne

251.001 Ordre de vérification interne

Plaintes

251.01 Dépôt de la plainte

251.02 Suspension de la plainte

251.03 Aide du chef

251.04 Cas d'entente sur la somme due

251.05 Rejet de la plainte

251.06 Ordre de conformité

251.1 Ordre de paiement

Ordres — Révision et appel

251.101 Dépôt de la plainte

251.11 Appel

251.111 Avis au chef

251.12 Décision du Conseil

Ordres — Dispositions générales

251.13 Ordre de versement donné aux débiteurs

251.131 Frais administratifs

251.132 Restitution de la garantie

251.14 Dépôt

251.15 Exécution des ordres de paiement et des ordonnances

251.16 Règlements

251.17 Non-application de la Loi sur les textes réglementaires

251.18 Responsabilité civile des administrateurs

251.19 Coopératives

Renseignements et déclarations

252 Obligation

253 Demande de renseignements

254 Bulletin de paie

Deductions

254.1 General rule

Combining Federal Works, Undertakings and Businesses

255 Orders of Minister combining federal works, undertakings and businesses

Offences and Punishment

256 Offences and punishment

257 Procedure

258 Order to pay arrears of wages

259 Failure to comply with order

259.1 Imprisonment precluded in certain cases

260 Identity of complainants

261 Civil remedy

Ministerial Orders

262 Orders

Pilot Projects

263 Regulations

263.1 Repeal

Regulations

264 Regulations

Application of Provincial Laws

265 Provincial Crown corporations

266 Exclusion from application

267 Application of certain provisions

PART IV

Administrative Monetary Penalties

Interpretation and Application

268 Definitions

Purpose

269 Purpose of Part

Regulations

270 Regulations

Head's Powers

271 Powers regarding notices of violation

272 Delegation

Commission of Violations

273 Violations

Retenues

254.1 Règle générale

Fusion d'entreprises fédérales

255 Déclaration ministérielle de fusion

Infractions et peines

256 Infractions

257 Procédure

258 Ordonnance de paiement

259 Défaut de se conformer à une ordonnance

259.1 Exclusion de l'emprisonnement

260 Identité du plaignant

261 Recours civil

Arrêtés ministériels

262 Champ d'application

Projets pilotes

263 Règlements

263.1 Abrogation

Règlements

264 Règlements

Application de lois provinciales

265 Sociétés d'État provinciales

266 Exclusion

267 Application de certaines dispositions

PARTIE IV

Sanctions administratives pécuniaires

Définitions et interprétation

268 Définitions

Objet

269 Principe

Règlements

270 Règlements

Attributions du chef

271 Pouvoir du chef : procès-verbaux

272 Délégation

Violations

273 Violations

274 Liability of parties to violation
275 Proof of violation — employees
276 Notice of violation

Rules About Violations

277 Certain defences not available
278 Continuing violation
279 Violation or offence
280 Limitation period

Reviews

281 Request for review
282 Variation or cancellation of notice of violation
283 Review
284 Object of review

Appeal

285 Appeal
286 Head informed of appeal
287 Object of appeal
288 Wages

Responsibility

289 Payment
290 Failure to act

Recovery of Penalties

291 Debt to Her Majesty
292 Certificate

General

293 Admissibility of documents
294 Burden of proof
295 Publication

Pilot Projects

296 Regulations
297 Repeal of regulations

274 Participants à la violation
275 Preuve — employés
276 Procès-verbal

Règles propres aux violations

277 Exclusion de certains moyens de défense
278 Violation continue
279 Cumul interdit
280 Prescription

Révision

281 Droit de faire une demande de révision
282 Modification du procès-verbal
283 Révision
284 Objet de la révision

Appel

285 Appel
286 Avis au chef
287 Objet de l'appel
288 Salaire

Responsabilité

289 Paiement
290 Défaut

Recouvrement des pénalités

291 Créance de Sa Majesté
292 Certificat de non-paiement

Dispositions générales

293 Admissibilité de documents
294 Fardeau de la preuve
295 Publication

Projets pilotes

296 Règlements
297 Abrogation des règlements

R.S.C., 1985, c. L-2

L.R.C., 1985, ch. L-2

An Act to consolidate certain statutes respecting labour

Loi assemblant diverses lois relatives au travail

Short Title

Short title

1 This Act may be cited as the *Canada Labour Code*.

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

Titre abrégé

Titre abrégé

1 *Code canadien du travail*.

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

Interpretation

Definitions

2 In this Act,

Board means the Canada Industrial Relations Board established by section 9; (*Conseil*)

external adjudicator means a person appointed under subsection 12.001(1); (*arbitre externe*)

federal work, undertaking or business means any work, undertaking or business that is within the legislative authority of Parliament, including, without restricting the generality of the foregoing,

(a) a work, undertaking or business operated or carried on for or in connection with navigation and shipping, whether inland or maritime, including the operation of ships and transportation by ship anywhere in Canada,

(b) a railway, canal, telegraph or other work or undertaking connecting any province with any other province, or extending beyond the limits of a province,

(c) a line of ships connecting a province with any other province, or extending beyond the limits of a province,

(d) a ferry between any province and any other province or between any province and any country other than Canada,

Définitions

Définitions

2 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

arbitre externe Personne nommée en vertu du paragraphe 12.001(1). (*external adjudicator*)

chef Personne désignée à titre de chef de la conformité et de l'application en vertu du paragraphe 122.21(1). (*Head*)

Conseil Le Conseil canadien des relations industrielles constitué par l'article 9. (*Board*)

entreprises fédérales Les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement, notamment :

a) ceux qui se rapportent à la navigation et aux transports par eau, entre autres à ce qui touche l'exploitation de navires et le transport par navire partout au Canada;

b) les installations ou ouvrages, entre autres, chemins de fer, canaux ou liaisons télégraphiques, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province, et les entreprises correspondantes;

c) les lignes de transport par bateaux à vapeur ou autres navires, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province;

(e) aerodromes, aircraft or a line of air transportation,

(f) a radio broadcasting station,

(g) a bank or an authorized foreign bank within the meaning of section 2 of the *Bank Act*,

(h) a work or undertaking that, although wholly situated within a province, is before or after its execution declared by Parliament to be for the general advantage of Canada or for the advantage of two or more of the provinces,

(i) a work, undertaking or business outside the exclusive legislative authority of the legislatures of the provinces, and

(j) a work, undertaking or activity in respect of which federal laws within the meaning of section 2 of the *Oceans Act* apply pursuant to section 20 of that Act and any regulations made pursuant to paragraph 26(1)(k) of that Act; (*entreprises fédérales*)

Head means the Head of Compliance and Enforcement designated under subsection 122.21(1); (*chef*)

Minister means the Minister of Labour. (*ministre*)

R.S., 1985, c. L-2, s. 2; 1990, c. 44, s. 17; 1996, c. 31, s. 89; 1999, c. 28, s. 169; 2017, c. 20, s. 318; 2018, c. 27, s. 535.

d) les passages par eaux entre deux provinces ou entre une province et un pays étranger;

e) les aéroports, aéronefs ou lignes de transport aérien;

f) les stations de radiodiffusion;

g) les banques et les banques étrangères autorisées, au sens de l'article 2 de la *Loi sur les banques*;

h) les ouvrages ou entreprises qui, bien qu'entièrement situés dans une province, sont, avant ou après leur réalisation, déclarés par le Parlement être à l'avantage général du Canada ou de plusieurs provinces;

i) les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité ne ressortissant pas au pouvoir législatif exclusif des législatures provinciales;

j) les entreprises auxquelles les lois fédérales, au sens de l'article 2 de la *Loi sur les océans*, s'appliquent en vertu de l'article 20 de cette loi et des règlements d'application de l'alinéa 26(1)k) de la même loi. (*federal work, undertaking or business*)

ministre Le ministre du Travail. (*Minister*)

L.R. (1985), ch. L-2, art. 2; 1990, ch. 44, art. 17; 1996, ch. 31, art. 89; 1999, ch. 28, art. 169; 2017, ch. 20, art. 318; 2018, ch. 27, art. 535.

PART I

Industrial Relations

Preamble

WHEREAS there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;

AND WHEREAS Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

AND WHEREAS the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;

AND WHEREAS the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good

PARTIE I

Relations du travail

Préambule

Attendu :

qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;

que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;

que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention nº 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette organisation;

relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all;

NOW THEREFORE, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:

1972, c. 18, Preamble.

que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès,

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, édicte :

1972, ch. 18, préambule.

Interpretation

Definitions

3 (1) In this Part,

arbitration board means an arbitration board constituted by or pursuant to a collective agreement or by agreement between the parties to a collective agreement and includes an arbitration board the chairperson of which is appointed by the Minister under this Part; (*conseil d'arbitrage*)

arbitrator means a sole arbitrator selected by the parties to a collective agreement or appointed by the Minister under this Part; (*arbitre*)

bargaining agent means

(a) a trade union that has been certified by the Board as the bargaining agent for the employees in a bargaining unit and the certification of which has not been revoked, or

(b) any other trade union that has entered into a collective agreement on behalf of the employees in a bargaining unit

(i) the term of which has not expired, or

(ii) in respect of which the trade union has, by notice given pursuant to subsection 49(1), required the employer to commence collective bargaining; (*agent négociateur*)

bargaining unit means a unit

(a) determined by the Board to be appropriate for collective bargaining, or

(b) to which a collective agreement applies; (*unité de négociation*)

Board [Repealed, 2017, c. 20, s. 319]

Définitions et interprétation

Définitions

3 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

agent de police privé Personne nommée à titre d'agent de police aux termes de la partie IV.1 de la *Loi sur la sécurité ferroviaire*. (*private constable*)

agent négociateur

a) Syndicat accrédité par le Conseil et représentant à ce titre une unité de négociation, et dont l'accréditation n'a pas été révoquée;

b) tout autre syndicat ayant conclu, pour le compte des employés d'une unité de négociation, une convention collective :

(i) soit qui n'est pas expirée,

(ii) soit à l'égard de laquelle il a transmis à l'employeur, en application du paragraphe 49(1), un avis de négociation collective. (*bargaining agent*)

arbitre Arbitre unique choisi par les parties à une convention collective ou nommé par le ministre en application de la présente partie. (*arbitrator*)

commissaire-conciliateur Personne nommée par le ministre en application de l'alinéa 72(1)b). (*conciliation commissioner*)

commission de conciliation Commission de conciliation constituée par le ministre en vertu de l'alinéa 72(1)c). (*conciliation board*)

conciliateur Personne nommée par le ministre en application de l'alinéa 72(1)a). (*conciliation officer*)

Conseil [Abrogée, 2017, ch. 20, art. 319]

collective agreement means an agreement in writing entered into between an employer and a bargaining agent containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters; (*convention collective*)

conciliation board means a board established by the Minister under paragraph 72(1)(c); (*commission de conciliation*)

conciliation commissioner means a person appointed by the Minister under paragraph 72(1)(b); (*commissaire-conciliateur*)

conciliation officer means a person appointed by the Minister under paragraph 72(1)(a); (*conciliateur*)

dependent contractor means

(a) the owner, purchaser or lessee of a vehicle used for hauling, other than on rails or tracks, livestock, liquids, goods, merchandise or other materials, who is a party to a contract, oral or in writing, under the terms of which they are

(i) required to provide the vehicle by means of which they perform the contract and to operate the vehicle in accordance with the contract, and

(ii) entitled to retain for their own use from time to time any sum of money that remains after the cost of their performance of the contract is deducted from the amount they are paid, in accordance with the contract, for that performance,

(b) a fisher who, pursuant to an arrangement to which the fisher is a party, is entitled to a percentage or other part of the proceeds of a joint fishing venture in which the fisher participates with other persons, and

(c) any other person who, whether or not employed under a contract of employment, performs work or services for another person on such terms and conditions that they are, in relation to that other person, in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that other person; (*entrepreneur dépendant*)

dispute means a dispute arising in connection with the entering into, renewing or revising of a collective agreement, in respect of which notice may be given to the Minister under section 71; (*différend*)

employee means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs

conseil d'arbitrage Conseil d'arbitrage constitué aux termes d'une convention collective ou d'un accord intervenu entre les parties à une convention collective, y compris celui dont le président est nommé par le ministre en application de la présente partie. (*arbitration board*)

convention collective Convention écrite conclue entre un employeur et un agent négociateur et renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes. (*collective agreement*)

différend Différend survenant à l'occasion de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective et pouvant faire l'objet de l'avis prévu à l'article 71. (*dispute*)

employé Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclues du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. (*employee*)

employeur Quiconque :

a) emploie un ou plusieurs employés;

b) dans le cas d'un entrepreneur dépendant, a avec celui-ci des liens tels, selon le Conseil, que les modalités de l'entente aux termes de laquelle celui-ci lui fournit ses services pourrait faire l'objet d'une négociation collective. (*employer*)

entrepreneur dépendant Selon le cas :

a) le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule destiné au transport, sauf par voie ferrée, du bétail, de liquides ou de tous autres produits ou marchandises qui est partie à un contrat, verbal ou écrit, aux termes duquel :

(i) il est tenu de fournir le véhicule servant à son exécution et de s'en servir dans les conditions qui y sont prévues,

(ii) il a droit de garder pour son usage personnel le montant qui lui reste une fois déduits ses frais sur la somme qui lui est versée pour son exécution;

b) le pêcheur qui a droit, dans le cadre d'une entente à laquelle il est partie, à un pourcentage ou à une fraction du produit d'exploitation d'une entreprise commune de pêche à laquelle il participe;

c) la personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou

management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations; (*employé*)

employer means

(a) any person who employs one or more employees, and

(b) in respect of a dependent contractor, such person as, in the opinion of the Board, has a relationship with the dependent contractor to such extent that the arrangement that governs the performance of services by the dependent contractor for that person can be the subject of collective bargaining; (*employeur*)

employers' organization means any organization of employers the purposes of which include the regulation of relations between employers and employees; (*organisation patronale*)

lockout includes the closing of a place of employment, a suspension of work by an employer or a refusal by an employer to continue to employ a number of their employees, done to compel their employees, or to aid another employer to compel that other employer's employees, to agree to terms or conditions of employment; (*lock-out*)

parties means

(a) in relation to the entering into, renewing or revising of a collective agreement and in relation to a dispute, the employer and the bargaining agent that acts on behalf of the employer's employees,

(b) in relation to a difference relating to the interpretation, application, administration or alleged contravention of a collective agreement, the employer and the bargaining agent, and

(c) in relation to a complaint to the Board under this Part, the complainant and any person or organization against whom or which the complaint is made; (*parties*)

private constable means a person appointed as a police constable under Part IV.1 of the *Railway Safety Act*; (*agent de police privé*)

professional employee means an employee who

(a) is, in the course of their employment, engaged in the application of specialized knowledge ordinarily acquired by a course of instruction and study resulting in graduation from a university or similar institution, and

des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle. (*dependent contractor*)

grève S'entend notamment d'un arrêt du travail ou du refus de travailler, par des employés agissant conjointement, de concert ou de connivence; lui sont assimilés le ralentissement du travail ou toute autre activité concertée, de la part des employés, ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement et relative au travail de ceux-ci. (*strike*)

lock-out S'entend notamment d'une mesure — fermeture du lieu de travail, suspension du travail ou refus de continuer à employer un certain nombre des employés — prise par l'employeur pour contraindre ses employés, ou aider un autre employeur à contraindre ses employés, à accepter des conditions d'emploi. (*lockout*)

membre de profession libérale Employé qui :

a) d'une part, dans le cadre de son emploi, utilise un savoir spécialisé normalement acquis après des études menant à un diplôme universitaire ou délivré par un établissement du même genre;

b) d'autre part, est membre ou a qualité pour être membre d'une organisation professionnelle habilitée par la loi à définir les conditions d'admission en son sein. (*professional employee*)

organisation patronale Groupement d'employeurs ayant notamment pour objet de réglementer les relations entre employeurs et employés. (*employers' organization*)

parties

a) Dans les cas de conclusion, renouvellement ou révision d'une convention collective, ou de différend, l'employeur et l'agent négociateur qui représente les employés de celui-ci;

b) en cas de désaccord sur l'interprétation, le champ d'application, la mise en œuvre ou la prétendue violation d'une convention collective, l'employeur et l'agent négociateur;

c) dans le cas d'une plainte déposée devant le Conseil aux termes de la présente partie, le plaignant et la personne ou l'organisation visée par la plainte. (*parties*)

syndicat Association — y compris toute subdivision ou section locale de celle-ci — regroupant des employés en

(b) is, or is eligible to be, a member of a professional organization that is authorized by statute to establish the qualifications for membership in the organization; (*membre de profession libérale*)

strike includes a cessation of work or a refusal to work or to continue to work by employees, in combination, in concert or in accordance with a common understanding, and a slowdown of work or other concerted activity on the part of employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output; (*grève*)

trade union means any organization of employees, or any branch or local thereof, the purposes of which include the regulation of relations between employers and employees; (*syndicat*)

unit means a group of two or more employees. (*unité*)

Employee status preserved

(2) No person ceases to be an employee within the meaning of this Part by reason only of their ceasing to work as the result of a lockout or strike or by reason only of their dismissal contrary to this Part.

R.S., 1985, c. L-2, s. 3; 1996, c. 10, s. 234; 1998, c. 10, s. 182, c. 26, ss. 1, 59(E); 1999, c. 31, ss. 149(E), 162(E); 2007, c. 19, s. 60; 2015, c. 3, s. 15(F); 2017, c. 20, s. 319.

vue notamment de la réglementation des relations entre employeurs et employés. (*trade union*)

unité Groupe d'au moins deux employés. (*unit*)

unité de négociation Unité :

a) soit déclarée par le Conseil habile à négocier collectivement;

b) soit régie par une convention collective. (*bargaining unit*)

Conservation du statut d'employé

(2) Pour l'application de la présente partie, l'employé ne perd pas son statut du seul fait d'avoir cessé de travailler par suite d'un lock-out ou d'une grève ou du seul fait d'avoir été congédié en contravention avec la présente partie.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 3; 1996, ch. 10, art. 234; 1998, ch. 10, art. 182, ch. 26, art. 1 et 59(A); 1999, ch. 31, art. 149(A) et 162(A); 2007, ch. 19, art. 60; 2015, ch. 3, art. 15(F); 2017, ch. 20, art. 319.

Application

Application of Part

4 This Part applies in respect of employees who are employed on or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business, in respect of the employers of all such employees in their relations with those employees and in respect of trade unions and employers' organizations composed of those employees or employers.

R.S., c. L-1, s. 108; 1972, c. 18, s. 1.

Crown corporations

5 (1) This Part applies in respect of any corporation established to perform any function or duty on behalf of the Government of Canada and in respect of the employees of any such corporation, except any such corporation, and the employees thereof, that the Governor in Council excludes from the operation of this Part.

Limitation

(2) The Governor in Council may, pursuant to subsection (1), exclude from the operation of this Part only those corporations in respect of which a minister of the Crown, the Treasury Board or the Governor in Council is authorized to establish or to approve some or all of the terms

Champ d'application

Entreprises fédérales

4 La présente partie s'applique aux employés dans le cadre d'une entreprise fédérale et à leurs syndicats, ainsi qu'à leurs employeurs et aux organisations patronales regroupant ceux-ci.

S.R., ch. L-1, art. 108; 1972, ch. 18, art. 1.

Sociétés d'État

5 (1) Sauf exclusion par le gouverneur en conseil, la présente partie s'applique aux personnes morales constituées en vue de l'exécution d'une mission pour le compte de l'État canadien ainsi qu'à leurs employés.

Restriction

(2) Le gouverneur en conseil ne peut exclure de l'application de la présente partie que les personnes morales pour lesquelles les conditions d'emploi du personnel peuvent être, en tout ou en partie, déterminées ou approuvées par lui-même, un ministre ou le Conseil du Trésor.

and conditions of employment of persons employed therein.

Addition of name to Schedule

(3) Where the Governor in Council excludes any corporation from the operation of this Part, the Governor in Council shall, by order, add the name of that corporation to Schedule IV or V to the *Financial Administration Act*.

R.S., 1985, c. L-2, s. 5; 2003, c. 22, s. 107.

Canadian carriers

5.1 This Part applies in respect of any Canadian carrier, as defined in section 2 of the *Telecommunications Act*, that is an agent of Her Majesty in right of a province and in respect of the employees of the carrier.

1993, c. 38, s. 88.

Employees of Her Majesty

6 Except as provided by section 5, this Part does not apply in respect of employment by Her Majesty in right of Canada.

1972, c. 18, s. 1.

Major Projects

Major projects

7 Nothing in this Part shall be construed so as to prevent the establishment of agreements on a project basis and where all the parties in a collective bargaining relationship identify themselves to the Minister as being engaged in a project that the Minister determines to be a major project, the Minister and the Board shall act as expeditiously as possible to facilitate the collective bargaining process involving those parties.

1984, c. 39, s. 22.

DIVISION I

Basic Freedoms

Employee freedoms

8 (1) Every employee is free to join the trade union of their choice and to participate in its lawful activities.

Employer freedoms

(2) Every employer is free to join the employers' organization of their choice and to participate in its lawful activities.

R.S., 1985, c. L-2, s. 8; 1999, c. 31, s. 162(E).

Adjonction du nom aux annexes IV ou V

(3) Le gouverneur en conseil ajoute, par décret, le nom de toute personne morale exclue de l'application de la présente partie aux annexes IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 5; 2003, ch. 22, art. 107.

Entreprises canadiennes

5.1 La présente partie s'applique à une entreprise canadienne, au sens de la *Loi sur les télécommunications*, qui est mandataire de Sa Majesté du chef d'une province ainsi qu'à ses employés.

1993, ch. 38, art. 88.

Agents de l'État

6 Sauf cas prévus à l'article 5, la présente partie ne s'applique pas aux employés qui sont au service de Sa Majesté du chef du Canada.

1972, ch. 18, art. 1.

Grands travaux

Grands travaux

7 La présente partie n'a pas pour effet d'empêcher la conclusion de conventions dans le cadre de travaux déterminés; si toutes les parties en situation de négociation lui font savoir qu'elles prennent part à une opération qu'il classe parmi les grands travaux, le ministre, de même que le Conseil, s'efforce au maximum d'accélérer et de faciliter les négociations collectives entre elles.

1984, ch. 39, art. 22.

SECTION I

Libertés fondamentales

Libertés de l'employé

8 (1) L'employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

Libertés de l'employeur

(2) L'employeur est libre d'adhérer à l'organisation patronale de son choix et de participer à ses activités licites.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 8; 1999, ch. 31, art. 162(A).

DIVISION II

Canada Industrial Relations Board

Establishment and Organization

Establishment of Board

9 (1) A board is established, to be known as the Canada Industrial Relations Board.

Composition of Board

(2) The Board is composed of

(a) a Chairperson, to hold office on a full-time basis;

(b) two or more Vice-Chairpersons, to hold office on a full-time basis, and any other Vice-Chairpersons, to hold office on a part-time basis, that the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board;

(c) not more than six other members, of which not more than three represent employees, and of which not more than three represent employers, to hold office on a full-time basis;

(d) any other part-time members, representing, in equal numbers, employees and employers, that the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board; and

(e) any other full-time or part-time members that the Governor in Council considers necessary to assist the Board in carrying out its functions under Parts II, III and IV.

R.S., 1985, c. L-2, s. 9; 1998, c. 26, s. 2; 2017, c. 20, s. 320.

Appointment of Chairperson and Vice-Chairpersons

10 (1) The Chairperson and Vice-Chairpersons of the Board are to be appointed by the Governor in Council, on the recommendation of the Minister, to hold office during good behaviour for terms not exceeding five years each, subject to removal by the Governor in Council at any time for cause.

Appointment of other members

(2) Subject to subsection (3), the members of the Board other than the Chairperson and the Vice-Chairpersons are to be appointed by the Governor in Council on the recommendation of the Minister after consultation by the Minister with the organizations representative of employees or employers that the Minister considers appropriate, to hold office during good behaviour for terms not

SECTION II

Conseil canadien des relations industrielles

Constitution et organisation

Constitution du Conseil

9 (1) Est constitué le Conseil canadien des relations industrielles.

Composition du Conseil

(2) Le Conseil se compose :

a) du président, nommé à temps plein;

b) d'au moins deux vice-présidents, nommés à temps plein, et des autres vice-présidents, nommés à temps partiel, que le gouverneur en conseil estime nécessaires pour permettre au Conseil de s'acquitter de ses fonctions;

c) d'un maximum de six autres membres nommés à temps plein dont trois représentent les employés et trois les employeurs;

d) des membres à temps partiel représentant, à nombre égal, les employés et les employeurs, que le gouverneur en conseil estime nécessaires pour permettre au Conseil de s'acquitter de ses fonctions;

e) des membres à temps plein ou à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires pour assister le Conseil dans l'exercice des fonctions que lui confèrent les parties II, III et IV.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 9; 1998, ch. 26, art. 2; 2017, ch. 20, art. 320.

Nomination du président et des vice-présidents

10 (1) Sur recommandation du ministre, le gouverneur en conseil nomme le président et les vice-présidents à titre inamovible, pour un mandat maximal de cinq ans, sous réserve de révocation motivée de sa part.

Nomination des autres membres

(2) Sous réserve du paragraphe (3), le gouverneur en conseil nomme à titre inamovible les membres autres que le président et les vice-présidents, sur recommandation du ministre après consultation par celui-ci des organisations représentant des employés ou des employeurs qu'il estime indiquées, pour un mandat maximal de trois ans, sous réserve de révocation motivée de sa part.

exceeding three years each, subject to removal by the Governor in Council at any time for cause.

Exception

(3) The members of the Board appointed pursuant to paragraph 9(2)(e) are to be appointed by the Governor in Council, on the recommendation of the Minister, to hold office during good behaviour for terms not exceeding three years each, subject to removal by the Governor in Council at any time for cause.

Requirement for appointment

(4) The members of the Board must be Canadian citizens or permanent residents within the meaning of subsection 2(1) of the *Immigration and Refugee Protection Act*.

Chairperson and Vice-Chairpersons

(5) The Chairperson and Vice-Chairpersons must have experience and expertise in industrial relations.

R.S., 1985, c. L-2, s. 10; 1998, c. 26, s. 2; 2001, c. 27, s. 215.

Residence of members

10.1 (1) The full-time members of the Board must reside in the National Capital Region as described in the schedule to the *National Capital Act* or within the distance from the National Capital Region that is determined by the Governor in Council.

Exemption

(2) The Governor in Council may, by order, exempt a member from the requirement set out in subsection (1), subject to any conditions that the Governor in Council may prescribe.

1998, c. 26, s. 2; 2017, c. 20, s. 321.

Full-time occupation

11 (1) The full-time members of the Board must not hold any other employment or office in respect of which they receive any remuneration.

Part-time occupation

(2) A part-time Vice-Chairperson, or a member appointed pursuant to paragraph 9(2)(e), must not hold any other employment or office in respect of which they receive any remuneration and that is inconsistent with their duties under this Act.

R.S., 1985, c. L-2, s. 11; 1998, c. 26, s. 2.

Reappointment

12 (1) A member of the Board is eligible for reappointment on the expiration of any term of office in the same or another capacity.

Exception

(3) Sur recommandation du ministre, le gouverneur en conseil nomme à titre inamovible les membres du Conseil visés à l'alinéa 9(2)e) pour un mandat maximal de trois ans, sous réserve de révocation motivée de sa part.

Condition de nomination

(4) Les membres doivent être des citoyens canadiens ou des résidents permanents au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*.

Président et vice-présidents

(5) Le président et les vice-présidents doivent avoir une expérience et des compétences dans le domaine des relations industrielles.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 10; 1998, ch. 26, art. 2; 2001, ch. 27, art. 215.

Résidence

10.1 (1) Les membres à temps plein résident dans la région de la capitale nationale définie à l'annexe de la *Loi sur la capitale nationale* ou dans la périphérie de cette région définie par le gouverneur en conseil.

Exemption

(2) Le gouverneur en conseil peut, par décret, exempter un membre, aux conditions qu'il fixe, de l'exigence prévue au paragraphe (1).

1998, ch. 26, art. 2; 2017, ch. 20, art. 321.

Interdiction de cumul : membres à temps plein

11 (1) Les membres à temps plein ne peuvent exercer un autre emploi ou une autre charge rémunérés.

Interdiction de cumul : vice-présidents à temps partiel

(2) Les vice-présidents à temps partiel et les membres visés à l'alinéa 9(2)e) ne peuvent exercer un autre emploi ou une autre charge rémunérés qui seraient incompatibles avec l'exercice des attributions que leur confère la présente loi.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 11; 1998, ch. 26, art. 2.

Reconduction du mandat

12 (1) Les membres sortants peuvent recevoir un nouveau mandat, à des fonctions identiques ou non.

Completion of duties

(2) Where a member of the Board ceases to be a member of the Board for any reason other than removal, the member may, despite anything in this Part, at the request of the Chairperson, carry out and complete any duties or responsibilities that the member would otherwise have had if the member had not ceased to be a member, in connection with any matter that came before the Board while the member was still a member of the Board and in respect of which there was any proceeding in which the member participated as a member.

R.S., 1985, c. L-2, s. 12; 1998, c. 26, s. 2.

Conclusion des affaires en cours

(2) Le membre qui, pour tout motif autre que la révocation, cesse de faire partie du Conseil peut, à la demande du président, malgré les autres dispositions de la présente partie, s'acquitter intégralement des fonctions ou responsabilités qui auraient été alors les siennes en ce qui concerne toute affaire soumise au Conseil avant qu'il ne cesse d'y siéger et ayant déjà fait l'objet d'une procédure à laquelle il a participé en sa qualité de membre.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 12; 1998, ch. 26, art. 2.

Appointment of external adjudicator

12.001 (1) The Chairperson may, if the Chairperson considers it advisable, appoint an external adjudicator to determine any matter that comes before the Board under Part II, III or IV.

Nomination d'arbitres externes

12.001 (1) Le président peut, s'il l'estime opportun, nommer un arbitre externe pour statuer sur toute affaire dont le Conseil est saisi sous le régime des parties II, III ou IV.

Powers, duties and functions

(2) An external adjudicator has all the powers, duties and functions that are conferred on the Board by this Act with respect to any matter for which they have been appointed.

Attributions

(2) L'arbitre externe exerce, relativement à l'affaire à l'égard de laquelle il est nommé, toutes les attributions que la présente loi confère au Conseil.

Decision of external adjudicator

(3) An order or decision made or a direction issued by an external adjudicator under this Act is deemed to be an order or decision made or a direction issued by the Board, as the case may be.

Décisions des arbitres externes

(3) Les ordonnances et décisions rendues, et les instructions données, par les arbitres externes sous le régime de la présente loi sont réputées être des ordonnances, décisions ou instructions, selon le cas, du Conseil.

Remuneration and expenses

(4) An external adjudicator shall be paid the remuneration and the fees that may be fixed by the Chairperson and is entitled to be paid reasonable travel and living expenses incurred by them in the course of their duties while absent from their ordinary place of residence.

2017, c. 20, s. 322.

Rémunération et indemnités

(4) Les arbitres externes reçoivent la rémunération et les indemnités fixées par le président et sont indemnisés des frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement de leurs fonctions hors de leur lieu habituel de résidence.

2017, ch. 20, art. 322.

Functions of Chairperson

12.01 (1) The Chairperson has supervision over and direction of the work of the Board, including

(a) the assignment and reassignment of matters that the Board is seized of to panels;

(b) the composition of panels and the assignment of Vice-Chairpersons to preside over panels;

(c) the determination of the date, time and place of hearings;

(d) the conduct of the work of the Board; and

Fonctions du président

12.01 (1) Le président assure la direction du Conseil et en contrôle les activités, notamment en ce qui a trait à :

a) l'assignation et la réassignation aux formations des affaires dont le Conseil est saisi;

b) la composition des formations et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;

c) la fixation des dates, heures et lieux des audiences;

d) la conduite des travaux du Conseil;

e) la gestion de ses affaires internes.

(e) the management of the Board's internal affairs.

(f) [Repealed, 2014, c. 20, s. 416]

Delegation

(2) The Chairperson may delegate to a Vice-Chairperson any of the Chairperson's powers, duties and functions under subsection (1).

(3) [Repealed, 2014, c. 20, s. 416]

1998, c. 26, s. 2; 2014, c. 20, s. 416.

Meetings

12.02 (1) The Chairperson convenes and presides over any meeting of the Board concerning the making of regulations under section 15.

Quorum

(2) For the purposes of subsection (1), the following persons constitute a quorum:

(a) subject to paragraph (b), the Chairperson, two Vice-Chairpersons and two other members representing, respectively, employees and employers; or

(b) at a meeting held for the making of regulations respecting matters that are not governed by Part I, the Chairperson, two Vice-Chairpersons and, if two or more full-time members have been appointed under paragraph 9(2)(e), two of those members.

Equal representation

(3) If, at a meeting referred to in subsection (1) held for the making of regulations respecting matters that are governed by Part I, there is an unequal number of members representing employers and employees, the Chairperson shall designate an equal number of members who are authorized to vote on the making of those regulations and who represent employers and employees respectively.

Members not permitted to vote

(4) Members who represent employees or employers are not permitted to vote on the making of regulations respecting matters that are not governed by Part I.

1998, c. 26, s. 2; 2017, c. 20, s. 323.

Acting Chairperson

12.03 If the Chairperson of the Board is absent or unable to act or the office of Chairperson is vacant, a Vice-Chairperson designated by the Minister acts as Chairperson for the time being, and a Vice-Chairperson so

f) [Abrogé, 2014, ch. 20, art. 416]

Délégation

(2) Le président peut déléguer à un vice-président tous pouvoirs ou fonctions prévus au paragraphe (1).

(3) [Abrogé, 2014, ch. 20, art. 416]

1998, ch. 26, art. 2; 2014, ch. 20, art. 416.

Réunions

12.02 (1) Le président convoque et préside les réunions que tient le Conseil pour la prise des règlements prévus à l'article 15.

Quorum

(2) Pour l'application du paragraphe (1), le quorum du Conseil est constitué des membres suivants :

a) sous réserve de l'alinéa b), le président, deux vice-présidents et deux autres membres représentant respectivement les employés et les employeurs;

b) s'agissant d'une réunion tenue pour la prise de règlements à l'égard de questions qui ne sont pas régies par la partie I, le président et deux vice-présidents ainsi que, si au moins deux membres à temps plein ont été nommés en vertu de l'alinéa 9(2)e), deux tels membres.

Représentation égale

(3) Si, lors des réunions portant sur la prise de règlements à l'égard de questions régies par la partie I, le nombre de membres représentant les employés n'est pas égal à celui des membres représentant les employeurs, le président désigne un nombre de membres — dont la moitié représente les employés et la moitié les employeurs — qui seront autorisés à voter sur la prise de ces règlements.

Membres ne pouvant voter

(4) Les membres représentant les employés ou les employeurs ne peuvent voter sur la prise de règlements à l'égard de questions qui ne sont pas régies par la partie I.

1998, ch. 26, art. 2; 2017, ch. 20, art. 323.

Absence ou empêchement du président

12.03 En cas d'absence ou d'empêchement du président ou de vacance de son poste, la présidence est assumée par le vice-président désigné par le ministre.

1998, ch. 26, art. 2.

designated has and may exercise all the powers and perform all the duties and functions of the Chairperson.

1998, c. 26, s. 2.

Remuneration

12.04 (1) The full-time members of the Board shall be paid any remuneration, and the part-time members of the Board and members of the Board carrying out duties and responsibilities under subsection 12(2) shall be paid any fees, that may be fixed by the Governor in Council.

Travel and living expenses

(2) The members of the Board are entitled to be paid reasonable travel and living expenses incurred by them in the course of their duties under this Act while absent from, in the case of full-time members, their ordinary place of work and, in the case of part-time members and members carrying out duties and responsibilities under subsection 12(2), their ordinary place of residence.

1998, c. 26, s. 2.

Compensation

12.05 Each member of the Board is deemed to be an employee for the purposes of the *Government Employees Compensation Act* and to be employed in the federal public administration for the purposes of any regulations made under section 9 of the *Aeronautics Act*.

1998, c. 26, s. 2; 2003, c. 22, s. 224(E).

Limitation of liability

12.051 The Chairperson, Vice-Chairpersons, other members and external adjudicators are not personally liable, either civilly or criminally, for anything done or omitted to be done by them in good faith in the exercise or purported exercise of any power, or in the performance or purported performance of any duty or function, conferred on them under this Act.

2017, c. 20, s. 324.

Inquiries

12.06 The Chairperson may request the Minister to decide whether any member of the Board should be subject to remedial or disciplinary measures for any reason set out in paragraphs 12.14(2)(a) to (d).

1998, c. 26, s. 2.

Measures

12.07 On receipt of the request, the Minister may take one or more of the following measures:

(a) obtain, in an informal and expeditious manner, any information that the Minister considers necessary;

Rémunération et honoraires

12.04 (1) Les membres à temps plein reçoivent la rémunération et les indemnités, et les membres à temps partiel et ceux qui s'acquittent des fonctions ou responsabilités prévues au paragraphe 12(2), les honoraires et les indemnités, que peut fixer le gouverneur en conseil.

Frais de déplacement et de séjour

(2) Les membres sont indemnisés des frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement de leurs fonctions hors de leur lieu habituel soit de travail, s'ils sont à temps plein, soit de résidence, s'ils sont à temps partiel ou s'acquittent des fonctions ou responsabilités prévues au paragraphe 12(2).

1998, ch. 26, art. 2.

Indemnisation

12.05 Les membres sont réputés être des agents de l'État pour l'application de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et appartenir à l'administration publique fédérale pour l'application des règlements pris en vertu de l'article 9 de la *Loi sur l'aéronautique*.

1998, ch. 26, art. 2; 2003, ch. 22, art. 224(A).

Immunité

12.051 Le président, les vice-présidents, les autres membres et les arbitres externes bénéficient de l'immunité en matière civile et pénale pour les actes ou omissions faits de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des attributions qui leur sont conférées en vertu de la présente loi.

2017, ch. 20, art. 324.

Enquête

12.06 Le président peut demander au ministre de déterminer si des mesures correctives ou disciplinaires s'imposent à l'égard d'un membre du Conseil pour tout motif énoncé aux alinéas 12.14(2)a) à d).

1998, ch. 26, art. 2.

Mesures

12.07 Sur réception de la demande, le ministre peut prendre une ou plusieurs des mesures suivantes :

a) obtenir de façon expéditive et sans formalités les renseignements qu'il estime nécessaires;

(b) refer the matter for mediation, where the Minister is satisfied that the issues in relation to the request may be appropriately resolved by mediation;

(c) request the Governor in Council to have an inquiry held under section 12.08; or

(d) advise the Chairperson that the Minister considers that it is not necessary to take further measures under this section.

1998, c. 26, s. 2.

b) soumettre la question à la médiation s'il estime que celle-ci peut ainsi être réglée de façon satisfaisante;

c) demander au gouverneur en conseil la tenue de l'enquête prévue à l'article 12.08;

d) informer le président qu'il n'estime pas nécessaire de prendre de mesure au titre du présent article.

1998, ch. 26, art. 2.

Appointment of inquirer

12.08 On receipt of a request referred to in paragraph 12.07(c), the Governor in Council may, on the recommendation of the Minister of Justice, appoint a judge of a superior court to conduct the inquiry.

1998, c. 26, s. 2.

Nomination de l'enquêteur

12.08 Saisi de la demande prévue à l'alinéa 12.07c), le gouverneur en conseil peut, sur recommandation du ministre de la Justice, nommer à titre d'enquêteur un juge d'une juridiction supérieure.

1998, ch. 26, art. 2.

Powers

12.09 The judge has all the powers, rights and privileges that are vested in a superior court, including the power

(a) to issue a summons requiring any person to appear at the time and place mentioned in the summons to testify about all matters within that person's knowledge relative to the inquiry and to produce any document or thing relative to the inquiry; and

(b) to administer oaths and examine any person on oath.

1998, c. 26, s. 2.

Pouvoirs d'enquête

12.09 L'enquêteur a alors les attributions d'une cour supérieure; il peut notamment :

a) par citation adressée aux personnes ayant connaissance des faits se rapportant à l'affaire dont il est saisi, leur enjoindre de comparaître comme témoins aux date, heure et lieu indiqués et d'apporter et de produire tous documents ou autres pièces, utiles à l'affaire, dont elles ont la possession ou la responsabilité;

b) faire prêter serment et interroger sous serment.

1998, ch. 26, art. 2.

Staff

12.10 The judge may engage the services of counsel and other persons having technical or specialized knowledge to assist the judge in conducting the inquiry, establish the terms and conditions of their engagement and, with the approval of the Treasury Board, fix and pay their remuneration and expenses.

1998, c. 26, s. 2.

Personnel

12.10 L'enquêteur peut retenir les services des experts, avocats ou autres personnes dont il estime le concours utile pour l'enquête, définir leurs fonctions et leurs conditions d'emploi et, avec l'approbation du Conseil du Trésor, fixer et payer leur rémunération et leurs frais.

1998, ch. 26, art. 2.

Inquiry in public

12.11 (1) Subject to subsections (2) and (3), an inquiry must be conducted in public.

Enquête publique

12.11 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), l'enquête est publique.

Confidentiality of inquiry

(2) The judge may, on application, take any appropriate measures and make any order that the judge considers necessary to ensure the confidentiality of the inquiry if, after having considered all available alternate measures, the judge is satisfied that

(a) there is a real and substantial risk that matters involving public security will be disclosed;

Confidentialité de l'enquête

(2) L'enquêteur peut, sur demande en ce sens, prendre toute mesure ou rendre toute ordonnance pour assurer la confidentialité de l'enquête s'il est convaincu, après examen de toutes les solutions de rechange à sa disposition, que, selon le cas :

a) il y a un risque sérieux de divulgation de questions touchant la sécurité publique;

(b) there is a real and substantial risk to the fairness of the inquiry such that the need to prevent disclosure outweighs the societal interest that the inquiry be conducted in public; or

(c) there is a serious possibility that the life, liberty or security of a person will be endangered.

b) il y a un risque sérieux d'atteinte au droit à une enquête équitable de sorte que la nécessité d'empêcher la divulgation de renseignements l'emporte sur l'intérêt qu'a la société à ce que l'enquête soit publique;

c) il y a une sérieuse possibilité que la vie, la liberté ou la sécurité d'une personne puisse être mise en danger par la publicité des débats.

Confidentiality of application

(3) Where the judge considers it appropriate, the judge may take any measures and make any order that the judge considers necessary to ensure the confidentiality of a hearing held in respect of an application under subsection (2).

1998, c. 26, s. 2.

Confidentialité de la demande

(3) L'enquêteur peut, s'il l'estime indiqué, prendre toute mesure ou rendre toute ordonnance qu'il juge nécessaire pour assurer la confidentialité de la demande qui lui est présentée en vertu du paragraphe (2).

1998, ch. 26, art. 2.

Rules of evidence

12.12 (1) In conducting an inquiry, the judge is not bound by any legal or technical rules of evidence and may receive, and base a decision on, evidence presented in the proceedings that the judge considers credible or trustworthy in the circumstances of the case.

Règles de preuve

12.12 (1) L'enquêteur n'est pas lié par les règles juridiques ou techniques de présentation de la preuve. Il peut recevoir les éléments qu'il juge crédibles ou dignes de foi en l'occurrence et fonder sur eux ses conclusions.

Intervenors

(2) An interested party may, with leave of the judge, intervene in an inquiry on the terms and conditions that the judge considers appropriate.

1998, c. 26, s. 2.

Intervenant

(2) L'enquêteur peut, par ordonnance, accorder à tout intervenant la qualité pour agir à l'enquête, selon les modalités qu'il estime indiquées.

1998, ch. 26, art. 2.

Right to be heard

12.13 The member who is the subject of the inquiry must be given reasonable notice of the subject-matter of the inquiry and of the time and place of any hearing and must be given an opportunity, in person or by counsel, to be heard at the hearing, to cross-examine witnesses and to present evidence.

1998, c. 26, s. 2.

Avis de l'audition

12.13 Le membre en cause doit être informé, suffisamment à l'avance, de l'objet de l'enquête, ainsi que des date, heure et lieu de l'audition, et avoir la possibilité de se faire entendre, de contre-interroger les témoins et de présenter tous éléments de preuves utiles à sa décharge, personnellement ou par procureur.

1998, ch. 26, art. 2.

Report to Minister

12.14 (1) After an inquiry has been completed, the judge shall submit a report containing the judge's findings and recommendations, if any, to the Minister.

Rapport au ministre

12.14 (1) À l'issue de l'enquête, l'enquêteur présente au ministre un rapport faisant état de ses conclusions.

Recommendations

(2) The judge may, in the report, recommend that the member be suspended without pay or removed from office or that any other disciplinary measure or any remedial measure be taken if, in the opinion of the judge, the member

(a) has become incapacitated from the proper execution of that office by reason of infirmity;

Recommandations

(2) L'enquêteur peut, dans son rapport, recommander la révocation, la suspension sans traitement ou toute mesure disciplinaire ou mesure corrective s'il est d'avis que le membre en cause, selon le cas :

a) n'est plus en mesure d'effectuer efficacement ses fonctions en raison d'invalidité;

(b) has been guilty of misconduct;

(c) has failed in the proper execution of that office; or

(d) has been placed, by conduct or otherwise, in a position that is incompatible with the due execution of that office.

1998, c. 26, s. 2.

b) s'est rendu coupable de manquement à l'honneur ou à la dignité;

c) a manqué aux devoirs de sa charge;

d) se trouve en situation d'incompatibilité, par sa propre faute ou pour toute autre cause.

1998, ch. 26, art. 2.

Transmission of report to Governor in Council

12.15 Where the Minister receives a report of an inquiry in which the judge makes a recommendation, the Minister shall send the report to the Governor in Council, who may, where the Governor in Council considers it appropriate, suspend the member without pay, remove the member from office or impose any other disciplinary measure or any remedial measure.

1998, c. 26, s. 2.

Transmission du dossier au gouverneur en conseil

12.15 Le ministre transmet le rapport au gouverneur en conseil qui peut, s'il l'estime indiqué, révoquer le membre en cause, le suspendre sans traitement ou imposer à son égard toute autre mesure disciplinaire ou toute mesure corrective.

1998, ch. 26, art. 2.

Head office

13 The head office of the Board must be in the National Capital Region as described in the schedule to the *National Capital Act*.

R.S., 1985, c. L-2, s. 13; 1998, c. 26, s. 2; 2014, c. 20, s. 417.

Siège

13 Le siège du Conseil est fixé dans la région de la capitale nationale, délimitée à l'annexe de la *Loi sur la capitale nationale*.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 13; 1998, ch. 26, art. 2; 2014, ch. 20, art. 417.

13.1 [Repealed, 2014, c. 20, s. 417]

13.1 [Abrogé, 2014, ch. 20, art. 417]

Panels

14 (1) Subject to subsections (3) and (3.1), a panel of not fewer than three members, at least one of whom is the Chairperson or a Vice-Chairperson, may determine any matter that comes before the Board under this Act.

Formations

14 (1) Sous réserve des paragraphes (3) et (3.1), une formation d'au moins trois membres dont le président ou au moins un vice-président fait obligatoirement partie peut connaître de toute affaire dont est saisi le Conseil dans le cadre de la présente loi.

Equal representation

(2) Where a panel formed under subsection (1) is composed of one or more members representing employees, an equal number of members representing employers must also form part of the panel and vice versa.

Représentation égale

(2) Si elle comprend un ou des membres représentant des employés, la formation comprend obligatoirement un nombre égal de membres représentant des employeurs et vice-versa.

Exception — single member

(3) The Chairperson or a Vice-Chairperson may alone determine a matter that comes before the Board under this Part with respect to

(a) an uncontested application or question;

(b) a question referred to in paragraph 16(p);

(c) a complaint made under subsection 97(1) in respect of an alleged contravention of section 37 or 69 or any of paragraphs 95(f) to (i);

(d) a request for an extension of time for instituting a proceeding;

Formation d'un seul membre

(3) Le président ou un vice-président peut être saisi seul de toute affaire dont le Conseil est lui-même saisi sous le régime de la présente partie et qui est liée à :

a) une demande ou une question non contestées;

b) une question énumérée à l'alinéa 16p);

c) une plainte présentée en vertu du paragraphe 97(1) faisant état d'une violation des articles 37 ou 69 ou de l'un des alinéas 95f) à i);

d) une demande de prorogation de délai applicable à la présentation d'une demande;

(e) a preliminary proceeding; or

(f) any other matter, if the Chairperson determines that it is appropriate because of the possibility of prejudice to a party, such as undue delay, or if the parties consent to a determination by the Chairperson or a Vice-Chairperson.

e) une procédure préliminaire;

f) toute autre question, si le président juge indiqué de procéder ainsi pour éviter la possibilité qu'une partie subisse un préjudice, notamment un retard injustifié, ou si les parties consentent à ce que l'affaire soit tranchée de cette façon.

Single person — Parts II, III and IV

(3.1) The Chairperson, a Vice-Chairperson or a member appointed under paragraph 9(2)(e) may alone determine a matter that comes before the Board under Part II, III or IV.

Une seule personne — parties II, III et IV

(3.1) Le président, un vice-président ou un membre du Conseil nommé en vertu de l'alinéa 9(2)e) peut être saisi seul de toute affaire dont le Conseil est lui-même saisi sous le régime des parties II, III ou IV.

Deemed panel

(4) The Chairperson, a Vice-Chairperson or another member who determines a matter under subsection (3) or (3.1) is deemed to be a panel.

Formation d'une seule personne

(4) Le président, le vice-président ou l'autre membre qui est saisi d'une question en vertu des paragraphes (3) ou (3.1) est réputé constituer une formation.

Powers, duties and functions

(5) A panel has all the powers, duties and functions that are conferred on the Board by this Act with respect to any matter assigned to the panel.

Attributions

(5) La formation exerce, relativement à l'affaire dont elle est saisie, toutes les attributions que la présente loi confère au Conseil.

Chairperson of the panel

(6) The Chairperson is the chairperson of any panel formed under subsection (1) or, where the Chairperson is not a member of the panel, he or she designates a Vice-Chairperson to be the chairperson of the panel.

R.S., 1985, c. L-2, s. 14; 1998, c. 26, s. 2; 2017, c. 20, s. 325.

Président de la formation

(6) Le président du Conseil préside la formation s'il en fait partie; sinon, il en désigne un vice-président comme président de la formation.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 14; 1998, ch. 26, art. 2; 2017, ch. 20, art. 325.

Continuation of proceeding

14.1 In the event of the death or incapacity of a member of a panel formed under subsection 14(1) who represents either employees or employers, the chairperson of the panel may determine any matter that was before the panel and the chairperson's decision is deemed to be the decision of the panel.

1998, c. 26, s. 2.

Décès ou empêchement

14.1 En cas de décès ou d'empêchement d'un membre représentant des employés ou des employeurs, le président de la formation peut trancher seul l'affaire dont la formation était saisie, sa décision étant réputée être celle de la formation.

1998, ch. 26, art. 2.

Decision of panel

14.2 (1) A decision made by a majority of the members of a panel or, where there is no majority, by the chairperson of the panel is a decision of the Board.

Valeur de la décision

14.2 (1) La décision rendue par la majorité des membres d'une formation ou, à défaut, celle du président de la formation est une décision du Conseil.

Time limit

(2) If a decision is to be made under this Part, the panel shall make it and give notice of it to the parties no later than 90 days after the day on which the panel reserved the decision or within any further period that may be determined by the Chairperson.

1998, c. 26, s. 2; 2017, c. 20, s. 326.

Délai

(2) S'agissant d'une décision à rendre au titre de la présente partie, la formation la rend et en notifie les parties dans les quatre-vingt-dix jours suivant la prise en délibéré ou dans le délai supérieur précisé par le président du Conseil.

1998, ch. 26, art. 2; 2017, ch. 20, art. 326.

Powers and Duties

Regulations

15 The Board may make regulations of general application respecting

(a) the establishment of rules of procedure for its pre-hearing proceedings and hearings;

(a.1) the use of means of telecommunication that permit the parties and the Board or its members to communicate simultaneously for pre-hearing conferences, hearings and Board meetings;

(b) the determination of units appropriate for collective bargaining;

(c) the certification of trade unions as bargaining agents for bargaining units;

(d) the conduct of representation votes;

(e) the specification of the period of time after which the Board may receive an application from a trade union for certification as the bargaining agent for a unit where the Board has refused an application from the trade union for certification in respect of the same or substantially the same unit;

(f) the specification of the period of time after which the Board may receive an application from an employee for revocation of a trade union's certification as the bargaining agent for a unit where the Board has refused an application for revocation in respect of the same unit;

(g) the hearing or determination of any application, complaint, question, dispute, difference or appeal that may be made or referred to the Board;

(g.1) an expeditious procedure and matters that may be determined under that procedure;

(h) the forms to be used in respect of any proceeding that may come before the Board;

(i) the time within which and the circumstances under which the Board may exercise its powers under section 18;

(j) any inquiry that the Board may make under subsection 34(2);

(k) the form in which and the period during which evidence and information may be presented to the Board in connection with any proceeding that may come before it;

Pouvoirs et fonctions

Règlements

15 Le Conseil peut prendre des règlements d'application générale concernant :

a) l'établissement de règles de procédure applicables aux procédures préparatoires et à ses audiences;

a.1) l'utilisation des moyens de télécommunication qui permettent aux parties et au Conseil ou à ses membres de communiquer les uns avec les autres simultanément lors des conférences préparatoires, des audiences et des réunions du Conseil;

b) la détermination des unités habiles à négocier collectivement;

c) l'accréditation des syndicats à titre d'agents négociateurs d'unités de négociation;

d) la tenue de scrutins de représentation;

e) le délai qui doit s'écouler avant qu'il puisse recevoir une nouvelle demande d'accréditation de la part d'un syndicat à qui il a déjà refusé l'accréditation pour la même unité ou une unité essentiellement similaire;

f) le délai qui doit s'écouler avant qu'il puisse recevoir de la part d'un employé une demande de révocation d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur alors qu'il a déjà refusé une demande de révocation pour la même unité;

g) l'audition ou le règlement des demandes, plaintes, questions, différends, désaccords ou appels dont il peut être saisi;

g.1) l'établissement d'une procédure expéditive et la détermination des affaires auxquelles elle peut s'appliquer;

h) les formulaires de procédure se rapportant aux affaires dont il peut être saisi;

i) les cas d'exercice des pouvoirs prévus à l'article 18 et les délais applicables en l'occurrence;

j) les enquêtes prévues au paragraphe 34(2);

k) les modalités et délais de présentation des éléments de preuve et renseignements qui peuvent lui être fournis dans le cadre des procédures engagées devant lui;

l) la spécification du délai d'envoi des avis et autres documents, de leurs destinataires, ainsi que des cas où

(l) the specification of the time within which and the parties or persons to whom notices and other documents shall be sent and the circumstances in which such notices or other documents shall be deemed to have been given or received by the Board or any party or person;

(m) the determination of the form in which and the period during which evidence as to

(i) the membership of any employees in a trade union,

(ii) any objection by employees to the certification of a trade union, or

(iii) any signification by employees that they no longer wish to be represented by a trade union

shall be presented to the Board on an application made to it pursuant to this Part;

(n) the criteria for determining whether an employee is a member of a trade union;

(o) the circumstances in which evidence referred to in paragraph (m) may be received by the Board as evidence that any employees wish or do not wish to have a particular trade union represent them as their bargaining agent, including the circumstances in which the evidence so received by the Board may not be made public by the Board;

(o.1) the conditions for valid strike or lockout votes;

(p) the authority of any person to act on behalf of the Board and the matters and things to be done and the action to be taken by that person, including the authority of an employee of the Administrative Tribunals Support Service of Canada to make decisions on uncontested applications or questions;

(p.1) the manner and criteria for selecting external adjudicators; and

(q) any other matters and things that may be incidental or conducive to the proper performance of the duties of the Board under this Act.

R.S., 1985, c. L-2, s. 15; 1998, c. 26, s. 3; 2014, c. 20, s. 418; 2017, c. 20, s. 327.

le Conseil lui-même, une partie ou une personne sont réputés les avoir donnés ou reçus;

m) les modalités — forme et délai — de présentation des éléments de preuve concernant :

(i) l'adhésion d'employés à un syndicat,

(ii) l'opposition d'employés à l'accréditation d'un syndicat,

(iii) la volonté d'employés de ne plus être représentés par un syndicat;

n) les critères servant à déterminer si un employé adhère à un syndicat;

o) les circonstances lui permettant de recevoir les éléments visés à l'alinéa m) comme preuve de la volonté d'employés d'être représentés ou non par un syndicat donné à titre d'agent négociateur, ainsi que les cas où il ne peut rendre ces éléments publics;

o.1) les conditions de validité des votes de grève ou de lock-out;

p) la délégation de ses fonctions et les pouvoirs et obligations des délégataires, notamment la délégation de ses fonctions aux membres du personnel du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs à l'égard de la détermination des demandes ou questions non contestées;

p.1) le mode et les critères de sélection des arbitres externes;

q) toute mesure utile ou connexe à l'exécution de la mission qui lui est confiée par la présente loi.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 15; 1998, ch. 26, art. 3; 2014, ch. 20, art. 418; 2017, ch. 20, art. 327.

General power to assist parties

15.1 (1) The Board, any member of the Board or any external adjudicator — or an employee of the Administrative Tribunals Support Service of Canada who is authorized by the Board — may, if the parties agree, assist the parties in resolving any issues in dispute at any stage of a proceeding and by any means that the Board considers

Pouvoir général d'aider les parties

15.1 (1) Le Conseil, l'un de ses membres ou un arbitre externe — ou un membre du personnel du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs autorisé par le Conseil — peut, en tout état de cause et avec le consentement des parties, aider les parties à régler les questions en litige de la façon que le Conseil juge indiquée sans

appropriate, without prejudice to the Board's power to determine issues that have not been settled.

Declaratory opinions

(2) The Board, on application by an employer or a trade union, may give declaratory opinions.

1998, c. 26, s. 4; 2014, c. 20, s. 419; 2017, c. 20, s. 328.

Powers of Board

16 The Board has, in relation to any proceeding before it, power

(a) to summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath and to produce such documents and things as the Board deems requisite to the full investigation and consideration of any matter within its jurisdiction that is before the Board in the proceeding;

(a.1) to order pre-hearing procedures, including pre-hearing conferences that are held in private, and direct the times, dates and places of the hearings for those procedures;

(a.2) to order that a hearing or a pre-hearing conference be conducted using a means of telecommunication that permits the parties and the Board to communicate with each other simultaneously;

(b) to administer oaths and solemn affirmations;

(c) to receive and accept such evidence and information on oath, affidavit or otherwise as the Board in its discretion sees fit, whether admissible in a court of law or not;

(d) to examine, in accordance with any regulations of the Board, such evidence as is submitted to it respecting the membership of any employees in a trade union seeking certification;

(e) to examine documents forming or relating to the constitution or articles of association of

(i) a trade union or council of trade unions that is seeking certification, or

(ii) any trade union forming part of a council of trade unions that is seeking certification;

(f) to make such examination of records and such inquiries as it deems necessary;

(f.1) to compel, at any stage of a proceeding, any person to provide information or produce the documents and things that may be relevant to a matter before it,

Avis déclaratoires

(2) Le Conseil, à la demande d'un employeur ou d'un syndicat, peut donner des avis déclaratoires.

1998, ch. 26, art. 4; 2014, ch. 20, art. 419; 2017, ch. 20, art. 328.

Pouvoirs du Conseil

16 Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît :

a) convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à déposer sous serment, oralement ou par écrit, ainsi qu'à produire les documents et pièces qu'il estime nécessaires pour mener à bien ses enquêtes et examens sur les questions de sa compétence;

a.1) ordonner des procédures préparatoires, notamment la tenue de conférences préparatoires à huis clos, et en fixer les date, heure et lieu;

a.2) ordonner l'utilisation des moyens de télécommunication qui permettent aux parties et au Conseil de communiquer les uns avec les autres simultanément lors des audiences et des conférences préparatoires;

b) faire prêter serment et recevoir des affirmations solennelles;

c) accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation, il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice;

d) en conformité avec ses règlements, examiner les éléments de preuve qui lui sont présentés sur l'adhésion des employés au syndicat sollicitant l'accréditation;

e) examiner les documents constitutifs ou les statuts ainsi que tout document connexe :

(i) du syndicat ou du regroupement de syndicats sollicitant l'accréditation,

(ii) de tout syndicat membre du regroupement sollicitant l'accréditation;

f) procéder, s'il le juge nécessaire, à l'examen de dossiers ou registres et à la tenue d'enquêtes;

f.1) obliger, en tout état de cause, toute personne à fournir les renseignements ou à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à une question

after providing the parties the opportunity to make representations;

(g) to require an employer to post and keep posted in appropriate places, or to transmit by any electronic means that the Board deems appropriate, any notice that it considers necessary to bring to the attention of any employees any matter relating to the proceeding;

(h) subject to such limitations as the Governor in Council may, in the interests of defence or security, prescribe by regulation, to enter any premises of an employer where work is being or has been done by employees and to inspect and view any work, material, machinery, appliances or articles therein and interrogate any person respecting any matter that is before the Board in the proceeding;

(i) to order, at any time before the proceeding has been finally disposed of by the Board, that

(i) a representation vote or an additional representation vote be taken among employees affected by the proceeding in any case where the Board considers that the taking of such a vote would assist the Board to decide any question that has arisen or is likely to arise in the proceeding, whether or not such a representation vote is provided for elsewhere in this Part, and

(ii) the ballots cast in any representation vote ordered by the Board pursuant to subparagraph (i) or any other provision of this Part be sealed in ballot boxes and not counted except as directed by the Board;

(j) to enter on the premises of an employer for the purpose of conducting representation votes during working hours;

(k) to authorize any person to do anything that the Board may do under paragraphs (a) to (h), (j), or (m) and to report to the Board thereon;

(l) to adjourn or postpone the proceeding from time to time;

(l.1) to defer deciding any matter, where the Board considers that the matter could be resolved by arbitration or an alternate method of resolution;

(m) to abridge or extend the time for doing any act, filing any document or presenting any evidence in connection with a proceeding;

(m.1) to extend the time limits set out in this Act for instituting a proceeding;

dont il est saisi, après avoir donné aux parties la possibilité de présenter des arguments;

g) obliger un employeur à afficher, en permanence et aux endroits appropriés, ou à transmettre par tout moyen électronique que le Conseil juge indiqué, les avis qu'il estime nécessaire de porter à l'attention d'employés sur toute question dont il est saisi;

h) sous réserve des restrictions que le gouverneur en conseil peut imposer par règlement en matière de défense ou de sécurité, pénétrer dans des locaux ou terrains de l'employeur où des employés exécutent ou ont exécuté un travail, procéder à l'examen de tout ouvrage, outillage, appareil ou objet s'y trouvant ou travail s'y effectuant, et interroger toute personne sur toute question dont il est saisi;

i) ordonner à tout moment, avant d'y apporter une conclusion définitive :

(i) que soit tenu un scrutin de représentation, ou un scrutin de représentation supplémentaire, au sein des employés concernés par la procédure s'il estime qu'une telle mesure l'aiderait à trancher un point soulevé, ou susceptible de l'être, qu'un tel scrutin de représentation soit ou non prévu pour le cas dans la présente partie,

(ii) que les bulletins de vote déposés au cours d'un scrutin de représentation tenu aux termes du sous-alinéa (i) ou d'une autre disposition de la présente partie soient conservés dans des urnes scellées et ne soient dépouillés que sur son ordre;

j) pénétrer dans les locaux ou terrains d'un employeur pour y tenir des scrutins de représentation pendant les heures de travail;

k) déléguer à quiconque les pouvoirs qu'il détient aux termes des alinéas a) à h), j) ou m) en exigeant, s'il y a lieu, un rapport de la part du délégataire;

l) suspendre ou remettre la procédure à tout moment;

l.1) reporter à plus tard sa décision sur une question, lorsqu'il estime qu'elle pourrait être réglée par arbitrage ou par tout autre mode de règlement;

m) abréger ou proroger les délais applicables à l'accomplissement d'un acte, au dépôt d'un document ou à la présentation d'éléments de preuve;

m.1) proroger les délais fixés par la présente loi pour intenter des procédures;

(n) to amend or permit the amendment of any document filed in connection with the proceeding;

(o) to add a party to the proceeding at any stage of the proceeding;

(o.1) to summarily refuse to hear, or dismiss, a matter for want of jurisdiction or lack of evidence;

(p) to decide for all purposes of this Part any question that may arise in the proceeding, including, without restricting the generality of the foregoing, any question as to whether

(i) a person is an employer or an employee,

(ii) a person performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations,

(iii) a person is a member of a trade union,

(iv) an organization or association is an employers' organization, a trade union or a council of trade unions,

(v) a group of employees is a unit appropriate for collective bargaining,

(vi) a collective agreement has been entered into,

(vii) any person or organization is a party to or bound by a collective agreement, and

(viii) a collective agreement is in operation; and

(q) to decide any question that may arise in a proceeding under Part II, III or IV.

R.S., 1985, c. L-2, s. 16; 1998, c. 26, s. 5; 2017, c. 20, s. 329.

n) modifier tout document produit ou en permettre la modification;

o) mettre une autre partie en cause à toute étape;

o.1) de façon sommaire, refuser d'entendre ou rejeter toute affaire pour motif de manque de preuve ou d'absence de compétence;

p) trancher, dans le cadre de la présente partie, toute question qui peut se poser à l'occasion de la procédure, et notamment déterminer :

(i) si une personne est un employeur ou un employé,

(ii) si une personne occupe un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail,

(iii) si une personne adhère à un syndicat,

(iv) si une organisation est une organisation patronale, un syndicat ou un regroupement de syndicats,

(v) si un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement,

(vi) si une convention collective a été conclue,

(vii) si une personne ou une organisation est partie à une convention collective ou est liée par celle-ci,

(viii) si une convention collective est en vigueur;

q) s'agissant d'une affaire dont il connaît au titre des parties II, III ou IV, trancher toute question qui peut se poser dans le cadre de la procédure.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 16; 1998, ch. 26, art. 5; 2017, ch. 20, art. 329.

Determination without oral hearing

16.1 The Board may decide any matter before it without holding an oral hearing.

1998, c. 26, s. 6.

Décision sans audience

16.1 Le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience.

1998, ch. 26, art. 6.

Determination of the wishes of the majority of the employees

17 Where the Board is required, in connection with any application made under this Part, to determine the wishes of the majority of the employees in a unit, it shall determine those wishes as of the date of the filing of the application or as of such other date as the Board considers appropriate.

1977-78, c. 27, s. 41; 1980-81-82-83, c. 47, s. 27.

Détermination de la volonté de la majorité des employés

17 S'il lui faut déterminer la volonté de la majorité des employés d'une unité dans le cadre d'une demande prévue à la présente partie, le Conseil doit la déterminer à la date du dépôt de la demande ou à toute autre date qu'il estime indiquée.

1977-78, ch. 27, art. 41; 1980-81-82-83, ch. 47, art. 27.

Review or amendment of orders

18 The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

R.S., c. L-1, s. 119; 1972, c. 18, s. 1.

Review of structure of bargaining units

18.1 (1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

Agreement of parties

(2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board

(a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and

(b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

Orders

(3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.

Content of orders

(4) For the purposes of subsection (3), the Board may

(a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;

(b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;

(c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;

(d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;

Réexamen ou modification des ordonnances

18 Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

S.R., ch. L-1, art. 119; 1972, ch. 18, art. 1.

Révision de la structure des unités de négociation

18.1 (1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

Ententes entre les parties

(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révise la structure des unités de négociation :

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en œuvre l'entente.

Ordonnances

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

Contenu des ordonnances

(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut :

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

(e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and

(f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

1998, c. 26, s. 7.

e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;

f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

1998, ch. 26, art. 7.

Application of orders

19 Where the Board may make any decision or issue any order, prescribe any term or condition or do any other thing in relation to any person or organization, the Board may do so generally or in any particular case or class of cases.

R.S., 1985, c. L-2, s. 19; 2017, c. 20, s. 330.

Champ d'application des ordonnances

19 Les ordonnances ou décisions du Conseil, ainsi que les conditions ou mesures qu'il impose à des personnes ou organisations, peuvent être de portée générale ou ne viser qu'un cas ou groupe de cas.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 19; 2017, ch. 20, art. 330.

Interim orders

19.1 The Board may, on application by a trade union, an employer or an affected employee, make any interim order that the Board considers appropriate for the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Act.

1998, c. 26, s. 8; 2017, c. 20, s. 330.

Ordonnances provisoires

19.1 Dans le cadre de toute affaire dont il connaît, le Conseil peut, sur demande d'un syndicat, d'un employeur ou d'un employé concerné, rendre les ordonnances provisoires qu'il juge indiquées afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente loi.

1998, ch. 26, art. 8; 2017, ch. 20, art. 330.

Interim decision

20 (1) Where, in order to dispose finally of an application or complaint, it is necessary for the Board to determine two or more issues arising therefrom, the Board may, if it is satisfied that it can do so without prejudice to the rights of any party to the proceeding, issue a decision resolving only one or some of those issues and reserve its jurisdiction to dispose of the remaining issues.

Décisions partielles

20 (1) Dans les cas où, pour statuer de façon définitive sur une demande ou une plainte, il est nécessaire de trancher auparavant plusieurs points litigieux, le Conseil peut, s'il est convaincu de pouvoir le faire sans porter atteinte aux droits des parties en cause, rendre une décision ne réglant que l'un ou certains des points litigieux et différer sa décision sur les autres points.

Decision final

(2) A decision referred to in subsection (1) is, except as stipulated by the Board, final.

Caractère définitif

(2) Toute décision visée au paragraphe (1) est définitive, sauf stipulation du Conseil à l'effet contraire.

Definition of *decision*

(3) In this section, ***decision*** includes an order, a direction, a determination and a declaration.

R.S., 1985, c. L-2, s. 20; 2017, c. 20, s. 331.

Définition de *décisions*

(3) Sont comprises parmi les ***décisions***, pour l'application du présent article, les ordonnances, les instructions, les déterminations et les déclarations.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 20; 2017, ch. 20, art. 331.

Exercise of powers, duties and functions

21 The Board shall exercise the powers and perform the duties and functions that are conferred or imposed on it by this Act, or that may be incidental to the attainment of the objects of this Act, including the making of orders requiring compliance with the provisions of this Act, with

Exercice d'attributions

21 Le Conseil exerce les attributions que lui confère la présente loi ou qu'implique la réalisation de ses objets, notamment en rendant des ordonnances enjoignant de se

any regulation made under this Act or with any decision made in respect of a matter before the Board.

R.S., 1985, c. L-2, s. 21; 2017, c. 20, s. 332.

conformer à la présente loi, à ses règlements et d'exécuter les décisions qu'il rend sur les questions qui lui sont soumises.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 21; 2017, ch. 20, art. 332.

Review and Enforcement of Orders

Révision et exécution des ordonnances

Order and decision final

22 (1) Subject to this Part, every order or decision made by the Board under this Part is final and shall not be questioned or reviewed in any court, except in accordance with the *Federal Courts Act* on the grounds referred to in paragraph 18.1(4)(a), (b) or (e) of that Act.

Impossibilité de révision par un tribunal

22 (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, les ordonnances ou les décisions du Conseil rendues en vertu de la présente partie sont définitives et ne sont susceptibles de contestation ou de révision par voie judiciaire que pour les motifs visés aux alinéas 18.1(4)a), b) ou e) de la *Loi sur les Cours fédérales* et dans le cadre de cette loi.

Standing of Board

(1.1) The Board has standing to appear in proceedings referred to in subsection (1) for the purpose of making submissions regarding the standard of review to be used with respect to decisions of the Board and the Board's jurisdiction, policies and procedures.

Qualité du Conseil

(1.1) Le Conseil a qualité pour comparaître dans les procédures visées au paragraphe (1) pour présenter ses observations à l'égard de la norme de contrôle judiciaire applicable à ses décisions ou à l'égard de sa compétence, de ses procédures et de ses politiques.

No review by *certiorari,* etc.

(2) Except as permitted by subsection (1), no order, decision or proceeding of the Board made or carried on under or purporting to be made or carried on under this Part shall

(a) be questioned, reviewed, prohibited or restrained, or

(b) be made the subject of any proceedings in or any process of any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto* or otherwise,

on any ground, including the ground that the order, decision or proceeding is beyond the jurisdiction of the Board to make or carry on or that, in the course of any proceeding, the Board for any reason exceeded or lost its jurisdiction.

R.S., 1985, c. L-2, s. 22; 1990, c. 8, s. 56; 1998, c. 26, s. 9; 2002, c. 8, s. 182; 2017, c. 20, s. 333.

Interdiction de recours extraordinaire

(2) Sauf exception prévue au paragraphe (1), l'action — décision, ordonnance ou procédure — du Conseil, dans la mesure où elle est censée s'exercer dans le cadre de la présente partie, ne peut, pour quelque motif, y compris celui de l'excès de pouvoir ou de l'incompétence à une étape quelconque de la procédure :

a) être contestée, révisée, empêchée ou limitée;

b) faire l'objet d'un recours judiciaire, notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition ou de *quo warranto*.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 22; 1990, ch. 8, art. 56; 1998, ch. 26, art. 9; 2002, ch. 8, art. 182; 2017, ch. 20, art. 333.

Filing in Federal Court

23 (1) The Board shall, on the request in writing of any person or organization affected by any order or decision of the Board made under this Part, file a copy of the order or decision, exclusive of reasons, in the Federal Court, unless, in the opinion of the Board,

(a) there is no indication of failure or likelihood of failure to comply with the order or decision; or

Dépôt à la Cour fédérale

23 (1) Sur demande écrite de la personne ou de l'organisation intéressée, le Conseil dépose à la Cour fédérale une copie du dispositif de la décision ou de l'ordonnance rendue en vertu de la présente partie sauf si, à son avis :

a) ou bien rien ne laisse croire qu'elle n'a pas été exécutée ou ne le sera pas;

(b) there is other good reason why the filing of the order or decision in the Federal Court would serve no useful purpose.

b) ou bien, pour d'autres motifs valables, le dépôt ne serait d'aucune utilité.

Registration of order and proceedings thereon

(2) Where the Board files a copy of any order or decision in the Federal Court pursuant to subsection (1), it shall specify in writing to the Court that the copy of the order or decision is filed pursuant to that subsection and, where the Board so specifies, the copy of the order or decision shall be accepted for filing by, and registered in, the Court without further application or other proceeding.

Enregistrement

(2) Lorsqu'il dépose la copie du dispositif de l'ordonnance ou de la décision, le Conseil doit préciser par écrit qu'il le fait conformément au paragraphe (1); la Cour fédérale reçoit ensuite la copie pour dépôt et procède à son enregistrement, sans plus de formalité.

Effect of registration of order or decision

(3) When a copy of any order or decision of the Board is registered pursuant to subsection (2), the order or decision has the same force and effect as a judgment obtained in the Federal Court and, subject to this section and the *Federal Courts Act*, all proceedings may be taken thereon by any person or organization affected thereby as if the order or decision were a judgment of that Court.

R.S., 1985, c. L-2, s. 23; 1990, c. 8, s. 57; 2002, c. 8, s. 182; 2017, c. 20, s. 334.

Effet de l'enregistrement

(3) L'enregistrement conforme au paragraphe (2) confère à la décision ou à l'ordonnance la valeur d'un jugement de la Cour fédérale; dès lors et sous réserve de la *Loi sur les Cours fédérales* et des autres dispositions du présent article, toute personne ou organisation en cause peut engager toute procédure ultérieure comme s'il s'agissait d'un jugement de ce tribunal.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 23; 1990, ch. 8, art. 57; 2002, ch. 8, art. 182; 2017, ch. 20, art. 334.

Filing in provincial superior court

23.1 The Board may, on application by a person or organization affected by an order or decision of the Board made under this Part, file a copy of the order or decision, exclusive of reasons, in the superior court of a province. Section 23 applies, with any modifications that the circumstances require, to an order or decision filed in such a superior court.

1998, c. 26, s. 10; 2017, c. 20, s. 335.

Dépôt à la cour supérieure d'une province

23.1 Sur demande écrite de la personne ou de l'organisation intéressée, le Conseil peut déposer à la cour supérieure d'une province une copie du dispositif de la décision ou de l'ordonnance rendue en vertu de la présente partie, l'article 23 s'appliquant, avec les modifications nécessaires, au document ainsi déposé.

1998, ch. 26, art. 10; 2017, ch. 20, art. 335.

DIVISION III

Acquisition and Termination of Bargaining Rights

Application for Certification

Application for certification

24 (1) A trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may, subject to this section and any regulations made by the Board under paragraph 15(e), apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit.

SECTION III

Acquisition et extinction des droits de négociation

Demande d'accréditation

Demande d'accréditation

24 (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des règlements d'application de l'alinéa 15e), un syndicat peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement.

Time of application

(2) Subject to subsection (3), an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit may be made

(a) where no collective agreement applicable to the unit is in force and no trade union has been certified under this Part as the bargaining agent for the unit, at any time;

(b) where no collective agreement applicable to the unit is in force but a trade union has been certified under this Part as the bargaining agent for the unit, after the expiration of twelve months from the date of that certification or, with the consent of the Board, at any earlier time;

(c) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term of not more than three years, only after the commencement of the last three months of its operation; and

(d) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term of more than three years, only after the commencement of the thirty-fourth month of its operation and before the commencement of the thirty-seventh month of its operation and, thereafter, only

(i) during the three month period immediately preceding the end of each year that the collective agreement continues to operate after the third year of its operation, and

(ii) after the commencement of the last three months of its operation.

Périodes de présentation des demandes

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la demande d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité peut être présentée :

a) à tout moment, si l'unité n'est ni régie par une convention collective en vigueur ni représentée par un syndicat accrédité à titre d'agent négociateur aux termes de la présente partie;

b) si l'unité est représentée par un syndicat sans être régie par une convention collective, après l'expiration des douze mois qui suivent la date d'accréditation ou dans le délai plus court autorisé par le Conseil;

c) si l'unité est régie par une convention collective d'une durée maximale de trois ans, uniquement après le début des trois derniers mois d'application de la convention;

d) si la durée de la convention collective régissant l'unité est de plus de trois ans, uniquement au cours des trois derniers mois de la troisième année d'application de la convention et, par la suite, uniquement :

(i) au cours des trois derniers mois de chacune des années d'application suivantes,

(ii) après le début des trois derniers mois d'application.

No application during strike or lockout

(3) An application for certification under subsection (2) in respect of a unit must not, except with the consent of the Board, be made during a strike or lockout that is not prohibited by this Part and that involves employees in the unit.

Présentation en cas de grève ou de lock-out

(3) La demande d'accréditation ne peut, sans le consentement du Conseil, être présentée pendant une grève ou un lock-out non interdits par la présente partie et touchant des employés faisant partie de l'unité en cause.

Terms or conditions of employment not to be changed

(4) Where an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit is made in accordance with this section, no employer of employees in the unit shall, after notification that the application has been made, alter the rates of pay, any other term or condition of employment or any right or privilege of such employees until

(a) the application has been withdrawn by the trade union or dismissed by the Board, or

Maintien des conditions d'emploi

(4) Après notification de la demande d'accréditation, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires, ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité visée, sauf si les modifications se font conformément à une convention collective ou sont approuvées par le Conseil. Cette interdiction s'applique, selon le cas :

a) jusqu'au retrait de la demande par le syndicat ou au rejet de celle-ci par le Conseil;

(b) thirty days have elapsed after the day on which the Board certifies the trade union as the bargaining agent for the unit,

except pursuant to a collective agreement or with the consent of the Board.

R.S., 1985, c. L-2, s. 24; 1993, c. 42, s. 1(F); 1998, c. 26, s. 11.

b) jusqu'à l'expiration des trente jours suivant l'accréditation du syndicat.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 24; 1993, ch. 42, art. 1(F); 1998, ch. 26, art. 11.

Exception

24.1 A trade union that is not certified but has entered into a collective agreement the term of which has not expired may, despite paragraphs 24(2)(c) and (d), make an application for certification at any time, in respect of the unit to which the collective agreement applies or substantially the same unit.

1998, c. 26, s. 12.

Exception

24.1 Le syndicat non accrédité ayant conclu une convention collective qui n'est pas expirée peut, par dérogation aux alinéas 24(2)c) et d), présenter en tout temps une demande d'accréditation à l'égard de l'unité régie par la convention collective ou une unité essentiellement similaire.

1998, ch. 26, art. 12.

Where certification prohibited

25 (1) Notwithstanding anything in this Part, where the Board is satisfied that a trade union is so dominated or influenced by an employer that the fitness of the trade union to represent employees of the employer for the purpose of collective bargaining is impaired, the Board shall not certify the trade union as the bargaining agent for any unit comprised of employees of the employer and any collective agreement between the trade union and the employer that applies to any such employees shall be deemed not to be a collective agreement for the purposes of this Part.

Cas où l'accréditation est interdite

25 (1) Malgré toute autre disposition de la présente partie, le Conseil ne peut accorder l'accréditation s'il est convaincu qu'un syndicat est dominé ou influencé par l'employeur au point que son aptitude à représenter les employés dans le cadre des négociations collectives est compromise; le cas échéant, toute convention collective qui aurait été conclue par le syndicat et l'employeur pour s'appliquer aux employés ou à certains d'entre eux est tenue pour inexistante dans le cadre de la présente partie.

Idem

(2) Notwithstanding anything in this Part, where the Board is satisfied that a trade union denies membership in the trade union to any employee or class of employees in a bargaining unit by virtue of a policy or practice that the trade union applies relating to qualifications for membership in the trade union, the Board shall not certify the trade union as the bargaining agent for the bargaining unit and any collective agreement between the trade union and the employer of the employees in the bargaining unit that applies to the bargaining unit shall be deemed not to be a collective agreement for the purposes of this Part.

R.S., c. L-1, s. 134; 1972, c. 18, s. 1.

Autre cas de refus

(2) Malgré toute autre disposition de la présente partie, le Conseil ne peut non plus accorder l'accréditation s'il est convaincu que le syndicat refuse l'adhésion à quelque employé ou catégorie d'employés faisant partie d'une unité de négociation en vertu d'usages ou de principes régissant l'admission; le cas échéant, toute convention collective qui aurait été conclue par le syndicat et l'employeur pour s'appliquer aux employés de l'unité de négociation est tenue pour inexistante dans le cadre de la présente partie.

S.R., ch. L-1, art. 134; 1972, ch. 18, art. 1.

Where certification prohibited

26 The Board shall not certify a trade union as, and a trade union shall not act as, the bargaining agent for both a bargaining unit comprised of private constables and a bargaining unit comprised of employees other than private constables if any or all of the employees in both such bargaining units are employed by the same employer.

R.S., c. L-1, s. 135; 1972, c. 18, s. 1.

Interdiction

26 Un syndicat ne peut agir comme agent négociateur à la fois d'une unité de négociation regroupant des agents de police privés et d'une unité de négociation formée en tout ou en partie d'autres employés qui sont au service du même employeur. Le Conseil ne peut accréditer un syndicat qui représenterait les deux unités.

S.R., ch. L-1, art. 135; 1972, ch. 18, art. 1.

Determination of Bargaining Units

Determination of appropriate unit

27 (1) Where a trade union applies under section 24 for certification as the bargaining agent for a unit that the trade union considers appropriate for collective bargaining, the Board shall determine the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining.

Idem

(2) In determining whether a unit constitutes a unit that is appropriate for collective bargaining, the Board may include any employees in or exclude any employees from the unit proposed by the trade union.

Professional employees

(3) Where a trade union applies under section 24 for certification as the bargaining agent for a unit comprised of or including professional employees, the Board, subject to subsections (2) and (4), shall determine that the unit appropriate for collective bargaining is a unit comprised of only professional employees, unless such a unit would not otherwise be appropriate for collective bargaining.

Idem

(4) In determining that a unit is appropriate for collective bargaining under subsection (3), the Board may include in the unit

(a) professional employees of more than one profession; and

(b) employees performing the functions, but lacking the qualifications, of a professional employee.

Supervisory employees

(5) Where a trade union applies for certification as the bargaining agent for a unit comprised of or including employees whose duties include the supervision of other employees, the Board may, subject to subsection (2), determine that the unit proposed in the application is appropriate for collective bargaining.

Private constables

(6) The Board shall not include a private constable in a unit with other employees.

R.S., c. L-1, s. 125; 1972, c. 18, s. 1.

Détermination des unités de négociation

Détermination de l'unité habile à négocier

27 (1) Saisi par un syndicat, dans le cadre de l'article 24, d'une demande d'accréditation pour une unité que celui-ci juge habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer l'unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement.

Idem

(2) Dans sa détermination de l'unité habile à négocier collectivement, le Conseil peut ajouter des employés à l'unité proposée par le syndicat ou en retrancher.

Membres de profession libérale

(3) Si l'unité proposée par le syndicat regroupe ou comprend des membres de profession libérale, le Conseil doit, sous réserve des paragraphes (2) et (4), déterminer que l'unité habile à négocier collectivement est celle qui ne regroupe que des membres de profession libérale, sauf si l'unité n'est pas par ailleurs habile à négocier collectivement.

Idem

(4) Dans sa détermination, dans le cadre du paragraphe (3), de l'unité habile à négocier collectivement, le Conseil peut incorporer dans l'unité :

a) des membres de professions libérales différentes;

b) des employés qui, sans en avoir les qualifications, exercent les fonctions d'un membre de profession libérale.

Surveillance

(5) Le Conseil peut, sous réserve du paragraphe (2), décider qu'une unité proposée par le syndicat et regroupant ou comprenant des employés dont les tâches consistent entre autres à surveiller d'autres employés est habile à négocier collectivement.

Agents de police privés

(6) Le Conseil ne peut incorporer un agent de police privé dans une unité groupant d'autres employés.

S.R., ch. L-1, art. 125; 1972, ch. 18, art. 1.

Certification of Bargaining Agents and Related Matters

Duty to certify trade union

28 The Board shall, subject to this Part, certify a trade union as the bargaining agent for a bargaining unit if the Board

(a) has received from the trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit;

(b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining; and

(c) is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of any other date that the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent.

R.S., 1985, c. L-2, s. 28; 2014, c. 40, s. 2; 2017, c. 12, s. 1.

Representation vote

29 (1) The Board may, in any case, for the purpose of satisfying itself as to whether employees in a unit wish to have a particular trade union represent them as their bargaining agent, order that a representation vote be taken among the employees in the unit.

Employees not in a unit

(1.1) Any person who was not an employee in the bargaining unit on the date on which notice to bargain collectively was given, and was hired or assigned after that date to perform all or part of the duties of an employee in the bargaining unit on strike or locked out, is not an employee in the unit.

Mandatory vote

(2) If a trade union applies for certification as the bargaining agent for a unit in respect of which no other trade union is the bargaining agent, and the Board is satisfied that not less than 35% and not more than 50% of the employees in the unit are members of the trade union, the Board shall order that a representation vote be taken among the employees in the unit.

Determination of union membership

(3) Where the Board is satisfied that a trade union has an established practice of admitting persons to membership without regard to the eligibility requirements of its charter, constitution or by-laws, the Board may disregard those requirements in determining whether a person is a member of a trade union.

R.S., 1985, c. L-2, s. 29; 1998, c. 26, s. 13; 2014, c. 40, s. 3; 2017, c. 12, s. 2.

Accréditation des agents négociateurs et questions connexes

Accréditation d'un syndicat

28 Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil accrédite un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies :

a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;

b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;

c) il est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 28; 2014, ch. 40, art. 2; 2017, ch. 12, art. 1.

Scrutin de représentation

29 (1) Le Conseil peut, pour chaque cas dont il est saisi, ordonner la tenue d'un scrutin afin de s'assurer que les employés d'une unité désirent être représentés par un syndicat déterminé à titre d'agent négociateur.

Employés exclus de l'unité

(1.1) La personne qui n'était pas un employé de l'unité de négociation à la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné et qui a été par la suite engagée ou désignée pour accomplir la totalité ou une partie des tâches d'un employé d'une unité visée par une grève ou un lock-out n'est pas un employé de l'unité.

Scrutin obligatoire

(2) Le scrutin de représentation est obligatoire dans le cas où l'unité n'est représentée par aucun syndicat et où le Conseil est convaincu que de trente-cinq pour cent à cinquante pour cent inclusivement des employés de l'unité adhèrent au syndicat qui sollicite l'accréditation.

Adhésion

(3) Pour trancher la question de l'adhésion au syndicat, le Conseil peut ne pas tenir compte des conditions d'admissibilité prévues dans la charte, les statuts ou les règlements administratifs de celui-ci, s'il est convaincu que le syndicat admet habituellement des adhérents sans égard à ces conditions.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 29; 1998, ch. 26, art. 13; 2014, ch. 40, art. 3; 2017, ch. 12, art. 2.

Conduct of vote

30 (1) Where the Board orders that a representation vote be taken among employees in a unit, the Board shall

(a) determine the employees that are eligible to vote; and

(b) make such arrangements and give such directions as the Board considers necessary for the proper conduct of the representation vote, including the preparation of ballots, the method of casting and counting ballots and the custody and sealing of ballot boxes.

Choice

(2) Where the Board orders that a representation vote be taken on an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit in respect of which no other trade union is the bargaining agent, the Board shall include on the ballots a choice whereby an employee may indicate that they do not wish to be represented by any trade union named on the ballots.

Exception

(3) Notwithstanding subsection (2), where the employees in a unit have cast ballots in favour of all trade unions involved in a representation vote totalling more than fifty per cent of all the ballots cast but have not given majority support to one trade union in that vote and, as a result, a second or subsequent representation vote is required, the Board shall not be required to include the choice referred to in subsection (2) in the ballots for the second or subsequent vote.

R.S., 1985, c. L-2, s. 30; 1998, c. 26, s. 14(F); 1999, c. 31, s. 150(E).

Result of representation vote

31 (1) Subject to subsection (2), the Board shall determine the result of a representation vote on the basis of the ballots cast by the majority of employees voting.

Idem

(2) Where, on considering the result of a representation vote, the Board determines that less than thirty-five per cent of the employees who are eligible to vote have voted, the Board shall determine that the representation vote is void.

Idem

(3) A vote by the majority of the employees voting in a representation vote is evidence that a majority of employees in the unit in respect of which the vote was ordered are of the opinion expressed in the vote of the majority of employees voting.

R.S., c. L-1, s. 129; 1972, c. 18, s. 1.

Tenue du scrutin

30 (1) Lorsqu'il ordonne la tenue d'un scrutin de représentation au sein d'une unité, le Conseil est tenu :

a) de déterminer quels sont les employés qui ont droit de voter;

b) de prendre les mesures et donner les instructions qui lui semblent nécessaires en vue de la régularité du scrutin, notamment en ce qui concerne la préparation des bulletins de vote, les modes de scrutin et de dépouillement, et la garde et le scellage des urnes.

Choix

(2) Dans le cas où il ordonne la tenue d'un scrutin de représentation alors que l'unité en cause n'est représentée par aucun syndicat, le Conseil doit veiller à ce que les bulletins de vote permettent aux employés d'y indiquer leur désir de n'être pas représentés par le ou les syndicats qui y sont mentionnés.

Exception

(3) Le Conseil n'est toutefois plus tenu à l'obligation visée au paragraphe (2) pour le ou les scrutins supplémentaires nécessités par le fait qu'aucun des syndicats participant au premier scrutin de représentation n'a obtenu la majorité, si le pourcentage des votes en faveur des syndicats dans leur ensemble était supérieur à cinquante pour cent.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 30; 1998, ch. 26, art. 14(F); 1999, ch. 31, art. 150(A).

Résultat

31 (1) Sous réserve du paragraphe (2), le Conseil doit déterminer le résultat du scrutin de représentation d'après le vote de la majorité des employés qui y ont participé.

Participation minimale

(2) S'il constate que le taux de participation du vote est inférieur à trente-cinq pour cent, le Conseil tient le scrutin de représentation pour nul.

Majorité

(3) L'opinion exprimée par la majorité des employés ayant participé au scrutin de représentation constitue celle de la majorité des employés de l'unité faisant l'objet du scrutin.

S.R., ch. L-1, art. 129; 1972, ch. 18, art. 1.

Council of trade unions

32 (1) Where two or more trade unions have formed a council of trade unions, the council so formed may apply to the Board for certification as the bargaining agent for a unit in the same manner as a trade union.

Certification of council of trade unions

(2) The Board may certify a council of trade unions as the bargaining agent for a bargaining unit where the Board is satisfied that the requirements for certification prescribed by or pursuant to this Part have been met.

Membership in council of trade unions

(3) Membership in any trade union that forms part of a council of trade unions is deemed to be membership in the council of trade unions.

Council of trade unions bound by collective agreement

(4) Where a council of trade unions is certified by the Board as the bargaining agent for a bargaining unit,

(a) the council of trade unions and each trade union forming the council of trade unions is bound by any collective agreement entered into by the council of trade unions and the employer concerned; and

(b) this Part applies, except as otherwise provided, as if the council of trade unions were a trade union.

R.S., c. L-1, s. 130; 1972, c. 18, s. 1; 1977-78, c. 27, s. 48.

Designation of employers' organization

33 (1) Where a trade union applies for certification as the bargaining agent for a unit comprised of employees of two or more employers who have formed an employers' organization, the Board may designate the employers' organization to be the employer if it is satisfied that each of the employers forming the employers' organization has granted appropriate authority to the employers' organization to enable it to discharge the duties and responsibilities of an employer under this Part.

New members

(1.1) The Board may, on application by the employers' organization, include in the designation referred to in subsection (1) any employer that becomes a member of the employers' organization if it is satisfied that that employer has granted appropriate authority to the employers' organization to enable the employers' organization to discharge the duties and responsibilities of an employer and that such an inclusion would ensure the fulfilment of the objectives of this Part.

Regroupement de syndicats

32 (1) Le regroupement formé par plusieurs syndicats peut, tout comme un syndicat, solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité.

Accréditation du regroupement de syndicats

(2) Le Conseil peut accréditer le regroupement de syndicats à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation lorsqu'il est convaincu que les conditions d'accréditation fixées sous le régime de la présente partie ont été remplies.

Adhésion au regroupement de syndicats

(3) L'adhésion à un syndicat membre d'un regroupement de syndicats vaut adhésion au regroupement.

Assujettissement du regroupement de syndicats à la convention

(4) L'accréditation d'un regroupement de syndicats à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation a, pour lui et ses syndicats membres, les effets suivants :

a) tous les syndicats membres sont comme lui liés par toute convention collective qu'il conclut avec l'employeur;

b) sauf disposition contraire, la présente partie s'applique comme si le regroupement était un syndicat.

S.R., ch. L-1, art. 130; 1972, ch. 18, art. 1; 1977-78, ch. 27, art. 48.

Désignation d'une organisation patronale comme employeur

33 (1) Dans les cas où l'unité qui fait l'objet de la demande d'accréditation groupe des employés de plusieurs employeurs formant une organisation patronale, le Conseil peut attribuer la qualité d'employeur à celle-ci s'il est convaincu qu'elle a été investie par chacun des employeurs membres des pouvoirs nécessaires à l'exécution des obligations imposées à l'employeur par la présente partie.

Nouveaux membres

(1.1) Le Conseil peut, à la demande de l'organisation patronale, étendre la portée de la désignation visée au paragraphe (1) à l'égard de tout employeur qui devient membre de l'organisation patronale s'il est convaincu que cette dernière a été investie par l'employeur des pouvoirs nécessaires à l'exécution des obligations imposées à l'employeur et qu'une telle modification permettrait d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie.

Designated employers' organization deemed to be employer

(2) Where the Board designates an employers' organization as an employer pursuant to subsection (1),

(a) the employers' organization and each employer forming the employers' organization is bound by any collective agreement entered into by the employers' organization and the trade union concerned; and

(b) this Part applies, except as otherwise provided, as if the employers' organization were an employer.

Employer ceasing to be member of employers' organization

(3) Where an employer ceases to be a member of an employers' organization or withdraws the authority referred to in subsection (1) or (1.1) that the employer granted to the employers' organization, the employer

(a) continues to be bound by any collective agreement applicable to the employer's employees that was entered into by the employers' organization; and

(b) may be required to commence collective bargaining in accordance with section 48.

R.S., 1985, c. L-2, s. 33; 1998, c. 26, s. 15; 1999, c. 31, s. 151(E).

Certification in long-shoring and other industries

34 (1) Where employees are employed in

(a) the long-shoring industry, or

(b) such other industry in such geographic area as may be designated by regulation of the Governor in Council on the recommendation of the Board,

the Board may determine that the employees of two or more employers actively engaged in the industry in the geographic area constitute a unit appropriate for collective bargaining and may, subject to this Part, certify a trade union as the bargaining agent for the unit.

Recommendation of Board

(2) No recommendation under paragraph (1)(b) shall be made by the Board unless, on inquiry, it is satisfied that the employers actively engaged in an industry in a particular geographic area obtain their employees from a group of employees the members of which are employed from time to time by some or all of those employers.

Présomption

(2) La désignation de l'organisation patronale comme employeur a, pour elle et ses membres, les effets suivants :

a) tous les employeurs membres sont comme elle liés par toute convention collective qu'elle conclut avec le syndicat;

b) sauf disposition contraire, la présente partie s'applique comme si l'organisation était un employeur.

Retrait de l'organisation

(3) L'employeur qui cesse de faire partie d'une organisation patronale ou retire à celle-ci les pouvoirs qu'il lui avait conférés :

a) reste lié par toute convention collective conclue par l'organisation patronale et applicable à ses employés;

b) peut être obligé d'entamer des négociations collectives conformément à l'article 48.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 33; 1998, ch. 26, art. 15; 1999, ch. 31, art. 151(A).

Accréditation dans des secteurs particuliers

34 (1) Le Conseil peut décider que les employés de plusieurs employeurs véritablement actifs dans le secteur en cause, dans la région en question, constituent une unité habile à négocier collectivement et, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, accréditer un syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité, dans le cas des employés qui travaillent :

a) dans le secteur du débardage;

b) dans les secteurs d'activité et régions désignés par règlement du gouverneur en conseil sur sa recommandation.

Recommandation du Conseil

(2) Avant de faire la recommandation prévue à l'alinéa (1)b), le Conseil doit s'assurer, par une enquête, que les employeurs véritablement actifs dans le secteur en cause, dans la région en question, recrutent leurs employés au sein du même groupe et que ceux-ci sont engagés, à un moment ou à un autre, par ces employeurs ou certains d'entre eux.

Representative

(3) Where the Board, pursuant to subsection (1), certifies a trade union as the bargaining agent for a bargaining unit, the Board shall, by order,

(a) require the employers of the employees in the bargaining unit

(i) to jointly choose a representative, and

(ii) to inform the Board of their choice within the time period specified by the Board; and

(b) appoint the representative so chosen as the employer representative for those employers.

Représentant

(3) Lorsqu'il accorde l'accréditation visée au paragraphe (1), le Conseil, par ordonnance :

a) enjoint aux employeurs des employés de l'unité de négociation de choisir collectivement un représentant et d'informer le Conseil de leur choix avant l'expiration du délai qu'il fixe;

b) désigne le représentant ainsi choisi à titre de représentant patronal de ces employeurs.

Powers of Board

(4) Where the employers fail to comply with an order made under paragraph (3)(a), the Board shall, after affording to the employers a reasonable opportunity to make representations, by order, appoint an employer representative of its own choosing.

Pouvoirs du Conseil

(4) Si les employeurs ne se conforment pas à l'ordonnance que rend le Conseil en vertu de l'alinéa (3)a), le Conseil procède lui-même, par ordonnance, à la désignation d'un représentant patronal. Il est tenu, avant de rendre celle-ci, de donner aux employeurs la possibilité de présenter des arguments.

New representative

(4.1) On application by one or more employers of employees in the bargaining unit, the Board may, if it is satisfied that the employer representative is no longer qualified to act in that capacity, revoke the appointment of the employer representative and appoint a new representative.

Nouveau représentant

(4.1) Sur demande présentée par un ou plusieurs employeurs des employés de l'unité de négociation, le Conseil peut, s'il est convaincu que le représentant patronal n'est plus apte à l'être, annuler sa désignation et en désigner un nouveau.

Status of employer representative

(5) An employer representative shall be deemed to be an employer for the purposes of this Part and, by virtue of having been appointed under this section, has the power to, and shall, discharge all the duties and responsibilities of an employer under this Part on behalf of all the employers of the employees in the bargaining unit, including the power to enter into a collective agreement on behalf of those employers.

Statut du représentant patronal

(5) Pour l'application de la présente partie, le représentant patronal est assimilé à un employeur; il est tenu d'exécuter, au nom des employeurs des employés de l'unité de négociation, toutes les obligations imposées à l'employeur par la présente partie et est investi à cette fin, en raison de sa désignation sous le régime du présent article, des pouvoirs nécessaires; il peut notamment conclure en leur nom une convention collective.

Costs

(5.1) The employer representative may require each employer of employees in the bargaining unit to remit its share of the costs that the employer representative has incurred or estimates will be incurred in fulfilling its duties and responsibilities under this Part and under the terms of the collective agreement.

Participation financière

(5.1) Le représentant patronal peut exiger de chacun des employeurs des employés de l'unité de négociation qu'il lui verse sa quote-part des dépenses que le représentant patronal a engagées ou prévoit engager dans l'exécution de ses obligations sous le régime de la présente partie et celui de la convention collective.

Duty of employer representative

(6) In the discharge of the duties and responsibilities of an employer under this Part, an employer representative, or a person acting for such a representative, shall not act

Obligation du représentant patronal

(6) Dans l'exécution de ces obligations, il est interdit au représentant patronal ainsi qu'aux personnes qui agissent en son nom d'agir de manière arbitraire ou

in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employers on whose behalf the representative acts.

Board to determine questions

(7) The Board shall determine any question that arises under this section, including any question relating to the choice or appointment of the employer representative.

R.S., 1985, c. L-2, s. 34; 1991, c. 39, s. 1; 1998, c. 26, s. 16.

discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employeurs qu'il représente.

Questions à trancher par le Conseil

(7) Pour l'application du présent article, il appartient au Conseil de trancher toute question qui se pose, notamment à l'égard du choix et de la désignation du représentant patronal.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 34; 1991, ch. 39, art. 1; 1998, ch. 26, art. 16.

Board may declare single employer

35 (1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

Déclaration d'employeur unique par le Conseil

35 (1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

Review of bargaining units

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

R.S., 1985, c. L-2, s. 35; 1998, c. 26, s. 17.

Révision d'unités

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 35; 1998, ch. 26, art. 17.

Effect of certification

36 (1) Where a trade union is certified as the bargaining agent for a bargaining unit,

(a) the trade union so certified has exclusive authority to bargain collectively on behalf of the employees in the bargaining unit;

(b) the certification of any trade union that was previously certified as the bargaining agent for any employees in the bargaining unit is deemed to be revoked to the extent that the certification relates to those employees;

(c) the trade union so certified is substituted as a party to any collective agreement that affects any employees in the bargaining unit, to the extent that the collective agreement relates to those employees, in the place of the bargaining agent named in the collective agreement or any successor thereto; and

(d) the trade union so certified is deemed to be the bargaining agent for the purposes of paragraph 50(b).

Effet de l'accréditation

36 (1) L'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur emporte :

a) droit exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation représentée;

b) révocation, en ce qui touche les employés de l'unité de négociation, de l'accréditation de tout syndicat antérieurement accrédité;

c) substitution du syndicat — en qualité de partie à toute convention collective s'appliquant à des employés de l'unité de négociation, mais pour ces employés seulement — à l'agent négociateur nommément désigné dans la convention collective ou à tout successeur de celui-ci;

d) assimilation du syndicat à l'agent négociateur, pour l'application de l'alinéa 50b).

Notice to bargain

(2) Where, pursuant to paragraph (1)(c), a trade union is substituted as a party to a collective agreement, the trade union may, within three months after the date on which it is certified as the bargaining agent for a bargaining unit affected by the collective agreement, require the employer who is a party to the collective agreement to commence collective bargaining for the purpose of renewing or revising the collective agreement or entering into a new collective agreement.

Limitation

(3) Subsection (2) does not apply to a trade union certified as a result of an application made under section 24.1.

R.S., 1985, c. L-2, s. 36; 1998, c. 26, s. 18.

Just cause requirement

36.1 (1) During the period that begins on the date of certification and ends on the date on which a first collective agreement is entered into, the employer must not dismiss or discipline an employee in the affected bargaining unit without just cause.

Arbitration

(2) Where a disagreement relating to the dismissal or discipline of an employee during the period referred to in subsection (1) arises between the employer and the bargaining agent,

(a) the bargaining agent may submit the disagreement to an arbitrator for final settlement as if it were a difference; and

(b) sections 57 to 66 apply, with the modifications that the circumstances require, to the disagreement.

1998, c. 26, s. 19.

Duty of fair representation

37 A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

1977-78, c. 27, s. 49; 1984, c. 39, s. 28, c. 40, s. 79(F).

Avis de négocier

(2) Dans le cas d'application de l'alinéa (1)c), le syndicat substitué à l'autre peut, dans les trois mois suivant la date d'accréditation, exiger de l'employeur lié par la convention collective d'entamer des négociations collectives en vue du renouvellement ou de la révision de celle-ci ou de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Exception

(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas au syndicat qui est accrédité à la suite d'une demande présentée en vertu de l'article 24.1.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 36; 1998, ch. 26, art. 18.

Congédiement justifié

36.1 (1) Au cours de la période qui commence le jour de l'accréditation et se termine le jour de la conclusion de la première convention collective, l'employeur ne peut congédier un employé de l'unité de négociation — ou prendre des mesures disciplinaires à son égard — sans motif valable.

Arbitrage

(2) En cas de litige entre un employeur et un agent négociateur sur un congédiement ou des mesures disciplinaires qui surviennent pendant la période visée au paragraphe (1), l'agent peut soumettre le litige à un arbitre pour règlement définitif comme s'il s'agissait d'un désaccord, les articles 57 à 66 s'appliquant alors avec les adaptations nécessaires.

1998, ch. 26, art. 19.

Représentation

37 Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

1977-78, ch. 27, art. 49; 1984, ch. 39, art. 28, ch. 40, art. 79(F).

Revocation of Certification and Related Matters

Application for revocation of certification

38 (1) If a trade union has been certified as the bargaining agent for a bargaining unit, any employee who claims to represent a majority of the employees in the bargaining unit may, subject to subsection (5), apply to the Board for an order revoking the certification of that trade union.

Time for application

(2) An application for an order pursuant to subsection (1) may be made in respect of a bargaining agent for a bargaining unit,

(a) where a collective agreement applicable to the bargaining unit is in force, only during a period in which an application for certification of a trade union is authorized to be made pursuant to section 24 unless the Board consents to the making of the application for the order at some other time; and

(b) where no collective agreement applicable to the bargaining unit is in force, at any time after a period of one year from the date of certification of the trade union.

Application for order that bargaining agent not entitled to represent bargaining unit

(3) If a collective agreement applicable to a bargaining unit is in force but the bargaining agent that is a party to the collective agreement has not been certified by the Board, any employee who claims to represent a majority of the employees in the bargaining unit may, subject to subsection (5), apply to the Board for an order declaring that the bargaining agent is not entitled to represent the employees in the bargaining unit.

Time for application

(4) An application for an order pursuant to subsection (3) may be made in respect of a bargaining agent for a bargaining unit,

(a) during the term of the first collective agreement that is entered into by the employer of the employees in the bargaining unit and the bargaining agent,

(i) at any time during the first year of the term of that collective agreement, and

(ii) thereafter, except with the consent of the Board, only during a period in which an application for certification of a trade union is authorized to be made pursuant to section 24; and

Révocation de l'accréditation et questions connexes

Demande de révocation

38 (1) Tout employé prétendant représenter la majorité des employés d'une unité de négociation peut, sous réserve du paragraphe (5), demander au Conseil de révoquer par ordonnance l'accréditation du syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité.

Dates de présentation

(2) La demande visée au paragraphe (1) peut être présentée :

a) si l'unité de négociation est régie par une convention collective, seulement au cours de la période pendant laquelle il est permis, aux termes de l'article 24, de solliciter l'accréditation, sauf consentement du Conseil pour un autre moment;

b) en l'absence de convention collective, à l'expiration du délai d'un an suivant l'accréditation.

Demande d'ordonnance mettant fin à la représentativité d'un agent négociateur

(3) Dans les cas où l'agent négociateur partie à une convention collective n'a pas été accrédité par le Conseil, tout employé prétendant représenter la majorité des employés de l'unité de négociation régie par la convention peut, sous réserve du paragraphe (5), demander au Conseil de rendre une ordonnance déclarant que l'agent négociateur n'a pas qualité pour représenter les employés de cette unité.

Dates de présentation

(4) La demande visée au paragraphe (3) peut être présentée :

a) si la convention collective en vigueur est la première conclue par l'employeur et l'agent négociateur :

(i) à tout moment au cours de la première année d'application de la convention,

(ii) par la suite, sauf consentement du Conseil à l'effet contraire, seulement au cours de la période pendant laquelle il est permis, aux termes de l'article 24, de solliciter l'accréditation;

(b) in any other case, except with the consent of the Board, only during a period in which an application for certification of a trade union is authorized to be made pursuant to section 24.

b) dans les autres cas, sauf consentement du Conseil à l'effet contraire, seulement au cours de la période pendant laquelle il est permis, aux termes de l'article 24, de solliciter l'accréditation.

No application where strike or lockout

(5) An application under subsection (1) or (3) must not, except with the consent of the Board, be made in respect of the bargaining agent for employees in a bargaining unit during a strike or lockout of those employees that is not prohibited by this Part.

R.S., 1985, c. L-2, s. 38; 1998, c. 26, s. 20; 2014, c. 40, s. 4; 2017, c. 12, s. 3.

Cas de grève ou de lock-out

(5) Sauf consentement du Conseil à l'effet contraire, les demandes prévues aux paragraphes (1) ou (3) ne peuvent être présentées au cours d'une grève ou d'un lock-out — non interdits par la présente partie — des employés de l'unité de négociation représentée par l'agent négociateur.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 38; 1998, ch. 26, art. 20; 2014, ch. 40, art. 4; 2017, ch. 12, art. 3.

Order revoking certification or declaring bargaining agent not entitled to represent bargaining unit

39 (1) If, on receipt of an application for an order made under subsection 38(1) or (3) in respect of a bargaining agent for a bargaining unit, and after any inquiry by way of a representation vote or otherwise that the Board considers appropriate in the circumstances, the Board is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wish to have the bargaining agent represent them, the Board shall, subject to subsection (2), by order,

(a) in the case of an application made under subsection 38(1), revoke the certification of the trade union as the bargaining agent for the bargaining unit; or

(b) in the case of an application made under subsection 38(3), declare that the bargaining agent is not entitled to represent the employees in the bargaining unit.

Révocation d'accréditation et perte de la qualité d'agent négociateur

39 (1) Si, à l'issue de l'enquête qu'il estime indiquée — tenue sous forme d'un scrutin de représentation ou sous une autre forme —, il est convaincu que la majorité des employés de l'unité de négociation visée par la demandene désirent plus être représentés par leur agent négociateur, le Conseil rend une ordonnance par laquelle :

a) dans le cas de la demande prévue au paragraphe 38(1), il révoque l'accréditation du syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité;

b) dans le cas de la demande prévue au paragraphe 38(3), il déclare que l'agent négociateur n'a pas qualité pour représenter les employés de l'unité.

Limitation

(2) If no collective agreement applicable to a bargaining unit is in force, an order shall not be made under paragraph (1)(a) in relation to the bargaining agent for the bargaining unit unless the Board is satisfied that the bargaining agent has failed to make a reasonable effort to enter into a collective agreement in relation to the bargaining unit.

R.S., 1985, c. L-2, s. 39; 2014, c. 40, s. 5; 2017, c. 12, s. 4.

Restriction

(2) En l'absence de convention collective applicable à l'unité de négociation, l'ordonnance visée à l'alinéa (1)a) ne peut être rendue par le Conseil que s'il est convaincu que l'agent négociateur n'a pas fait d'effort raisonnable en vue de sa conclusion.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 39; 2014, ch. 40, art. 5; 2017, ch. 12, art. 4.

Application where fraud

40 (1) Where a trade union has been certified as the bargaining agent for a bargaining unit,

(a) any employee in the bargaining unit,

(b) the employer of the employees in the bargaining unit, or

Demande en cas de fraude

40 (1) Le Conseil peut être saisi à tout moment d'une demande de révocation d'accréditation d'un syndicat au motif que celle-ci a été obtenue frauduleusement. Ont qualité pour présenter cette demande :

a) tout employé de l'unité de négociation représentée par le syndicat;

b) l'employeur des employés de cette unité;

(c) any trade union that appeared before the Board in the certification proceeding,

that alleges that the certification was obtained by the fraud of the trade union so certified, may apply to the Board, at any time, for revocation of the certification.

c) tout syndicat ayant comparu devant le Conseil au cours de la procédure d'accréditation.

Revocation of certification for fraud

(2) On receipt of an application under subsection (1) in respect of a trade union certification as the bargaining agent for a bargaining unit, the Board shall, by order, revoke the certification of the trade union as the bargaining agent for the bargaining unit if the Board is satisfied that the evidence in support of the application

(a) was not and could not, by the exercise of reasonable diligence, have been presented to it in the certification proceeding; and

(b) is such that the Board would have refused to certify the trade union as the bargaining agent for the bargaining unit if the evidence had been presented to it in the certification proceeding.

R.S., c. L-1, ss. 139, 140; 1972, c. 18, s. 1.

Révocation pour fraude

(2) Saisi de la demande visée au paragraphe (1), le Conseil révoque, par ordonnance, l'accréditation du syndicat s'il est convaincu que les éléments de preuve à l'appui :

a) d'une part, n'auraient pu, même avec la diligence normale, lui être présentés au cours de la procédure d'accréditation;

b) d'autre part, l'auraient amené à refuser l'accréditation s'ils lui avaient été alors présentés.

S.R., ch. L-1, art. 139 et 140; 1972, ch. 18, art. 1.

Application for revocation of certification of a council of trade unions

41 (1) Where a council of trade unions has been certified as the bargaining agent for a bargaining unit, in addition to any circumstances in which an application for revocation of the certification of the council of trade unions may be made pursuant to section 38 or subsection 40(1), any employee in the bargaining unit, the employer of the employees in the bargaining unit or a trade union that forms part of the council of trade unions may apply to the Board for revocation of the certification on the ground that the council of trade unions no longer meets the requirements for certification of a council of trade unions.

Cas des regroupements de syndicats

41 (1) Un regroupement de syndicats accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation peut faire l'objet d'une demande de révocation d'accréditation pour les raisons applicables aux syndicats aux termes de l'article 38 ou du paragraphe 40(1) et, en outre, au motif qu'il ne remplit plus les conditions d'accréditation applicables aux regroupements de syndicats. Dans ce dernier cas, la demande peut être présentée par tout employé de l'unité de négociation, l'employeur des employés de celle-ci ou un syndicat membre du regroupement.

Revocation of certification of a council of trade unions

(2) Where an application for revocation of certification is made under subsection (1), the Board may, by order, revoke the certification of the council of trade unions if, in the opinion of the Board, the council of trade unions no longer meets the requirements for certification of a council of trade unions.

Révocation

(2) Le Conseil peut, par ordonnance, révoquer l'accréditation du regroupement de syndicats visé par la demande de révocation s'il est d'avis que celui-ci ne remplit plus les conditions d'accréditation applicables aux regroupements de syndicats.

Time for application

(3) An application under subsection (1) may be made in respect of a council of trade unions that has been certified as the bargaining agent for a bargaining unit only

Dates de présentation

(3) Les dates de présentation des demandes visées au paragraphe (1) sont celles qui sont prévues pour les demandes présentées aux termes de l'article 38.

S.R., ch. L-1, art. 141; 1972, ch. 18, art. 1.

during a period in which an application for an order revoking the certification of that council of trade unions is authorized to be made under section 38.

R.S., c. L-1, s. 141; 1972, c. 18, s. 1.

Effect of revocation or declaration

42 Where the Board makes an order under section 39, subsection 40(2) or section 41 revoking the certification of a trade union or council of trade unions, or declaring that a trade union is not entitled to represent the employees in a bargaining unit,

(a) any collective agreement between the trade union or council of trade unions and the employer of the employees in the bargaining unit that applies to the bargaining unit ceases to have effect from the time the order is made or from such later time as the Board considers appropriate; and

(b) the employer shall not bargain collectively, or enter into a collective agreement with the trade union or council of trade unions, for a period of one year from the date of the order, unless the trade union or council of trade unions is certified by the Board under this Part during that period as the bargaining agent for a bargaining unit comprised of employees of the employer.

R.S., c. L-1, s. 142; 1972, c. 18, s. 1; 1977-78, c. 27, s. 50.

Effets de la révocation

42 Toute ordonnance rendue en application des articles 39 ou 41 ou du paragraphe 40(2) emporte :

a) cessation d'effet, à compter de sa date ou de la date ultérieure que le Conseil estime indiquée, de toute convention collective conclue entre le syndicat ou le regroupement de syndicats et l'employeur applicable à l'unité de négociation en cause;

b) interdiction pour l'employeur de négocier collectivement et de conclure une convention collective avec le syndicat ou le regroupement de syndicats pendant l'année qui suit la date de l'ordonnance, sauf si, pendant cette période, le Conseil accrédite, au titre de la présente partie, le syndicat ou le regroupement de syndicats à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation groupant des employés de cet employeur.

S.R., ch. L-1, art. 142; 1972, ch. 18, art. 1; 1977-78, ch. 27, art. 50.

Successor Rights and Obligations

Mergers, etc., of trade unions

43 (1) Where, by reason of a merger or amalgamation of trade unions or a transfer of jurisdiction among trade unions, a trade union succeeds another trade union that, at the time of the merger, amalgamation or transfer of jurisdiction, is a bargaining agent, the successor shall be deemed to have acquired the rights, privileges and duties of its predecessor, whether under a collective agreement or otherwise.

Board may determine questions

(2) Where, on a merger or amalgamation of trade unions or a transfer of jurisdiction among trade unions, any question arises concerning the rights, privileges and duties of a trade union under this Part or under a collective agreement in respect of a bargaining unit or an employee therein, the Board, on application to it by a trade union affected by the merger, amalgamation or transfer of jurisdiction, shall determine what rights, privileges and duties have been acquired or are retained.

Droits et obligations du successeur

Fusions de syndicats et transferts de compétence

43 (1) Dans les cas de fusion de syndicats ou de transfert de compétence entre eux, le syndicat qui succède à un autre syndicat ayant qualité d'agent négociateur au moment de l'opération est réputé subrogé dans les droits, privilèges et obligations de ce dernier, que ceux-ci découlent d'une convention collective ou d'une autre source.

Questions en suspens

(2) Si l'opération visée au paragraphe (1) soulève des questions quant aux droits, privilèges et obligations qu'aurait un syndicat, dans le cadre de la présente partie ou d'une convention collective, à l'égard d'une unité de négociation ou d'un employé qui en fait partie, le Conseil détermine, à la demande d'un syndicat touché par l'opération, les droits, privilèges et obligations acquis ou conservés aux termes de celle-ci.

Inquiry and votes

(3) Before determining, pursuant to subsection (2), what rights, privileges and duties of a trade union have been acquired or are retained, the Board may make such inquiry or direct that such representation votes be taken as it considers necessary.

R.S., c. L-1, s. 143; 1972, c. 18, s. 1.

Enquête et scrutin

(3) En vue de la détermination prévue au paragraphe (2), le Conseil peut procéder à la tenue des enquêtes et scrutins de représentation qu'il estime nécessaires.

S.R., ch. L-1, art. 143; 1972, ch. 18, art. 1.

Definitions

44 (1) In this section and sections 45 to 47.1,

business means any federal work, undertaking or business and any part thereof; (*entreprise*)

provincial business means a work, undertaking or business, or any part of a work, undertaking or business, the labour relations of which are subject to the laws of a province; (*entreprise provinciale*)

sell, in relation to a business, includes the transfer or other disposition of the business and, for the purposes of this definition, leasing a business is deemed to be selling it. (*vente*)

Définitions

44 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article et aux articles 45 à 47.1.

entreprise Entreprise fédérale, y compris toute partie de celle-ci. (*business*)

entreprise provinciale Installations, ouvrages, entreprises — ou parties d'installations, d'ouvrages ou d'entreprises — dont les relations de travail sont régies par les lois d'une province. (*provincial business*)

vente S'entend notamment, relativement à une entreprise, du transfert et de toute autre forme de disposition de celle-ci, la location étant, pour l'application de la présente définition, assimilée à une vente. (*sell*)

Sale of business

(2) Where an employer sells a business,

(a) a trade union that is the bargaining agent for the employees employed in the business continues to be their bargaining agent;

(b) a trade union that made application for certification in respect of any employees employed in the business before the date on which the business is sold may, subject to this Part, be certified by the Board as their bargaining agent;

(c) the person to whom the business is sold is bound by any collective agreement that is, on the date on which the business is sold, applicable to the employees employed in the business; and

(d) the person to whom the business is sold becomes a party to any proceeding taken under this Part that is pending on the date on which the business was sold and that affects the employees employed in the business or their bargaining agent.

Vente de l'entreprise

(2) Les dispositions suivantes s'appliquent dans les cas où l'employeur vend son entreprise :

a) l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise reste le même;

b) le syndicat qui, avant la date de la vente, avait présenté une demande d'accréditation pour des employés travaillant dans l'entreprise peut, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, être accrédité par le Conseil à titre d'agent négociateur de ceux-ci;

c) toute convention collective applicable, à la date de la vente, aux employés travaillant dans l'entreprise lie l'acquéreur;

d) l'acquéreur devient partie à toute procédure engagée dans le cadre de la présente partie et en cours à la date de la vente, et touchant les employés travaillant dans l'entreprise ou leur agent négociateur.

Change of activity or sale of a provincial business

(3) Where, as a result of a change of activity, a provincial business becomes subject to this Part, or such a business is sold to an employer who is subject to this Part,

Changements opérationnels ou vente d'une entreprise provinciale

(3) Si, en raison de changements opérationnels, une entreprise provinciale devient régie par la présente partie ou si elle est vendue à un employeur qui est régi par la présente partie :

(a) the trade union that, pursuant to the laws of the province, is the bargaining agent for the employees employed in the provincial business continues to be their bargaining agent for the purposes of this Part;

(b) a collective agreement that applied to employees employed in the provincial business at the time of the change or sale continues to apply to them and is binding on the employer or on the person to whom the business is sold;

(c) any proceeding that at the time of the change or sale was before the labour relations board or other person or authority that, under the laws of the province, is competent to decide the matter, continues as a proceeding under this Part, with such modifications as the circumstances require and, where applicable, with the person to whom the provincial business is sold as a party; and

(d) any grievance that at the time of the change or sale was before an arbitrator or arbitration board continues to be processed under this Part, with such modifications as the circumstances require and, where applicable, with the person to whom the provincial business is sold as a party.

R.S., 1985, c. L-2, s. 44; 1996, c. 18, s. 8; 1998, c. 26, s. 21.

a) le syndicat qui, en vertu des lois de la province, est l'agent négociateur des employés de l'entreprise provinciale en cause demeure l'agent négociateur pour l'application de la présente partie;

b) une convention collective applicable à des employés de l'entreprise provinciale à la date des changements opérationnels ou de la vente continue d'avoir effet ou lie l'acquéreur;

c) les procédures engagées dans le cadre des lois de la province en cause et qui, à la date des changements opérationnels ou de la vente, étaient en instance devant une commission provinciale des relations de travail ou tout autre organisme ou personne compétents deviennent des procédures engagées sous le régime de la présente partie, avec les adaptations nécessaires, l'acquéreur devenant partie aux procédures s'il y a lieu;

d) les griefs qui étaient en instance devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage à la date des changements opérationnels ou de la vente sont tranchés sous le régime de la présente partie, avec les adaptations nécessaires, l'acquéreur devenant partie aux procédures s'il y a lieu.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 44; 1996, ch. 18, art. 8; 1998, ch. 26, art. 21.

Review of bargaining units

45 In the case of a sale or change of activity referred to in section 44, the Board may, on application by the employer or any trade union affected, determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

R.S., 1985, c. L-2, s. 45; 1998, c. 26, s. 22.

Révision d'unités

45 Dans les cas de vente ou de changements opérationnels visés à l'article 44, le Conseil peut, sur demande de l'employeur ou de tout syndicat touché décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 45; 1998, ch. 26, art. 22.

Board to determine questions

46 The Board shall determine any question that arises under section 44, including a question as to whether or not a business has been sold or there has been a change of activity of a business, or as to the identity of the purchaser of a business.

R.S., 1985, c. L-2, s. 46; 1998, c. 26, s. 22.

Questions à trancher par le Conseil

46 Il appartient au Conseil de trancher, pour l'application de l'article 44, toute question qui se pose, notamment quant à la survenance d'une vente d'entreprise, à l'existence des changements opérationnels et à l'identité de l'acquéreur.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 46; 1998, ch. 26, art. 22.

Where portion as federal business

47 (1) Where the name of any portion of the federal public administration specified from time to time in Schedule I, IV or V to the *Financial Administration Act* is deleted and that portion of the federal public administration is established as or becomes a part of a corporation or business to which this Part applies, or where a portion of the federal public administration included in another portion of the federal public administration specified in those Schedules is severed from the portion

Administration publique fédérale

47 (1) La convention collective ou la décision arbitrale applicable aux employés d'un secteur de l'administration publique fédérale qui, par radiation de son nom de l'une des annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ou par sa séparation d'un secteur mentionné à l'une ou l'autre de ces annexes, devient régi par la présente partie en tant que personne morale ou entreprise ou est intégré à une personne morale ou à une entreprise régie par la présente partie :

in which it was included and established as or becomes a part of such a corporation or business,

(a) a collective agreement or arbitral award that applies to any employees in that portion of the federal public administration and that is in force at the time the portion of the federal public administration is established as or becomes a part of such a corporation or business continues in force, subject to subsections (3) to (7), until its term expires; and

(b) the *Federal Public Sector Labour Relations Act* applies in all respects to the interpretation and application of the collective agreement or arbitral award.

a) continue d'avoir effet, sous réserve des paragraphes (3) à (7), jusqu'à la date d'expiration qui y est fixée;

b) reste totalement assujettie, quant à son interprétation et à son application, à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Application for certification

(2) A trade union may apply to the Board for certification as the bargaining agent for the employees affected by a collective agreement or arbitral award referred to in subsection (1), but may so apply only during a period in which an application for certification of a trade union is authorized to be made under section 24.

Demande d'accréditation

(2) Un syndicat peut demander au Conseil son accréditation à titre d'agent négociateur des employés régis par la convention collective ou la décision arbitrale mentionnée au paragraphe (1); il ne peut toutefois le faire qu'au cours de la période pendant laquelle il est permis, aux termes de l'article 24, de solliciter l'accréditation.

Application for order

(3) Where the employees in a portion of the federal public administration that is established as or becomes a part of a corporation or business to which this Part applies are bound by a collective agreement or arbitral award, the corporation or business, as employer of the employees, or any bargaining agent affected by the change in employment, may, during the period beginning on the one hundred and twentieth day and ending on the one hundred and fiftieth day after the date on which the portion of the federal public administration is established as or becomes a part of the corporation or business, apply to the Board for an order determining the matters referred to in subsection (4).

Demande d'ordonnance

(3) Dans les cas de transfert visés au paragraphe (1) où les employés sont régis par une convention collective ou une décision arbitrale, la personne morale ou l'entreprise qui devient l'employeur, ou tout agent négociateur touché par ce changement, peut, au moins cent vingt jours et au plus cent cinquante jours après celui-ci, demander au Conseil de statuer par ordonnance sur les questions mentionnées au paragraphe (4).

Determination of Board

(4) Where an application is made under subsection (3) by a corporation or business or bargaining agent, the Board, by order, shall

(a) determine whether the employees of the corporation or business who are bound by any collective agreement or arbitral award constitute one or more units appropriate for collective bargaining;

(b) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each such unit; and

(c) in respect of each collective agreement or arbitral award that applies to employees of the corporation or business,

Prise de décision

(4) Saisi de la demande visée au paragraphe (3), le Conseil doit rendre une ordonnance par laquelle il décide :

a) si les employés de la personne morale ou de l'entreprise qui sont liés par la convention collective ou la décision arbitrale constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement;

b) quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune de ces unités;

c) si chaque convention collective ou décision arbitrale qui s'applique à ces employés :

(i) restera en vigueur,

(i) determine whether the collective agreement or arbitral award shall remain in force, and

(ii) if the collective agreement or arbitral award is to remain in force, determine whether it shall remain in force until the expiration of its term or expire on such earlier date as the Board may fix.

(ii) si oui, le restera jusqu'à la date d'expiration qui y est stipulée ou jusqu'à la date antérieure qu'il fixe.

Application for leave to serve a notice to bargain collectively

(5) Where the Board determines, pursuant to paragraph (4)(c), that a collective agreement or arbitral award shall remain in force, either party to the collective agreement or arbitral award may, not later than sixty days after the date the Board makes its determination, apply to the Board for an order granting leave to serve on the other party a notice to bargain collectively.

Demande d'autorisation de signifier un avis de négociation collective

(5) Si, en application de l'alinéa (4)c), le Conseil décide qu'une convention collective ou une décision arbitrale restera en vigueur, l'une des parties à celle-ci peut lui demander, dans les soixante jours qui suivent, de lui permettre, par ordonnance, de signifier à l'autre partie un avis de négociation collective.

Application to bargain collectively

(6) Where no application for an order is made pursuant to subsection (3) within the period specified in that subsection, the corporation or business, as employer of the employees, or any bargaining agent bound by a collective agreement or arbitral award that, by subsection (1), is continued in force, may, during the period commencing on the one hundred and fifty-first day and ending on the two hundred and tenth day after the date the portion of the federal public administration is established as or becomes a part of the corporation or business, apply to the Board for an order granting leave to serve on the other party a notice to bargain collectively.

Demande d'autorisation de signifier un avis de négociation collective

(6) À défaut de présentation de la demande visée au paragraphe (3) dans le délai fixé, la personne morale ou l'entreprise ou tout agent négociateur lié par une convention collective ou une décision arbitrale qui est maintenue en vigueur aux termes du paragraphe (1) peut, au cours de la période commençant le cent cinquante et unième jour et se terminant le deux cent dixième jour suivant la date du transfert, demander au Conseil de lui permettre, par ordonnance, de signifier à l'autre partie un avis de négociation collective.

Effect of order

(7) Where the Board has made an order pursuant to paragraph (4)(c), this Part applies to the interpretation and application of any collective agreement or arbitral award affected thereby.

Effet de l'ordonnance

(7) L'ordonnance du Conseil rendue en application de l'alinéa (4)c) a pour effet d'assujettir à la présente partie l'interprétation et l'application de toute convention collective ou décision arbitrale qui en fait l'objet.

Arbitral award deemed part of collective agreement

(8) An arbitral award that is continued in force by virtue of subsection (1) is deemed to be

(a) part of the collective agreement for the bargaining unit to which the award relates, or

(b) where there is no collective agreement for the bargaining unit, a collective agreement for the bargaining unit to which the award relates

for the purposes of section 49, and this Part, other than section 80, applies in respect of the renewal or revision of the collective agreement or entering into a new collective agreement.

R.S., 1985, c. L-2, s. 47; 1996, c. 18, s. 9; 2003, c. 22, ss. 108, 224(E); 2017, c. 9, s. 55.

Présomption

(8) Pour l'application de l'article 49, la décision arbitrale maintenue en vigueur en vertu du paragraphe (1) est réputée faire partie de la convention collective de l'unité de négociation visée par la décision ou constituer la convention collective de celle-ci si elle n'a pas de convention collective; la présente partie — à l'exception de l'article 80 — s'applique au renouvellement ou à la révision de la convention ou à la conclusion d'une nouvelle convention.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 47; 1996, ch. 18, art. 9; 2003, ch. 22, art. 108 et 224(A); 2017, ch. 9, art. 55.

Where notice to bargain collectively given prior to deletion

47.1 Where, before the deletion or severance referred to in subsection 47(1), notice to bargain collectively has been given in respect of a collective agreement or arbitral award binding on employees of a corporation or business who, immediately before the deletion or severance, were part of the federal public administration,

(a) the terms and conditions of employment contained in a collective agreement or arbitral award that, by virtue of section 107 of the *Federal Public Sector Labour Relations Act*, are continued in force immediately before the date of the deletion or severance or that were last continued in force before that date, in respect of those employees shall continue or resume in force on and after that date and shall be observed by the corporation or business, as employer, the bargaining agent for those employees and those employees until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the employer and the bargaining agent agree otherwise;

(b) the *Federal Public Sector Labour Relations Act* applies in all respects to the interpretation and application of any term or condition continued or resumed by paragraph (a);

(c) on application by the corporation or business, as employer, or the bargaining agent for those employees, made during the period beginning on the one hundred and twentieth day and ending on the one hundred and fiftieth day after the date of the deletion or severance, the Board shall make an order determining

(i) whether the employees of the corporation or business who are represented by the bargaining agent constitute one or more units appropriate for collective bargaining, and

(ii) which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each such unit;

(d) where the Board makes the determinations under paragraph (c), the corporation or business, as employer, or the bargaining agent may, by notice, require the other to commence collective bargaining under this Act for the purpose of entering into a collective agreement; and

(e) this Part, other than section 80, applies in respect of a notice given under paragraph (d).

1996, c. 18, s. 9; 1998, c. 26, s. 23(F); 2003, c. 22, ss. 109, 223(E); 2017, c. 9, s. 55.

Cas où un avis de négociation collective avait été donné

47.1 Si, avant la radiation ou la séparation visées au paragraphe 47(1), un avis de négociation collective avait été donné à l'égard d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale liant les employés d'une personne morale ou d'une entreprise qui, immédiatement avant la radiation ou la séparation, faisait partie de l'administration publique fédérale :

a) les conditions d'emploi figurant dans la convention collective ou la décision arbitrale maintenues en vigueur par l'effet de l'article 107 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* continuent de lier — ou lient de nouveau si l'article 107 avait cessé d'avoir effet — la personne morale ou l'entreprise, l'agent négociateur et les employés, sauf entente à l'effet contraire entre l'employeur et l'agent négociateur, tant que les conditions des alinéas 89(1) a) à d) n'ont pas été remplies;

b) les conditions d'emploi visées à l'alinéa a) restent totalement assujetties, quant à leur interprétation et à leur application, à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*;

c) sur demande de la personne morale ou de l'entreprise qui devient l'employeur, ou de l'agent négociateur touché par le changement, présentée au moins cent vingt jours et au plus cent cinquante jours après celui-ci, le Conseil décide par ordonnance :

(i) si les employés de la personne morale ou de l'entreprise qui sont représentés par l'agent négociateur constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement,

(ii) quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune de ces unités;

d) dans les cas où le Conseil rend une ordonnance dans le cadre de l'alinéa c), la personne morale ou l'entreprise qui devient l'employeur ou l'agent négociateur peut transmettre à l'autre partie un avis de négociation collective en vue de la conclusion d'une convention collective;

e) la présente partie, à l'exception de l'article 80, s'applique à l'avis prévu à l'alinéa d).

1996, ch. 18, art. 9; 1998, ch. 26, art. 23(F); 2003, ch. 22, art. 109 et 223(E); 2017, ch. 9, art. 55.

Order

47.2 The Governor in Council may, by order, exclude from the operation of sections 47 and 47.1 any portion of the federal public administration that is deleted or severed as described in subsection 47(1) where the Governor in Council, on the recommendation of the Minister after consultation with the Treasury Board and the Minister responsible for that portion of the federal public administration, is of the opinion that it is in the public interest to do so.

1996, c. 18, s. 9; 2003, c. 22, s. 224(E).

Successive Contracts for Services

Definition of *previous contractor*

47.3 (1) In this section, ***previous contractor*** means an employer who, under the terms of a contract or other arrangement that is no longer in force,

(a) provided services at an airport to another employer, or to a person acting on behalf of that other employer, in an industry referred to in paragraph (e) of the definition *federal work, undertaking or business* in section 2;

(b) provided prescribed services to another employer, or to a person acting on behalf of that other employer, in a prescribed industry; or

(c) provided prescribed services at a prescribed location to another employer, or to a person acting on behalf of that other employer, in a prescribed industry.

Equal remuneration

(2) An employer who succeeds a previous contractor as the provider of services, in accordance with a contract or other arrangement, must pay to the employees providing the services under that contract or arrangement remuneration not less than that which the employees of the previous contractor who provided the same or substantially similar services were entitled to receive under the terms of a collective agreement to which this Part applied.

Regulations

(3) The Governor in Council may, on the Minister's recommendation, make regulations prescribing anything that is to be prescribed under subsection (1).

1996, c. 18, s. 9; 1998, c. 26, s. 24; 2021, c. 23, s. 245.

Exclusion

47.2 Le gouverneur en conseil peut par décret, sur recommandation du ministre faite après consultation par celui-ci du Conseil du Trésor et du ministre responsable du secteur en cause, soustraire un secteur de l'administration publique fédérale qui fait l'objet de l'opération visée au paragraphe 47(1) de l'application des articles 47 et 47.1 dans les cas où il estime que cette mesure sert l'intérêt public.

1996, ch. 18, art. 9; 2003, ch. 22, art. 224(A).

Contrats successifs de fourniture de services

Définition de *fournisseur précédent*

47.3 (1) Au présent article, ***fournisseur précédent*** s'entend de l'employeur qui, en vertu d'un contrat ou de toute autre forme d'entente qui n'est plus en vigueur, fournissait :

a) soit, à un aéroport, des services à un autre employeur, ou à une personne agissant en son nom, dans un secteur d'activités visé à l'alinéa e) de la définition de *entreprises fédérales* à l'article 2;

b) soit des services réglementaires à un autre employeur, ou à une personne agissant en son nom, dans un secteur d'activités réglementaire;

c) soit des services réglementaires à un autre employeur ou à une personne agissant en son nom dans un secteur d'activités réglementaire et en un lieu réglementaire.

Rémunération égale

(2) L'employeur qui remplace un fournisseur précédent à titre de fournisseur de services, au titre d'un contrat ou de toute autre forme d'entente, est tenu de verser aux employés qui fournissent les services en question une rémunération au moins égale à celle à laquelle les employés du fournisseur précédent qui fournissaient les mêmes services ou des services essentiellement similaires avaient droit en vertu d'une convention collective à laquelle la présente partie s'appliquait.

Règlements

(3) Sur recommandation du ministre, le gouverneur en conseil peut, par règlement, prendre toute mesure d'ordre réglementaire prévue au paragraphe (1).

1996, ch. 18, art. 9; 1998, ch. 26, art. 24; 2021, ch. 23, art. 245.

DIVISION IV

Collective Bargaining and Collective Agreements

Obligation to Bargain Collectively

Notice to bargain to enter into a collective agreement

48 Where the Board has certified a bargaining agent for a bargaining unit and no collective agreement binding on the employees in the bargaining unit is in force, the bargaining agent may, by notice, require the employer of those employees, or the employer may, by notice, require the bargaining agent to commence collective bargaining for the purpose of entering into a collective agreement.

R.S., c. L-1, s. 146; 1972, c. 18, s. 1.

Notice to bargain to renew or revise a collective agreement or enter a new collective agreement

49 (1) Either party to a collective agreement may, within the period of four months immediately preceding the date of expiration of the term of the collective agreement, or within the longer period that may be provided for in the collective agreement, by notice, require the other party to the collective agreement to commence collective bargaining for the purpose of renewing or revising the collective agreement or entering into a new collective agreement.

Idem

(2) Where a collective agreement provides that any provision of the collective agreement may be revised during the term of the collective agreement, a party entitled to do so by the collective agreement may, by notice, require the other party to commence collective bargaining for the purpose of revising the provision.

R.S., 1985, c. L-2, s. 49; 1998, c. 26, s. 25.

Duty to bargain and not to change terms and conditions

50 Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

(a) the bargaining agent and the employer, without delay, but in any case within twenty days after the notice was given unless the parties otherwise agree, shall

(i) meet and commence, or cause authorized representatives on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith, and

(ii) make every reasonable effort to enter into a collective agreement; and

SECTION IV

Négociations collectives et conventions collectives

Obligation de négocier collectivement

Avis de négociation à la suite de l'accréditation

48 Une fois accrédité pour une unité de négociation et en l'absence de convention collective applicable aux employés de cette unité, l'agent négociateur de celle-ci — ou l'employeur — peut transmettre à l'autre partie un avis de négociation collective en vue de la conclusion d'une convention collective.

S.R., ch. L-1, art. 146; 1972, ch. 18, art. 1.

Avis de négociation : conclusion de nouvelle convention, renouvellement ou révision

49 (1) Toute partie à une convention collective peut, au cours des quatre mois précédant sa date d'expiration, ou au cours de la période plus longue fixée par la convention, transmettre à l'autre partie un avis de négociation collective en vue du renouvellement ou de la révision de la convention ou de la conclusion d'une nouvelle convention.

Révision avant échéance

(2) Si la convention collective prévoit la possibilité de révision d'une de ses dispositions avant l'échéance, toute partie qui y est habilitée à ce faire peut transmettre à l'autre partie un avis de négociation collective en vue de la révision en cause.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 49; 1998, ch. 26, art. 25.

Obligation de négocier et de ne pas modifier les modalités

50 Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent :

a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent :

(i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

(b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

R.S., c. L-1, s. 148; 1972, c. 18, s. 1; 1977-78, c. 27, s. 51.

Technological Change

Definition of *technological change*

51 (1) In this section and sections 52 to 55, ***technological change*** means

(a) the introduction by an employer into their work, undertaking or business of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized by the employer in the operation of the work, undertaking or business; and

(b) a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material.

Application of sections 52, 54 and 55

(2) Sections 52, 54 and 55 do not apply, in respect of a technological change, to an employer and a bargaining agent who are bound by a collective agreement where

(a) the employer has given to the bargaining agent a notice in writing of the technological change that is substantially in accordance with subsection 52(2),

(i) prior to the day on which the employer and the bargaining agent entered into the collective agreement, if the notice requiring the parties to commence collective bargaining for the purpose of entering into that collective agreement was given pursuant to section 48, or

(ii) not later than the last day on which notice requiring the parties to commence collective bargaining for the purpose of entering into the collective agreement could have been given pursuant to subsection 49(1), if the notice was given under that subsection;

(b) the collective agreement contains provisions that specify procedures by which any matters that relate to terms and conditions or security of employment likely

(ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective;

b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

S.R., ch. L-1, art. 148; 1972, ch. 18, art. 1; 1977-78, ch. 27, art. 51.

Changement technologique

Définition de *changement technologique*

51 (1) Au présent article ainsi qu'aux articles 52 à 55, ***changement technologique*** s'entend à la fois de :

a) l'adoption par l'employeur, dans son entreprise, ses activités ou ses ouvrages, d'équipement ou de matériels différents, par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux qu'il y utilisait antérieurement;

b) tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à cette adoption.

Application des art. 52, 54 et 55

(2) Les articles 52, 54 et 55 ne s'appliquent pas à l'employeur et à l'agent négociateur qui sont liés par une convention collective dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) l'employeur a donné à l'agent négociateur un avis écrit du changement technologique qui est pour l'essentiel conforme à l'avis décrit au paragraphe 52(2) :

(i) soit avant la date de conclusion de la convention collective, si cette conclusion fait suite à un avis de négociation collective donné conformément à l'article 48,

(ii) soit, dans le cas d'application du paragraphe 49(1), au plus tard le dernier jour où l'avis de négociation collective en vue de la conclusion de la convention collective aurait pu être donné aux parties conformément à ce paragraphe;

b) la convention énonce des modalités de négociation et de règlement définitif des problèmes relatifs aux conditions ou à la sécurité d'emploi que risque de soulever un changement technologique pendant sa durée d'application;

c) la convention renferme des dispositions :

to be affected by a technological change may be negotiated and finally settled during the term of the agreement; or

(c) the collective agreement contains provisions that

(i) are intended to assist employees affected by any technological change to adjust to the effects of the technological change, and

(ii) specify that sections 52, 54 and 55 do not apply, during the term of the collective agreement, to the employer and the bargaining agent.

R.S., 1985, c. L-2, s. 51; 1999, c. 31, s. 162(E).

(i) d'une part destinées à aider les employés touchés par un changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement,

(ii) d'autre part stipulant que les articles 52, 54 et 55 ne s'appliquent pas pendant sa durée d'application à l'employeur et à l'agent négociateur.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 51; 1999, ch. 31, art. 162(A).

Notice of technological change

52 (1) An employer who is bound by a collective agreement and who proposes to effect a technological change that is likely to affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of the employer's employees to whom the collective agreement applies shall give notice of the technological change to the bargaining agent bound by the collective agreement at least one hundred and twenty days prior to the date on which the technological change is to be effected.

Avis de changement technologique

52 (1) L'employeur lié par une convention collective et qui se propose d'effectuer un changement technologique de nature à influer sur les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre appréciable des employés régis par la convention est tenu d'en donner avis à l'agent négociateur partie à la convention au moins cent vingt jours avant la date prévue pour le changement.

Contents of notice

(2) The notice referred to in subsection (1) shall be in writing and shall state

(a) the nature of the technological change;

(b) the date on which the employer proposes to effect the technological change;

(c) the approximate number and type of employees likely to be affected by the technological change;

(d) the effect that the technological change is likely to have on the terms and conditions or security of employment of the employees affected; and

(e) such other information as is required by the regulations made pursuant to subsection (4).

Teneur de l'avis

(2) L'avis prévu au paragraphe (1) doit être donné par écrit et contenir les éléments suivants :

a) la nature du changement technologique;

b) la date à laquelle l'employeur se propose de l'effectuer;

c) le nombre approximatif et la catégorie des employés risquant d'être touchés;

d) l'effet que le changement est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi de ces employés;

e) les renseignements réglementaires visés au paragraphe (4).

Details of proposed change

(3) An employer who has given notice under subsection (1) to a bargaining agent shall, on request from the bargaining agent, provide the bargaining agent with a statement in writing setting out

(a) a detailed description of the nature of the proposed technological change;

Détails du changement proposé

(3) L'employeur ayant donné l'avis fournit, à la demande de l'agent négociateur, une déclaration écrite :

a) exposant en détail la nature du changement technologique proposé;

b) indiquant le nom des employés risquant d'être les premiers touchés;

c) donnant la justification du changement.

(b) the names of the employees who will initially be likely to be affected by the proposed technological change; and

(c) the rationale for the change.

Regulations of Governor in Council

(4) The Governor in Council, on the recommendation of the Board, may make regulations

(a) specifying the number of employees or the method of determining the number of employees that shall, in respect of any federal work, undertaking or business, be deemed to be "significant" for the purposes of subsections (1) and 54(2); and

(b) requiring any information in addition to the information required by subsection (2) to be included in a notice of technological change.

R.S., 1985, c. L-2, s. 52; 1999, c. 31, s. 152(E).

Règlements

(4) Sur recommandation du Conseil, le gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) préciser ce qui, dans le cadre de l'application des paragraphes (1) et 54(2), constitue, pour une entreprise fédérale quelconque, un nombre appréciable d'employés, ou spécifier le mode de détermination de ce nombre;

b) exiger, aux fins de l'avis de changement technologique, la fourniture de renseignements autres que ceux prévus au paragraphe (2).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 52; 1999, ch. 31, art. 152(A).

Application for order respecting technological change

53 (1) Where a bargaining agent alleges that sections 52, 54 and 55 apply to an employer in respect of an alleged technological change and that the employer has failed to comply with section 52, the bargaining agent may, not later than thirty days after the bargaining agent became aware, or in the opinion of the Board ought to have become aware, of the failure of the employer to comply with section 52, apply to the Board for an order determining the matters so alleged.

Demande d'ordonnance concernant un changement technologique

53 (1) S'il estime que les articles 52, 54 et 55 s'appliquent à l'employeur et que celui-ci ne s'est pas conformé à l'article 52, l'agent négociateur peut, dans les trente jours qui suivent la date à laquelle il a pris ou, selon le Conseil, aurait dû prendre connaissance du défaut en question, demander à celui-ci de statuer par ordonnance en l'espèce.

Order respecting technological change

(2) On receipt of an application for an order determining the matters alleged under subsection (1) and after affording an opportunity for the parties to make representations, the Board may, by order,

(a) determine that sections 52, 54 and 55 do not apply to the employer in respect of the alleged technological change; or

(b) determine that sections 52, 54 and 55 apply to the employer in respect of the alleged technological change and that the employer has failed to comply with section 52 in respect of the technological change.

Ordonnance

(2) Après avoir donné aux parties la possibilité de présenter des arguments sur la demande visée au paragraphe (1), le Conseil peut, par ordonnance, décider :

a) soit que l'employeur n'était pas assujetti à l'application des articles 52, 54 et 55;

b) soit qu'au contraire il était assujetti à cette application et ne s'est pas conformé à l'article 52.

Idem

(3) The Board may, in any order made under paragraph (2)(b), or by order made after consultation with the parties pending the making of any order under subsection (2),

Teneur

(3) Le Conseil peut, dans toute ordonnance qu'il rend soit en application de l'alinéa (2)b) soit après consultation avec les parties en attendant de rendre la décision visée au paragraphe (2), enjoindre à l'employeur :

(a) direct the employer not to proceed with the technological change or alleged technological change for such period, not in excess of one hundred and twenty days, as the Board considers appropriate;

(b) require the reinstatement of any employee displaced by the employer as a result of the technological change; and

(c) where an employee is reinstated pursuant to paragraph (b), require the employer to reimburse the employee for any loss of pay suffered by the employee as a result of their displacement.

a) de suspendre la mise en œuvre du changement technologique en question pendant le délai, de cent vingt jours au maximum, que le Conseil juge approprié;

b) de réintégrer dans ses fonctions tout employé déplacé par suite du changement technologique;

c) d'indemniser les employés réintégrés de toute perte de salaire subie par suite du déplacement.

Order deemed notice

(4) An order of the Board made under paragraph (2)(b) in respect of an employer is deemed to be a notice of technological change given by the employer pursuant to section 52, and the Board shall concurrently, by order, grant leave to the bargaining agent to serve on the employer a notice to commence collective bargaining for the purpose referred to in subsection 54(1).

R.S., 1985, c. L-2, s. 53; 1998, c. 26, s. 26; 1999, c. 31, s. 162(E).

Présomption d'avis

(4) L'ordonnance que rend le Conseil en application de l'alinéa (2)b) est réputée constituer un avis de changement technologique donné par l'employeur en application de l'article 52. Simultanément, le Conseil donne, par ordonnance, l'autorisation à l'agent négociateur de signifier à l'employeur un avis de négociation collective pour la fin visée au paragraphe 54(1).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 53; 1998, ch. 26, art. 26; 1999, ch. 31, art. 162(A).

Application for order to serve notice to bargain

54 (1) Where a bargaining agent receives notice of a technological change pursuant to section 52, the bargaining agent may, in order to assist the employees affected by the change to adjust to the effects of the change, apply to the Board, within thirty days after the date on which it receives the notice, for an order granting leave to serve on the employer a notice to commence collective bargaining for the purpose of

(a) revising the existing provisions of the collective agreement by which they are bound that relate to terms and conditions or security of employment; or

(b) including new provisions in the collective agreement that relate to terms and conditions or security of employment.

Demande d'autorisation de signifier un avis de négociation

54 (1) Dans les trente jours suivant la date de la réception de l'avis de changement technologique visé à l'article 52, l'agent négociateur peut, afin d'aider les employés touchés par le changement à s'adapter aux effets de celui-ci, demander au Conseil de lui donner, par ordonnance, l'autorisation de signifier à l'employeur un avis de négociation collective en vue :

a) soit de la révision des dispositions de la convention collective traitant des conditions ou de la sécurité d'emploi;

b) soit de l'incorporation dans la convention de nouvelles dispositions concernant ces questions.

Order to serve notice to bargain

(2) Where the Board has received from a bargaining agent an application for an order under subsection (1), and it is satisfied that the technological change in respect of which the bargaining agent has received notice given pursuant to section 52 is likely, substantially and adversely, to affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of employees to whom the collective agreement between the bargaining agent and the employer applies, the Board may, by order,

Ordonnance d'autorisation

(2) Le Conseil peut, par ordonnance, donner l'autorisation demandée aux termes du paragraphe (1) s'il est convaincu que le changement technologique en question aura vraisemblablement des répercussions notables et défavorables sur les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre appréciable des employés liés par la convention collective conclue entre l'agent négociateur et l'employeur.

S.R., ch. L-1, art. 152; 1972, ch. 18, art. 1.

grant leave to the bargaining agent to serve on the employer a notice to commence collective bargaining for the purpose referred to in subsection (1).

R.S., c. L-1, s. 152; 1972, c. 18, s. 1.

Conditions precedent to technological change

55 Where a bargaining agent applies to the Board for an order under subsection 54(1), the employer in respect of whom the application is made shall not effect the technological change in respect of which the application is made until

(a) the Board has made an order refusing to grant leave to the bargaining agent to serve on the employer a notice to commence collective bargaining; or

(b) the Board has made an order granting leave to the bargaining agent to serve on the employer a notice to commence collective bargaining and

(i) an agreement has been reached as a result of collective bargaining, or

(ii) the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met.

R.S., c. L-1, s. 153; 1972, c. 18, s. 1.

Content and Interpretation of Collective Agreements

Effect of collective agreement

56 A collective agreement entered into between a bargaining agent and an employer in respect of a bargaining unit is, subject to and for the purposes of this Part, binding on the bargaining agent, every employee in the bargaining unit and the employer.

R.S., c. L-1, s. 154; 1972, c. 18, s. 1.

Provision for final settlement without stoppage of work

57 (1) Every collective agreement shall contain a provision for final settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties to or employees bound by the collective agreement, concerning its interpretation, application, administration or alleged contravention.

Where arbitrator to be appointed

(2) Where any difference arises between parties to a collective agreement that does not contain a provision for final settlement of the difference as required by subsection (1), the difference shall, notwithstanding any provision of the collective agreement, be submitted by the parties for final settlement

Conditions préalables au changement technologique

55 L'employeur visé par la demande présentée aux termes du paragraphe 54(1) ne peut pas procéder au changement technologique en question :

a) tant que le Conseil n'a pas rendu d'ordonnance refusant à l'agent négociateur l'autorisation demandée;

b) si le Conseil accorde l'autorisation, avant :

(i) soit la conclusion d'un accord au terme des négociations collectives,

(ii) soit l'accomplissement des conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d).

S.R., ch. L-1, art. 153; 1972, ch. 18, art. 1.

Contenu et interprétation des conventions collectives

Effet de la convention collective

56 Pour l'application de la présente partie et sous réserve des dispositions contraires de celle-ci, la convention collective conclue entre l'agent négociateur et l'employeur lie l'agent négociateur, les employés de l'unité de négociation régie par la convention et l'employeur.

S.R., ch. L-1, art. 154; 1972, ch. 18, art. 1.

Clause de règlement définitif sans arrêt de travail

57 (1) Est obligatoire dans la convention collective la présence d'une clause prévoyant le mode — par arbitrage ou toute autre voie — de règlement définitif, sans arrêt de travail, des désaccords qui pourraient survenir entre les parties ou les employés qu'elle régit, quant à son interprétation, son application ou sa prétendue violation.

Nomination d'un arbitre

(2) En l'absence de cette clause, tout désaccord entre les parties à la convention collective est, malgré toute disposition de la convention collective, obligatoirement soumis par elles, pour règlement définitif :

a) soit à un arbitre de leur choix;

(a) to an arbitrator selected by the parties; or

(b) where the parties are unable to agree on the selection of an arbitrator and either party makes a written request to the Minister to appoint an arbitrator, to an arbitrator appointed by the Minister after such inquiry, if any, as the Minister considers necessary.

b) soit, en cas d'impossibilité d'entente sur ce choix et sur demande écrite de nomination présentée par l'une ou l'autre partie au ministre, à l'arbitre que désigne celui-ci, après enquête, s'il le juge nécessaire.

Idem

(3) Where any difference arises between parties to a collective agreement that contains a provision for final settlement of the difference by an arbitration board and either party fails to name its nominee to the board in accordance with the collective agreement, the difference shall, notwithstanding any provision in the collective agreement, be submitted by the parties for final settlement to an arbitrator in accordance with paragraphs (2)(a) and (b).

Idem

(3) Lorsque la convention prévoit, comme mécanisme de règlement, le renvoi à un conseil d'arbitrage, tout désaccord est, malgré toute disposition de la convention collective, obligatoirement soumis à un arbitre conformément aux alinéas (2)a) et b) dans les cas où l'une ou l'autre des parties omet de désigner son représentant au conseil.

Request to Minister for appointment of arbitrator or arbitration board chairperson

(4) Where a collective agreement provides for final settlement, without stoppage of work, of differences described in subsection (1) by an arbitrator or arbitration board and the parties or their nominees are unable to agree on the selection of an arbitrator or arbitration board chairperson, as the case may be, either party or its nominee may, notwithstanding anything in the collective agreement, make a written request to the Minister to appoint an arbitrator or arbitration board chairperson, as the case may be.

Demande au ministre

(4) Lorsque la convention collective prévoit le règlement définitif des désaccords par le renvoi à un arbitre ou un conseil d'arbitrage et que les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre — ou dans le cas de leurs représentants au conseil d'arbitrage, sur le choix d'un président —, l'une ou l'autre des parties — ou un représentant — peut, malgré toute disposition de la convention collective, demander par écrit au ministre de nommer un arbitre ou un président, selon le cas.

Appointment by Minister

(5) On receipt of a written request under subsection (4), the Minister shall, after such inquiry, if any, as the Minister considers necessary, appoint an arbitrator or arbitration board chairperson, as the case may be.

Nomination par le ministre

(5) Le ministre procède à la nomination demandée aux termes du paragraphe (4), après enquête, s'il le juge nécessaire.

Effect of appointment by Minister

(6) Any person appointed or selected pursuant to subsection (2), (3) or (5) as an arbitrator or arbitration board chairperson shall be deemed, for all purposes of this Part, to have been appointed pursuant to the collective agreement between the parties.

R.S., 1985, c. L-2, s. 57; 1998, c. 26, s. 59(E).

Présomption

(6) L'arbitre ou le président nommé ou choisi en vertu des paragraphes (2), (3) ou (5) est réputé, pour l'application de la présente partie, avoir été nommé aux termes de la convention collective.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 57; 1998, ch. 26, art. 59(A).

Decisions not to be reviewed by court

58 (1) Every order or decision of an arbitrator or arbitration board is final and shall not be questioned or reviewed in any court.

Caractère définitif des décisions

58 (1) Les ordonnances ou décisions d'un conseil d'arbitrage ou d'un arbitre sont définitives et ne peuvent être ni contestées ni révisées par voie judiciaire.

No review by *certiorari*, etc.

(2) No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction,

Interdiction de recours extraordinaires

(2) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de

certiorari, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit or restrain an arbitrator or arbitration board in any of their proceedings under this Part.

prohibition ou de *quo warranto* — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage exercée dans le cadre de la présente partie.

Status

(3) For the purposes of the *Federal Courts Act*, an arbitrator appointed pursuant to a collective agreement or an arbitration board is not a federal board, commission or other tribunal within the meaning of that Act.

R.S., 1985, c. L-2, s. 58; 1999, c. 31, s. 153(E); 2002, c. 8, s. 182.

Statut

(3) Pour l'application de la *Loi sur les Cours fédérales*, l'arbitre nommé en application d'une convention collective et le conseil d'arbitrage ne constituent pas un office fédéral au sens de cette loi.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 58; 1999, ch. 31, art. 153(A); 2002, ch. 8, art. 182.

Copy to be filed with Minister

59 A copy of every order or decision of an arbitrator or arbitration board shall be filed with the Minister by the arbitrator or arbitration board chairperson and shall be available to the public in circumstances prescribed by the Governor in Council.

R.S., 1985, c. L-2, s. 59; 1998, c. 26, s. 59(E).

Transmission et publicité des décisions

59 L'arbitre ou le président du conseil d'arbitrage transmet au ministre copie de ses décisions ou ordonnances; une copie doit aussi être accessible au public selon les modalités fixées par le gouverneur en conseil.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 59; 1998, ch. 26, art. 59(A).

Powers of arbitrator, etc.

60 (1) An arbitrator or arbitration board has

(a) the powers conferred on the Board by paragraphs 16(a), (b), (c) and (f.1);

(a.1) the power to interpret, apply and give relief in accordance with a statute relating to employment matters, whether or not there is conflict between the statute and the collective agreement;

(a.2) the power to make the interim orders that the arbitrator or arbitration board considers appropriate;

(a.3) the power to consider submissions provided in the form that the arbitrator or the arbitration board considers appropriate or to which the parties agree;

(a.4) the power to expedite proceedings and to prevent abuse of the arbitration process by making the orders or giving the directions that the arbitrator or arbitration board considers appropriate for those purposes; and

(b) power to determine any question as to whether a matter referred to the arbitrator or arbitration board is arbitrable.

Pouvoirs des arbitres

60 (1) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a les pouvoirs suivants :

a) ceux qui sont conférés au Conseil par les alinéas 16a), b), c) et f.1);

a.1) celui d'interpréter et d'appliquer les lois relatives à l'emploi et de rendre les ordonnances qu'elles prévoient, même dans les cas où elles entrent en conflit avec la convention collective;

a.2) celui de rendre les ordonnances provisoires qu'il juge indiquées;

a.3) celui de tenir compte des observations présentées sous une forme qu'il juge indiquée ou que les parties acceptent;

a.4) celui de rendre les ordonnances ou de donner les directives qu'il juge indiquées pour accélérer les procédures ou prévenir le recours abusif à l'arbitrage;

b) celui de décider si l'affaire qui lui est soumise est susceptible d'arbitrage.

Power to extend time

(1.1) The arbitrator or arbitration board may extend the time for taking any step in the grievance process or arbitration procedure set out in a collective agreement, even after the expiration of the time, if the arbitrator or arbitration board is satisfied that there are reasonable

Prorogation des délais

(1.1) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut proroger tout délai — même expiré — applicable aux procédures de grief ou à l'arbitrage prévu par la convention collective s'il est d'avis que la prorogation est justifiée et ne porte pas atteinte indûment aux droits de l'autre partie.

grounds for the extension and that the other party would not be unduly prejudiced by the extension.

Power to mediate

(1.2) At any stage of a proceeding before an arbitrator or arbitration board, the arbitrator or arbitration board may, if the parties agree, assist the parties in resolving the difference at issue without prejudice to the power of the arbitrator or arbitration board to continue the arbitration with respect to the issues that have not been resolved.

Idem

(2) Where an arbitrator or arbitration board determines that an employee has been discharged or disciplined by an employer for cause and the collective agreement does not contain a specific penalty for the infraction that is the subject of the arbitration, the arbitrator or arbitration board has power to substitute for the discharge or discipline such other penalty as to the arbitrator or arbitration board seems just and reasonable in the circumstances.

R.S., 1985, c. L-2, s. 60; 1998, c. 26, s. 27.

Médiation

(1.2) En tout état de cause, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut, avec le consentement des parties, les aider à régler tout désaccord entre elles, sans qu'il soit porté atteinte à sa compétence à titre d'arbitre ou de conseil d'arbitrage chargé de trancher les questions qui n'auront pas été réglées.

Idem

(2) Dans les cas de congédiement ou de mesures disciplinaires justifiés, et en l'absence, dans la convention collective, de sanction particulière pour la faute reprochée à l'employé en cause, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a en outre le pouvoir de substituer à la décision de l'employeur toute autre sanction qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 60; 1998, ch. 26, art. 27.

Procedure

61 An arbitrator or arbitration board shall determine their own procedure, but shall give full opportunity to the parties to the proceeding to present evidence and make submissions to the arbitrator or arbitration board.

R.S., 1985, c. L-2, s. 61; 1999, c. 31, s. 154(E).

Procédure

61 L'arbitre ou le conseil d'arbitrage établit sa propre procédure; il est toutefois tenu de donner aux parties toute possibilité de lui présenter des éléments de preuve et leurs arguments.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 61; 1999, ch. 31, art. 154(A).

Decision of arbitration board

62 Where a difference described in subsection 57(1) is submitted to an arbitration board, the decision of a majority of those comprising the board is the decision of the board, but if a majority of those comprising the board cannot agree on a decision, the decision of the chairperson of the board is the decision of the board.

R.S., 1985, c. L-2, s. 62; 1998, c. 26, s. 59(E).

Décisions du conseil d'arbitrage

62 Pour les désaccords visés au paragraphe 57(1), la décision du conseil d'arbitrage se prend à la majorité des membres; à défaut de majorité, elle appartient au président.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 62; 1998, ch. 26, art. 59(A).

Arbitration costs, fees and expenses

63 Where a difference described in subsection 57(1) is submitted by the parties to an arbitrator or arbitration board, the costs, fees and expenses with respect to the arbitration proceedings shall, unless the collective agreement otherwise provides or the parties otherwise agree, be borne as follows:

(a) each party shall bear its own costs and shall pay the fees and expenses of any member of the arbitration board who is nominated by it; and

(b) the fees and expenses of an arbitrator or arbitration board chairperson, whether the arbitrator or

Frais de l'arbitrage

63 En matière d'arbitrage des désaccords visés au paragraphe 57(1) et sauf stipulation contraire de la convention collective ou entente entre elles à l'effet contraire, chacune des parties supporte :

a) ses propres frais ainsi que la rétribution et les indemnités du membre du conseil d'arbitrage qu'elle a nommé;

b) une part égale de la rétribution et des indemnités de l'arbitre ou du président du conseil d'arbitrage, que celui-ci ait été choisi par elles ou leurs représentants, ou nommé par le ministre.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 63; 1998, ch. 26, art. 59(A).

chairperson is selected by the parties or their nominees or appointed by the Minister under this Part, shall be borne equally by the parties.

R.S., 1985, c. L-2, s. 63; 1998, c. 26, s. 59(E).

Order or decision within sixty days

64 (1) Every order or decision of an arbitrator or arbitration board shall be made or given within sixty days after, in the case of an arbitrator, their appointment as arbitrator, and, in the case of an arbitration board, the appointment of the arbitration board chairperson, unless

(a) the collective agreement otherwise provides or the parties otherwise agree; or

(b) owing to circumstances beyond the control of the arbitrator or arbitration board, it is not practicable to make or give the order or decision within those sixty days.

Délai pour rendre une décision

64 (1) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage rend ses ordonnances ou décisions dans les soixante jours suivant sa nomination ou la nomination du président du conseil d'arbitrage, dans le cas du second, sauf :

a) soit stipulation contraire de la convention collective ou entente à l'effet contraire entre les parties;

b) soit circonstances indépendantes de sa volonté rendant impossible l'observation du délai.

Days not included

(2) For the purposes of subsection (1), any day that is included in a period for which the arbitration proceedings are suspended pursuant to subsection 65(2) shall not be counted as one of the sixty days referred to in subsection (1).

Calcul du délai

(2) Les jours pendant lesquels la procédure d'arbitrage est suspendue en vertu du paragraphe 65(2) ne sont pas pris en compte dans le calcul du délai prévu au paragraphe (1).

Late order or decision not invalid

(3) The failure of an arbitrator or arbitration board to make or give any order or decision within the sixty days referred to in subsection (1) does not affect the jurisdiction of the arbitrator or arbitration board to continue with and complete the arbitration proceedings and any order or decision made or given by the arbitrator or arbitration board after the expiration of those sixty days is not for that reason invalid.

R.S., 1985, c. L-2, s. 64; 1998, c. 26, s. 59(E); 1999, c. 31, s. 162(E).

Cas d'inobservation

(3) L'inobservation du délai n'a pas pour effet de dessaisir l'arbitre ou le conseil d'arbitrage, ni d'invalider les ordonnances ou décisions que celui-ci rend après l'expiration du délai.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 64; 1998, ch. 26, art. 59(A); 1999, ch. 31, art. 162(A).

Questions may be referred to Board

65 (1) Where any question arises in connection with a matter that has been referred to an arbitrator or arbitration board, relating to the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement, the arbitrator or arbitration board, the Minister or any alleged party may refer the question to the Board for determination.

Renvoi au Conseil

65 (1) Toute question soulevée dans une affaire d'arbitrage et se rapportant à l'existence d'une convention collective ou à l'identité des parties ou des employés qu'elle lie peut être renvoyée au Conseil, pour décision, par l'arbitre, le conseil d'arbitrage, le ministre ou toute prétendue partie.

Arbitration proceeding not suspended

(2) The referral of any question to the Board pursuant to subsection (1) shall not operate to suspend any proceeding before an arbitrator or arbitration board unless the arbitrator or arbitration board decides that the nature of

Poursuite de la procédure d'arbitrage

(2) Le renvoi visé au paragraphe (1) ne suspend la procédure engagée devant l'arbitre ou le conseil d'arbitrage que si l'un ou l'autre décide que la nature de la question le justifie ou que le Conseil lui-même ordonne la suspension.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 65; 1998, ch. 26, art. 28.

the question warrants a suspension of the proceeding or the Board directs the suspension of the proceeding.

R.S., 1985, c. L-2, s. 65; 1998, c. 26, s. 28.

Filing of orders and decisions in Federal Court

66 (1) Any person or organization affected by any order or decision of an arbitrator or arbitration board may, after fourteen days from the date on which the order or decision is made or given, or from the date provided in it for compliance, whichever is the later date, file in the Federal Court a copy of the order or decision, exclusive of the reasons therefor.

Idem

(2) On filing an order or decision of an arbitrator or arbitration board in the Federal Court under subsection (1), the order or decision shall be registered in the Court and, when registered, has the same force and effect, and all proceedings may be taken thereon, as if the order or decision were a judgment obtained in the Court.

R.S., c. L-1, s. 159; 1972, c. 18, s. 1; 1977-78, c. 27, s. 57.

Term of collective agreement

67 (1) Where a collective agreement contains no provision as to its term or is for a term of less than one year, the collective agreement shall be deemed to be for a term of one year from the date on which it comes into force and shall not, except as provided by subsection 36(2) or with the consent of the Board, be terminated by the parties thereto within that term of one year.

Revision of collective agreement

(2) Nothing in this Part prohibits the parties to a collective agreement from agreeing to a revision of any provision of the collective agreement other than a provision relating to the term of the collective agreement.

Board may order alteration of termination date

(3) The Board may, on application made jointly by both parties to a collective agreement, order that the termination date of the collective agreement be altered for the purpose of establishing a common termination date for two or more collective agreements binding a single employer.

Provision for settlement of differences to remain in force

(4) Notwithstanding anything contained in a collective agreement, the provision required to be contained therein by subsection 57(1) shall remain in force after the termination of the collective agreement and until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met.

Exécution des décisions

66 (1) La personne ou l'organisation touchée par l'ordonnance ou la décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage peut, après un délai de quatorze jours suivant la date de l'ordonnance ou de la décision ou après la date d'exécution qui y est fixée, si celle-ci est postérieure, déposer à la Cour fédérale une copie du dispositif de l'ordonnance ou de la décision.

Idem

(2) L'ordonnance ou la décision d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage déposée aux termes du paragraphe (1) est enregistrée à la Cour fédérale; l'enregistrement lui confère la valeur des autres jugements de ce tribunal et ouvre droit aux mêmes procédures ultérieures que ceux-ci.

S.R., ch. L-1, art. 159; 1972, ch. 18, art. 1; 1977-78, ch. 27, art. 57.

Durée de la convention collective

67 (1) La convention collective qui ne stipule pas sa durée ou qui est conclue pour une durée inférieure à un an est réputée avoir été établie pour une durée stipulée d'un an à compter du jour où elle entre en vigueur; les parties ne peuvent y mettre fin avant l'expiration de l'année qu'avec le consentement du Conseil ou que dans le cas prévu au paragraphe 36(2).

Révision de la convention collective

(2) La présente partie n'a pas pour effet d'empêcher les parties à une convention collective de prévoir la révision de toute disposition de celle-ci ne portant pas sur sa durée.

Changement de la date d'expiration

(3) Le Conseil peut, sur demande conjointe des deux parties à une convention collective, modifier, par ordonnance, la date d'expiration de la convention afin de la faire coïncider avec celle d'autres conventions collectives auxquelles l'employeur est partie.

Règlement des désaccords

(4) Malgré toute disposition contraire de la convention collective, la clause obligatoire visée au paragraphe 57(1) demeure en vigueur après l'expiration de la convention tant que n'ont pas été remplies les conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d).

Power of arbitrator where agreement terminates

(5) Where a difference between the parties to a collective agreement relating to a provision contained in the collective agreement arises during the period from the date of its termination to the date the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met,

(a) an arbitrator or arbitration board may hear and determine the difference; and

(b) sections 57 to 66 apply to the hearing and determination.

Powers of arbitrator when conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met

(6) Where a disagreement concerning the dismissal or discipline of an employee in the bargaining unit arises during the period that begins on the date on which the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) are met and ends on the date on which a new or revised collective agreement is entered into, the bargaining agent may submit the disagreement for final settlement in accordance with the provisions for the settlement of differences contained in the previous collective agreement. The relevant provisions in the collective agreement and sections 57 to 66 apply, with such modifications as the circumstances require, to the settlement of the disagreement.

Revision of term

(7) Despite subsection (2), if a notice to bargain referred to in subsection 65.12(1) of the *Bankruptcy and Insolvency Act* has been served, the parties may agree to revise the term of the collective agreement without approval of the Board.

Revision of term

(8) Despite subsection (2), if a notice to bargain referred to in subsection 33(2) of the *Companies' Creditors Arrangement Act* has been served, the parties may agree to revise the term of the collective agreement without approval of the Board.

R.S., 1985, c. L-2, s. 67; 1998, c. 26, s. 29; 2005, c. 47, s. 136.

Collective agreement may contain certain provisions

68 Nothing in this Part prohibits the parties to a collective agreement from including in the collective agreement a provision

(a) requiring, as a condition of employment, membership in a specified trade union; or

(b) granting a preference of employment to members of a specified trade union.

R.S., c. L-1, s. 161; 1972, c. 18, s. 1.

Pouvoirs de l'arbitre à l'expiration de la convention

(5) Les cas de désaccords portant sur une disposition de la convention collective et survenant dans l'intervalle qui sépare l'expiration de celle-ci et l'accomplissement des conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d) :

a) peuvent être soumis à un arbitre ou un conseil d'arbitrage;

b) sont assujettis, pour leur règlement, aux articles 57 à 66.

Pouvoirs de l'arbitre lorsque les conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies

(6) Lorsque survient un litige concernant le congédiement d'un employé de l'unité de négociation — ou la prise de mesures disciplinaires à son égard — au cours de la période qui commence à la date à laquelle les conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d) sont remplies et se termine le jour de la conclusion d'une nouvelle convention collective ou d'une convention collective révisée, l'agent négociateur peut soumettre le litige pour règlement définitif en conformité avec les dispositions de la convention collective antérieure qui porte sur le règlement des désaccords. Les dispositions pertinentes de la convention collective et les articles 57 à 66 s'appliquent au règlement du litige, avec les modifications nécessaires.

Révision de la convention collective

(7) Par dérogation au paragraphe (2), si l'avis de négociations collectives visé au paragraphe 65.12(1) de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* a été donné, les parties peuvent convenir de réviser la convention collective sans le consentement du Conseil.

Révision de la convention collective

(8) Par dérogation au paragraphe (2), si l'avis de négociations collectives visé au paragraphe 33(2) de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* a été donné, les parties peuvent convenir de réviser la convention collective sans le consentement du Conseil.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 67; 1998, ch. 26, art. 29; 2005, ch. 47, art. 136.

Clauses autorisées

68 La présente partie n'a pas pour effet d'empêcher les parties à une convention collective d'y inclure une disposition qui :

a) soit impose, comme condition d'emploi, l'adhésion à un syndicat déterminé;

b) soit donne la préférence, en matière d'emploi, aux adhérents d'un syndicat déterminé.

S.R., ch. L-1, art. 161; 1972, ch. 18, art. 1.

Definition of *referral*

69 (1) In this section, ***referral*** includes assignment, designation, dispatching, scheduling and selection.

Operation of hiring halls

(2) Where, pursuant to a collective agreement, a trade union is engaged in the referral of persons to employment, it shall establish rules for the purpose of making such referrals and apply those rules fairly and without discrimination.

Posting of rules

(3) Rules applied by a trade union pursuant to subsection (2) shall be kept posted in a conspicuous place in every area of premises occupied by the trade union in which persons seeking referral normally gather.

1977-78, c. 27, s. 58; 1980-81-82-83, c. 47, s. 53(F).

Compulsory Check-Off

Union dues to be deducted

70 (1) Where a trade union that is the bargaining agent for employees in a bargaining unit so requests, there shall be included in the collective agreement between the trade union and the employer of the employees a provision requiring the employer to deduct from the wages of each employee in the unit affected by the collective agreement, whether or not the employee is a member of the union, the amount of the regular union dues and to remit the amount to the trade union forthwith.

Religious objections

(2) Where the Board is satisfied that an employee, because of their religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union or to paying regular union dues to a trade union, the Board may order that the provision in a collective agreement requiring, as a condition of employment, membership in a trade union or requiring the payment of regular union dues to a trade union does not apply to that employee so long as an amount equal to the amount of the regular union dues is paid by the employee, either directly or by way of deduction from their wages, to a registered charity mutually agreed on by the employee and the trade union.

Designation by Board

(3) Where an employee and the trade union are unable to agree on a registered charity for the purposes of subsection (2), the Board may designate any such charity as the charity to which payment should be made.

Sens de *placement*

69 (1) Pour l'application du présent article, sont compris dans le placement l'affectation, la désignation, la sélection, la répartition du travail et l'établissement des horaires.

Bureau d'embauchage

(2) Le syndicat qui, aux termes d'une convention collective, s'occupe du placement de demandeurs d'emploi pour l'employeur est tenu d'établir des règles à cette fin et de les appliquer de façon juste et non discriminatoire.

Affichage des règles

(3) Les règles visées au paragraphe (2) doivent être affichées bien en vue dans tout local du syndicat où se réunissent habituellement des personnes qui se présentent en vue du placement.

1977-78, ch. 27, art. 58; 1980-81-82-83, ch. 47, art. 53(F).

Précompte obligatoire des cotisations

Retenue de la cotisation syndicale

70 (1) À la demande du syndicat qui est l'agent négociateur des employés d'une unité de négociation, la convention collective conclue avec l'employeur doit contenir une disposition obligeant ce dernier à prélever sur le salaire versé à chaque employé régi par la convention, que celui-ci adhère ou non au syndicat, le montant de la cotisation syndicale normale et à le remettre sans délai au syndicat.

Objection d'ordre religieux

(2) S'il est convaincu que le refus d'un employé de faire partie d'un syndicat ou de lui verser la cotisation syndicale normale est fondé sur ses croyances ou convictions religieuses, le Conseil peut, par ordonnance, exempter l'employé des dispositions de la convention collective exigeant soit l'adhésion syndicale comme condition d'emploi, soit le versement de la cotisation syndicale normale à un syndicat. L'intéressé est alors tenu de verser, soit directement, soit par prélèvement sur son salaire, un montant équivalent à la cotisation syndicale normale à un organisme de bienfaisance enregistré agréé à la fois par l'employé et le syndicat.

Désignation par le Conseil

(3) Faute d'entente entre l'employé et le syndicat sur l'organisme de bienfaisance enregistré, le Conseil peut désigner lui-même celui-ci.

Definitions

(4) In this section,

registered charity has the meaning assigned to that expression by the *Income Tax Act*; (*organisme de bienfaisance enregistré*)

regular union dues means, in respect of

(a) an employee who is a member of a trade union, the dues uniformly and regularly paid by a member of the union in accordance with the constitution and by-laws of the union, and

(b) an employee who is not a member of a trade union, the dues referred to in paragraph (a), other than any amount that is for payment of pension, superannuation, sickness insurance or any other benefit available only to members of the union. (*cotisation syndicale normale*)

R.S., 1985, c. L-2, s. 70; 1999, c. 31, ss. 162(E), 241(F), 246(F).

Définitions

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

cotisation syndicale normale

a) Dans le cas de l'employé adhérent, la somme versée régulièrement en montants égaux par les adhérents du syndicat conformément aux statuts et aux règlements administratifs du syndicat;

b) dans le cas du non-adhérent, la cotisation visée à l'alinéa a) à l'exclusion de toute somme prélevée au titre de la pension, de la retraite ou de l'assurance-maladie ou de tous autres avantages réservés aux seuls adhérents du syndicat. (*regular union dues*)

organisme de bienfaisance enregistré S'entend au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. (*registered charity*)

organisme de charité enregistré [Abrogée, 1999, ch. 31, art. 241]

L.R. (1985), ch. L-2, art. 70; 1999, ch. 31, art. 162(A), 241(F) et 246(F).

DIVISION V

Conciliation and First Agreements

Federal Mediation and Conciliation Service

Federal Mediation and Conciliation Service

70.1 (1) The Federal Mediation and Conciliation Service, the employees of which are employees of the Department of Employment and Social Development, advises the Minister of Labour with respect to industrial relations matters and is responsible for fostering harmonious relations between trade unions and employers by assisting them in the negotiation of collective agreements and their renewal and the management of the relations resulting from the implementation of the agreements.

Head

(2) The head of the Federal Mediation and Conciliation Service reports to the Minister in respect of responsibilities relating to the resolution of disputes.

1998, c. 26, s. 30; 2005, c. 34, s. 79; 2013, c. 40, s. 237.

SECTION V

Conciliation et première convention

Service fédéral de médiation et de conciliation

Service fédéral de médiation et de conciliation

70.1 (1) Le Service fédéral de médiation et de conciliation, composé de fonctionnaires du ministère de l'Emploi et du Développement social, conseille le ministre du Travail en matière de questions liées aux relations industrielles et est chargé de favoriser l'établissement de relations harmonieuses entre les syndicats et les employeurs en offrant son aide dans le cadre de la négociation et du renouvellement des conventions collectives et de la gestion des relations qui découlent de leur mise en œuvre.

Directeur du Service

(2) Le directeur du Service est responsable envers le ministre de l'exécution de ses fonctions liées au règlement des différends.

1998, ch. 26, art. 30; 2005, ch. 34, art. 79; 2013, ch. 40, art. 237.

Conciliation Procedures

Notice of dispute

71 (1) Where a notice to commence collective bargaining has been given under this Part, either party may inform the Minister, by sending a notice of dispute, of their failure to enter into, renew or revise a collective agreement where

(a) collective bargaining has not commenced within the time fixed by this Part; or

(b) the parties have bargained collectively for the purpose of entering into or revising a collective agreement but have been unable to reach agreement.

Copy to other party

(2) The party who sends a notice of dispute under subsection (1) must immediately send a copy of it to the other party.

R.S., 1985, c. L-2, s. 71; 1998, c. 26, s. 30.

Options of Minister

72 (1) The Minister shall, not later than fifteen days after receiving a notice in writing under section 71,

(a) appoint a conciliation officer;

(b) appoint a conciliation commissioner;

(c) establish a conciliation board in accordance with section 82; or

(d) notify the parties, in writing, of the Minister's intention not to appoint a conciliation officer or conciliation commissioner or establish a conciliation board.

Idem

(2) Where the Minister has not received a notice under section 71 but considers it advisable to take any action set out in paragraph (1)(a), (b) or (c) for the purpose of assisting the parties in entering into or revising a collective agreement, the Minister may take such action.

Limitation

(3) The Minister may only take one action referred to in this section with respect to any particular dispute involving a bargaining unit.

R.S., 1985, c. L-2, s. 72; 1998, c. 26, s. 31; 1999, c. 31, s. 155(E).

Procédures de conciliation

Notification du différend

71 (1) Une fois donné l'avis de négociation collective, l'une des parties peut faire savoir au ministre, en lui faisant parvenir un avis de différend, qu'elles n'ont pas réussi à conclure, renouveler ou réviser une convention collective dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) les négociations collectives n'ont pas commencé dans le délai fixé par la présente partie;

b) les parties ont négocié collectivement mais n'ont pu parvenir à un accord.

Remise à l'autre partie

(2) La partie qui envoie l'avis de différend en fait parvenir sans délai une copie à l'autre partie.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 71; 1998, ch. 26, art. 30.

Options du ministre

72 (1) Dans les quinze jours suivant la réception de l'avis qui lui a été donné aux termes de l'article 71, le ministre prend l'une ou l'autre des mesures suivantes :

a) nomination d'un conciliateur;

b) nomination d'un commissaire-conciliateur;

c) constitution d'une commission de conciliation en application de l'article 82;

d) notification aux parties, par écrit, de son intention de ne procéder à aucune des mesures visées aux alinéas a), b) et c).

Idem

(2) Même sans avoir reçu l'avis prévu à l'article 71, le ministre peut prendre toute mesure visée aux alinéas (1)a), b) ou c) s'il l'estime opportun pour aider les parties à conclure ou à réviser une convention collective.

Limite

(3) Le ministre ne peut prendre qu'une des mesures que prévoit le présent article à l'égard d'un différend visant une unité de négociation collective.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 72; 1998, ch. 26, art. 31; 1999, ch. 31, art. 155(A).

Delivery of notice to conciliation officer

73 (1) Where a conciliation officer has been appointed under subsection 72(1), the Minister shall forthwith deliver to the officer a copy of the notice given under section 71 in respect of the dispute.

Duties of conciliation officer

(2) Where a conciliation officer has been appointed under section 72, the conciliation officer shall

(a) forthwith after the appointment, confer with the parties to the dispute and endeavour to assist them in entering into or revising a collective agreement; and

(b) within fourteen days after the date of the appointment or within the longer period that may be agreed to by the parties or allowed by the Minister, report to the Minister as to whether or not the officer has succeeded in assisting the parties in entering into or revising a collective agreement.

R.S., 1985, c. L-2, s. 73; 1998, c. 26, s. 32.

Remise de l'avis au conciliateur

73 (1) Dès qu'un conciliateur est nommé en application du paragraphe 72(1), le ministre lui remet une copie de l'avis mentionné à l'article 71.

Fonctions du conciliateur

(2) Il incombe ensuite au conciliateur :

a) de rencontrer sans délai les parties et de les aider à conclure ou réviser la convention collective;

b) dans les quatorze jours qui suivent la date de sa nomination ou dans le délai supérieur dont conviennent les parties ou que fixe le ministre, de faire rapport à celui-ci des résultats de son intervention.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 73; 1998, ch. 26, art. 32.

Delivery of notice

74 (1) Where a conciliation commissioner has been appointed or a conciliation board has been established, the Minister must immediately deliver to the conciliation commissioner or the members of the conciliation board a copy of the notice of dispute sent under section 71 and may, until their report has been submitted, refer other questions to them.

Duties of conciliation commissioner or conciliation board

(2) Where a conciliation commissioner has been appointed or a conciliation board has been established under subsection 72(1), the conciliation commissioner or conciliation board shall

(a) immediately endeavour to assist the parties to the dispute in entering into or revising a collective agreement; and

(b) within fourteen days after the date of appointment or establishment, or within the longer period that may be agreed to by the parties or allowed by the Minister, report to the Minister as to the commissioner's or board's success or failure in assisting the parties to the dispute and as to their findings and recommendations.

Report of the Board

(3) The report of the majority of the members of a conciliation board is the report of the conciliation board, except where each member of the conciliation board makes a report, in which case the report made by the person appointed by the Minister as a member and chairperson of

Remise de l'avis

74 (1) Le ministre remet une copie de l'avis de différend mentionné à l'article 71 au commissaire-conciliateur ou aux membres de la commission de conciliation immédiatement après sa nomination ou la constitution de la commission, selon le cas; il peut également, jusqu'à ce que leur rapport ait été remis, leur soumettre d'autres questions.

Mission du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation

(2) Il incombe au commissaire-conciliateur ou à la commission de conciliation :

a) de mettre immédiatement tout en œuvre pour que les parties au différend parviennent à conclure ou à réviser la convention collective;

b) dans les quatorze jours qui suivent la date de sa nomination ou de sa constitution ou dans le délai supérieur dont conviennent les parties ou que fixe le ministre, de remettre au ministre un rapport exposant les résultats de son intervention ainsi que ses conclusions et recommandations.

Rapport de la commission

(3) Le rapport présenté par la majorité des membres de la commission de conciliation — ou, s'il n'y a pas majorité, celui du président — vaut rapport de la commission.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 74; 1998, ch. 26, art. 33.

the conciliation board is the report of the conciliation board.

R.S., 1985, c. L-2, s. 74; 1998, c. 26, s. 33.

Time limits

75 (1) Except with the consent of the parties, the Minister may not extend the time for a conciliation officer to report, or for a conciliation commissioner or conciliation board to submit a report, beyond sixty days after the date of appointment or establishment.

Deemed reporting

(2) The conciliation officer is deemed to have reported sixty days after the date on which that officer was appointed or at the end of the extended time limit to which the parties consent, unless she or he actually reports earlier.

Deemed receipt of report

(3) The Minister is deemed to have received the report of the conciliation commissioner or conciliation board sixty days after the date on which the conciliation commissioner was appointed or the board was established or at the end of the extended time limit to which the parties consent, unless the Minister actually receives the report earlier.

R.S., 1985, c. L-2, s. 75; 1998, c. 26, s. 33.

Reconsideration of report

76 After a conciliation commissioner or conciliation board has submitted their report, the Minister may direct the conciliation commissioner or conciliation board to reconsider the report and clarify or amplify any part of it.

R.S., 1985, c. L-2, s. 76; 1998, c. 26, s. 33.

Release of report

77 After receiving the report of a conciliation commissioner or conciliation board, the Minister

(a) immediately releases a copy of the report to the parties to the dispute; and

(b) may make the report available to the public in a manner that the Minister considers advisable.

R.S., 1985, c. L-2, s. 77; 1998, c. 26, s. 33.

Report binding by agreement

78 Where a conciliation commissioner or conciliation board has been appointed or established in respect of a dispute, the parties, at any time before the report of the conciliation commissioner or conciliation board is made, may agree in writing to be bound by the

Délai maximal

75 (1) Sauf si les parties y consentent, le ministre ne peut prolonger le délai avant l'expiration duquel le conciliateur est tenu de lui faire rapport des résultats de son intervention ni le délai de remise du rapport d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation au-delà du soixantième jour suivant la date de la nomination ou de la constitution.

Présomption

(2) Sauf s'il fait effectivement rapport plus tôt, le conciliateur est réputé avoir fait rapport au ministre le soixantième jour suivant la date de sa nomination ou à l'expiration du délai supérieur dont conviennent les parties.

Présomption

(3) Sauf si le rapport lui est effectivement remis plus tôt, le ministre est réputé l'avoir reçu le soixantième jour suivant la date de la nomination du commissaire-conciliateur ou de la constitution de la commission, ou à l'expiration du délai supérieur dont conviennent les parties.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 75; 1998, ch. 26, art. 33.

Réexamen du rapport

76 Le ministre peut enjoindre au commissaire-conciliateur ou à la commission de conciliation, selon le cas, de réexaminer et de clarifier ou développer toute partie de son rapport.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 76; 1998, ch. 26, art. 33.

Communication du rapport

77 Après avoir reçu le rapport du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation, le ministre :

a) en met sans délai une copie à la disposition des parties au différend;

b) peut le rendre public de la manière qui lui paraît opportune.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 77; 1998, ch. 26, art. 33.

Accord des parties

78 Tant que le commissaire-conciliateur ou la commission de conciliation n'a pas remis son rapport, les parties

recommendations of the conciliation commissioner or conciliation board and, on their making, shall give effect to those recommendations.

R.S., 1985, c. L-2, s. 78; 1998, c. 26, s. 33.

peuvent convenir par écrit qu'elles seront liées par ses recommandations. Dans ce cas, elles sont tenues de donner immédiatement suite aux recommandations présentées.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 78; 1998, ch. 26, art. 33.

Agreement

79 (1) Despite any other provision of this Part, an employer and a bargaining agent may agree in writing, as part of a collective agreement or otherwise, to refer any matter respecting the renewal or revision of a collective agreement or the entering into of a new collective agreement to a person or body for final and binding determination.

Entente

79 (1) Par dérogation aux autres dispositions de la présente partie, l'employeur et l'agent négociateur peuvent convenir par écrit, notamment dans une convention collective, de soumettre toute question liée au renouvellement ou à la révision d'une convention collective, ou à la conclusion d'une nouvelle convention collective à une personne ou un organisme pour décision définitive et exécutoire.

Effect of agreement

(2) The agreement suspends the right to strike or lockout and constitutes an undertaking to implement the determination.

R.S., 1985, c. L-2, s. 79; 1998, c. 26, s. 33.

Conséquence de l'entente

(2) L'entente suspend le droit de grève ou de lock-out et constitue l'engagement de mettre en œuvre la décision.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 79; 1998, ch. 26, art. 33.

Settlement of First Agreement

Première convention collective

Minister may refer dispute to Board

80 (1) Where an employer or a bargaining agent is required, by notice given under section 48, to commence collective bargaining for the purpose of entering into the first collective agreement between the parties with respect to the bargaining unit for which the bargaining agent has been certified and the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have otherwise been met, the Minister may, if the Minister considers it necessary or advisable, at any time thereafter direct the Board to inquire into the dispute and, if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement between the parties.

Renvoi au Conseil

80 (1) Si l'avis de négociation collective visé à l'article 48 se rapporte à la première convention collective à conclure entre les parties quant à l'unité de négociation pour laquelle l'agent négociateur a été accrédité et que les conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies, le ministre peut, s'il le juge utile, ordonner au Conseil de faire enquête sur le différend et, si celui-ci l'estime indiqué, de fixer les modalités de la première convention collective entre les parties.

Board may settle terms and conditions

(2) The Board shall proceed as directed by the Minister under subsection (1) and, if the Board settles the terms and conditions of a first collective agreement referred to in that subsection, those terms and conditions shall constitute the collective agreement between the parties and shall be binding on them and on the employees in the bargaining unit, except to the extent that such terms and conditions are subsequently amended by the parties by agreement in writing.

Établissement de la première convention par le Conseil

(2) Le Conseil doit se conformer aux instructions que le ministre lui donne aux termes du paragraphe (1); s'il fixe les modalités de la première convention collective, celles-ci constituent la convention et lient les parties et les employés de l'unité de négociation tant qu'elles ne sont pas modifiées par consentement mutuel écrit des parties.

Matters the Board may consider

(3) In settling the terms and conditions of a first collective agreement under this section, the Board shall give the parties an opportunity to present evidence and make representations and the Board may take into account

Fixation des modalités

(3) En fixant les modalités de la première convention collective, le Conseil doit donner aux parties la possibilité de présenter des éléments de preuve et leurs arguments. Il peut tenir compte des points suivants :

(a) the extent to which the parties have, or have not, bargained in good faith in an attempt to enter into the first collective agreement between them;

(b) the terms and conditions of employment, if any, negotiated through collective bargaining for employees performing the same or similar functions in the same or similar circumstances as the employees in the bargaining unit; and

(c) such other matters as the Board considers will assist it in arriving at terms and conditions that are fair and reasonable in the circumstances.

Duration of agreement

(4) Where the terms and conditions of a first collective agreement are settled by the Board under this section, the agreement is effective for a period of two years after the date on which the Board settles the terms and conditions of the collective agreement.

R.S., 1985, c. L-2, s. 80; 1998, c. 26, s. 34.

Establishment of Conciliation Boards

Composition

81 (1) A conciliation board shall consist of three members appointed in the manner specified in section 82.

Eligibility of members

(2) A person is not eligible to be a member of a conciliation board if the person has a pecuniary interest that may be directly affected by any matter referred to the board.

R.S., c. L-1, s. 172; 1972, c. 18, s. 1.

Nomination by parties

82 (1) Where the Minister has, pursuant to section 72, decided to establish a conciliation board, the Minister shall immediately, by notice in writing, require each of the parties to the dispute to nominate, within seven days after receipt by the party of the notice, one person to be a member of the conciliation board and, on receipt of the nomination within those seven days, the Minister shall appoint the nominee to be a member of the conciliation board.

Failure to nominate

(2) Where either party to whom a notice is given pursuant to subsection (1) fails or neglects to nominate a person to be a member of the conciliation board to be established by the Minister within seven days after the receipt by that party of the notice, the Minister shall

a) la mesure dans laquelle les parties ont négocié de bonne foi pour tenter de conclure la convention;

b) les conditions d'emploi ayant fait l'objet d'éventuelles négociations collectives pour des employés exerçant des fonctions identiques ou analogues, dans des circonstances identiques ou analogues, à celles des employés de l'unité de négociation;

c) toutes autres questions susceptibles d'aider à en arriver à des conditions justes et raisonnables dans les circonstances.

Durée de la convention

(4) La première convention collective est en vigueur pendant les deux ans qui suivent la date de la fixation de ses modalités par le Conseil.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 80; 1998, ch. 26, art. 34.

Constitution des commissions de conciliation

Composition

81 (1) La commission de conciliation se compose de trois membres nommés de la manière prévue à l'article 82.

Incompatibilité

(2) Ne peut être nommée à la commission de conciliation la personne dont les intérêts financiers sont susceptibles d'être directement touchés par l'affaire portée devant celle-ci.

S.R., ch. L-1, art. 172; 1972, ch. 18, art. 1.

Désignation par les parties

82 (1) En prévision de la constitution d'une commission de conciliation, le ministre adresse sans délai à chacune des parties un avis lui demandant de proposer, dans les sept jours suivant la réception, un candidat pour cette commission et nomme les candidats proposés dans le délai.

Absence de désignation

(2) Si l'une des parties omet de proposer un candidat dans le délai prévu au paragraphe (1), le ministre nomme membre de la commission de conciliation une personne qu'il estime apte à occuper cette charge. Cette personne

appoint, as a member of the conciliation board, a person the Minister considers to be qualified to be such a member, and the member so appointed shall be deemed to have been appointed on the nomination of that party.

est alors réputée avoir été nommée sur proposition de cette partie.

Nomination of chairperson

(3) The members of a conciliation board appointed under subsection (1) or (2) shall, within five days after the appointment of the second member, nominate a third person, who is willing and ready to act, to be a member and chairperson of the conciliation board, and the Minister shall appoint that person to be a member and chairperson of the conciliation board.

Nomination du président

(3) Dans les cinq jours qui suivent la date de nomination du second d'entre eux, les deux membres nommés en application des paragraphes (1) ou (2) proposent, pour le poste de président de la commission de conciliation, le nom d'une troisième personne disposée à agir en cette qualité. Le ministre entérine leur choix en nommant cette personne président de la commission.

Failure to nominate chairperson

(4) Where the members of a conciliation board appointed under subsection (1) or (2) fail or neglect to nominate a chairperson within five days after the appointment of the second such member, the Minister shall forthwith appoint, as the third member and chairperson of the conciliation board, a person whom the Minister considers qualified to be a member and chairperson of the conciliation board.

R.S., 1985, c. L-2, s. 82; 1998, c. 26, ss. 35(E), 59(E).

Absence de candidature

(4) Faute de candidature proposée dans les conditions fixées au paragraphe (3), le ministre nomme immédiatement au poste de président de la commission de conciliation une personne qu'il estime apte à occuper cette charge.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 82; 1998, ch. 26, art. 35(A) et 59(A).

Notification to parties of establishment of board

83 When the members of a conciliation board have been appointed under section 82 in respect of a dispute, the Minister shall forthwith give notice to the parties of the names of the members of the board, and thereupon it shall be conclusively presumed that the conciliation board described in the notice has been established in accordance with this Part as of the date the notice is given.

1972, c. 18, s. 1.

Avis de constitution

83 Dès que les membres de la commission de conciliation ont été nommés, le ministre en communique les noms aux parties. La communication établit de façon irréfutable que la commission a été constituée en conformité avec la présente partie, à la date de la communication.

1972, ch. 18, art. 1.

General

Powers of board

84 A conciliation commissioner or a conciliation board

(a) may determine their own procedure;

(b) has, in relation to any proceeding before them, the powers conferred on the Board, in relation to any proceeding before the Board, by paragraphs 16(a), (b), (c), (f) and (h); and

(c) may authorize any person to do anything described in paragraph 16(b) or (f) that the conciliation commissioner or conciliation board may do and to report to the conciliation commissioner or conciliation board thereon.

R.S., 1985, c. L-2, s. 84; 1999, c. 31, s. 156.

Dispositions générales

Pouvoirs du commissaire et de la commission

84 Le commissaire-conciliateur ou la commission de conciliation peuvent :

a) fixer chacun leur propre procédure;

b) exercer, pour toute affaire dont ils sont saisis, les pouvoirs conférés au Conseil, pour ses propres affaires, par les alinéas 16a), b), c), f) et h);

c) déléguer à quiconque les pouvoirs visés aux alinéas 16b) ou f) en exigeant, s'il y a lieu, un rapport de la part du délégataire.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 84; 1999, ch. 31, art. 156.

Sittings

85 (1) The chairperson of a conciliation board shall

(a) after consultation with the other members of the board, fix the time and place of sittings of the conciliation board;

(b) notify the parties to the dispute of the time and place so fixed; and

(c) at the conclusion of the sittings of the conciliation board, send to the Minister a detailed certified statement as to those sittings and as to the members of the conciliation board and witnesses present at each sitting.

Séances

85 (1) Le président de la commission de conciliation :

a) fixe les dates, heures et lieux des séances de la commission, après consultation des autres membres;

b) en donne avis aux parties;

c) à la fin des séances, en transmet au ministre un compte rendu détaillé, certifié par lui et comportant les noms des membres et témoins présents à chaque séance.

Quorum

(2) The chairperson and one other member of a conciliation board constitute a quorum but, in the absence of any member, the other members shall not proceed unless the absent member has been given reasonable notice of the sitting.

Quorum

(2) Le quorum est constitué par le président de la commission de conciliation et un autre membre, à condition toutefois que le membre absent ait été averti suffisamment à l'avance de la tenue de la séance.

Substitute member

(3) Where a person ceases to be a member of a conciliation board before the board has completed its work, another member shall be nominated and appointed in their place in accordance with section 82.

R.S., 1985, c. L-2, s. 85; 1998, c. 26, s. 59(E); 1999, c. 31, s. 162(E).

Remplaçant

(3) Si le poste d'un membre devient vacant avant que la commission de conciliation ait terminé ses travaux, il y est pourvu par la nomination d'un remplaçant selon les modalités fixées à l'article 82.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 85; 1998, ch. 26, art. 59(A); 1999, ch. 31, art. 162(A).

Proceedings prohibited

86 No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court

(a) to question the appointment of, or refusal to appoint, a conciliation officer or conciliation commissioner, or the establishment of, or the refusal to establish, a conciliation board; or

(b) to review, prohibit or restrain any proceeding of a conciliation officer, conciliation commissioner or conciliation board.

R.S., 1985, c. L-2, s. 86; 1998, c. 26, s. 36.

Impossibilité de recours judiciaires

86 Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire visant à :

a) soit contester la nomination d'un conciliateur ou d'un commissaire-conciliateur ou la constitution d'une commission de conciliation, ou le refus d'y procéder;

b) soit réviser, empêcher ou limiter l'action d'un conciliateur, d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 86; 1998, ch. 26, art. 36.

Report and testimony not evidence

87 No report of a conciliation commissioner or conciliation board, and no testimony or record of proceedings before a conciliation commissioner or conciliation board, are admissible in evidence in any court in Canada, except in the case of a prosecution for perjury.

1972, c. 18, s. 1.

Inadmissibilité en justice

87 Les rapports ou les comptes rendus de délibérations de commissaires-conciliateurs ou de commissions de conciliation ne sont pas, sauf en cas de poursuite pour parjure, admissibles en justice, non plus que les témoignages recueillis par ceux-ci.

1972, ch. 18, art. 1.

DIVISION V.1

Obligations Relating to Strikes and Lockouts

Definitions

87.1 The following definitions apply in this Division.

employer includes an employers' organization. (*employeur*)

trade union includes a council of trade unions. (*syndicat*)

1998, c. 26, s. 37.

Strike notice

87.2 (1) Unless a lockout not prohibited by this Part has occurred, a trade union must give notice to the employer, at least seventy-two hours in advance, indicating the date on which a strike will occur, and must provide a copy of the notice to the Minister.

Lockout notice

(2) Unless a strike not prohibited by this Part has occurred, an employer must give notice to the trade union, at least seventy-two hours in advance, indicating the date on which a lockout will occur, and must provide a copy of the notice to the Minister.

New notice

(3) Unless the parties agree otherwise in writing, where no strike or lockout occurs on the date indicated in a notice given pursuant to subsection (1) or (2), a new notice of at least seventy-two hours must be given by the trade union or the employer if they wish to initiate a strike or lockout.

1998, c. 26, s. 37.

Secret ballot — strike vote

87.3 (1) Unless a lockout not prohibited by this Part has occurred, a trade union may not declare or authorize a strike unless it has, within the previous sixty days, or any longer period that may be agreed to in writing by the trade union and the employer, held a secret ballot vote among the employees in the unit and received the approval of the majority of the employees who voted.

SECTION V.1

Obligations en matière de grèves et de lock-out

Définitions

87.1 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente section.

employeur S'entend également d'une organisation patronale. (*employer*)

syndicat S'entend également d'un regroupement de syndicats. (*trade union*)

1998, ch. 26, art. 37.

Préavis de grève

87.2 (1) Sauf si un lock-out non interdit par la présente partie a été déclenché, le syndicat est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures à l'employeur pour l'informer de la date à laquelle la grève sera déclenchée; il est également tenu de faire parvenir une copie du préavis au ministre.

Préavis de lock-out

(2) Sauf si une grève non interdite par la présente partie a été déclenchée, l'employeur est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures au syndicat pour l'informer de la date à laquelle le lock-out sera déclenché; il est également tenu de faire parvenir une copie du préavis au ministre.

Nouveau préavis

(3) Sauf si les parties en conviennent autrement par écrit, si la grève ou le lock-out n'est pas déclenché à la date mentionnée dans le préavis donné en vertu des paragraphes (1) ou (2), le syndicat ou l'employeur qui désire déclencher une grève ou un lock-out est tenu de donner un nouveau préavis d'au moins soixante-douze heures.

1998, ch. 26, art. 37.

Scrutin secret — grève

87.3 (1) Sauf si un lock-out non interdit par la présente partie a été déclenché, le syndicat ne peut déclarer ou autoriser une grève sans avoir tenu, dans les soixante jours précédents ou au cours de la période plus longue dont conviennent par écrit le syndicat et l'employeur, un vote au scrutin secret auquel tous les employés de l'unité ont eu le droit de participer et sans que la grève ait été approuvée par la majorité des votants.

Secret ballot — lockout vote

(2) Unless a strike not prohibited by this Part has occurred, an employers' organization may not declare or cause a lockout unless it has, within the previous sixty days, or any longer period that may be agreed to in writing by the trade union and the employers' organization, held a secret ballot vote among the employers who are members of the organization and received the approval of the majority of the employers who voted.

Conduct of vote

(3) A vote held under subsection (1) or (2) must be conducted in such a manner as to ensure that those employees or employers who are eligible to vote are given a reasonable opportunity to participate in the vote and to be informed of the results.

Application to have vote declared invalid

(4) An employee who is a member of a bargaining unit for which a strike vote has been held pursuant to subsection (1) and who alleges that there were irregularities in the conduct of the vote may, no later than ten days after the announcement of the results of the vote, make an application to the Board to have the vote declared invalid.

Application to have vote declared invalid

(5) An employer who is a member of an employers' organization that has held a lockout vote pursuant to subsection (2) and who alleges that there were irregularities in the conduct of the vote may, no later than ten days after the announcement of the results of the vote, make an application to the Board to have the vote declared invalid.

Summary procedure

(6) The Board may summarily dismiss an application made pursuant to subsection (4) or (5) if it is satisfied that, even if the alleged irregularities were proven, the outcome of the vote would not be different.

Order that vote invalid

(7) Where the Board declares the vote invalid, it may order that a new vote be held in accordance with the conditions it specifies in the order.

1998, c. 26, s. 37.

Maintenance of activities

87.4 (1) During a strike or lockout not prohibited by this Part, the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue the supply of services, operation of facilities or production of goods to

Scrutin secret — lock-out

(2) Sauf si une grève non interdite par la présente partie a été déclenchée, l'organisation patronale ne peut déclarer ou provoquer un lock-out sans avoir tenu, dans les soixante jours précédents ou au cours de la période plus longue dont conviennent par écrit le syndicat et l'organisation patronale, un vote au scrutin secret auquel tous les employeurs membres de l'organisation ont eu le droit de participer et sans que le lock-out ait été approuvé par la majorité des votants.

Déroulement du scrutin

(3) Le scrutin tenu en conformité avec les paragraphes (1) ou (2) se déroule de façon à ce que tous les employés ou tous les employeurs qui ont droit de vote aient la possibilité de participer et d'être informés des résultats.

Demande de déclaration d'invalidité du vote

(4) L'employé membre de l'unité de négociation visée par un vote de grève qui prétend que le déroulement du scrutin a été entaché d'irrégularités peut, dans les dix jours suivant la date à laquelle les résultats du vote sont annoncés, demander au Conseil de déclarer le vote invalide.

Demande de déclaration d'invalidité

(5) L'employeur membre d'une organisation patronale ayant tenu un vote de lock-out qui prétend que le déroulement du scrutin a été entaché d'irrégularités peut, dans les dix jours suivant la date à laquelle les résultats du vote sont annoncés, demander au Conseil de déclarer le vote invalide.

Procédure sommaire

(6) Le Conseil peut rejeter de façon sommaire une demande de déclaration d'invalidité du vote s'il est convaincu que les allégations qu'elle comporte n'auraient eu, si elles étaient prouvées, aucune incidence sur le résultat du vote.

Déclaration d'invalidité

(7) S'il prononce l'invalidité du vote, le Conseil peut en ordonner un nouveau en conformité avec les modalités qu'il fixe dans l'ordonnance.

1998, ch. 26, art. 37.

Maintien de certaines activités

87.4 (1) Au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation sont tenus de maintenir certaines activités — prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles

the extent necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

— dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

Notice

(2) An employer or a trade union may, no later than fifteen days after notice to bargain collectively has been given, give notice to the other party specifying the supply of services, operation of facilities or production of goods that, in its opinion, must be continued in the event of a strike or a lockout in order to comply with subsection (1) and the approximate number of employees in the bargaining unit that, in its opinion, would be required for that purpose.

Avis à l'autre partie

(2) L'employeur ou le syndicat peut, au plus tard le quinzième jour suivant la remise de l'avis de négociation collective, transmettre à l'autre partie un avis pour l'informer des activités dont il estime le maintien nécessaire pour se conformer au paragraphe (1) en cas de grève ou de lock-out et du nombre approximatif d'employés de l'unité de négociation nécessaire au maintien de ces activités.

Agreement

(3) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer enter into an agreement with respect to compliance with subsection (1), either party may file a copy of the agreement with the Board. When the agreement is filed, it has the same effect as an order of the Board.

Entente entre les parties

(3) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties s'entendent sur la façon de se conformer au paragraphe (1), l'une ou l'autre partie peut déposer une copie de l'entente auprès du Conseil. L'entente, une fois déposée, est assimilée à une ordonnance du Conseil.

Where no agreement entered into

(4) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer do not enter into an agreement, the Board shall, on application made by either party no later than fifteen days after notice of dispute has been given, determine any question with respect to the application of subsection (1).

Absence d'entente

(4) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties ne s'entendent pas sur la façon de se conformer au paragraphe (1), le Conseil, sur demande de l'une ou l'autre partie présentée au plus tard le quinzième jour suivant l'envoi de l'avis de différend, tranche toute question liée à l'application du paragraphe (1).

Referral

(5) At any time after notice of dispute has been given, the Minister may refer to the Board any question with respect to the application of subsection (1) or any question with respect to whether an agreement entered into by the parties is sufficient to ensure that subsection (1) is complied with.

Renvoi ministériel

(5) En tout temps après la remise de l'avis de différend, le ministre peut renvoyer au Conseil toute question portant sur l'application du paragraphe (1) ou sur la capacité de toute entente conclue par les parties de satisfaire aux exigences de ce paragraphe.

Board order

(6) Where the Board, on application pursuant to subsection (4) or referral pursuant to subsection (5), is of the opinion that a strike or lockout could pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public, the Board, after providing the parties an opportunity to agree, may, by order,

(a) designate the supply of those services, the operation of those facilities and the production of those goods that it considers necessary to continue in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public;

Ordonnance du Conseil

(6) Saisi d'une demande présentée en vertu du paragraphe (4) ou d'un renvoi en vertu du paragraphe (5), le Conseil, s'il est d'avis qu'une grève ou un lock-out pourrait constituer un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public, peut — après avoir accordé aux parties la possibilité de s'entendre — rendre une ordonnance :

a) désignant les activités dont il estime le maintien nécessaire en vue de prévenir ce risque;

b) précisant de quelle manière et dans quelle mesure l'employeur, le syndicat et les employés membres de l'unité de négociation doivent maintenir ces activités;

(b) specify the manner and extent to which the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue that supply, operation and production; and

(c) impose any measure that it considers appropriate for carrying out the requirements of this section.

c) prévoyant la prise de toute mesure qu'il estime indiquée à l'application du présent article.

Review of order

(7) On application by the employer or the trade union, or on referral by the Minister, during a strike or lockout not prohibited by this Part, the Board may, where in the Board's opinion the circumstances warrant, review and confirm, amend or cancel an agreement entered into, or a determination or order made, under this section and make any orders that it considers appropriate in the circumstances.

Révision de l'ordonnance

(7) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, ou sur renvoi fait par le ministre, au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, le Conseil peut, s'il estime que les circonstances le justifient, réexaminer et confirmer, modifier ou annuler une entente, une décision ou une ordonnance visées au présent article. Le Conseil peut en outre rendre les ordonnances qu'il juge indiquées dans les circonstances.

Binding settlement

(8) Where the Board is satisfied that the level of activity to be continued in compliance with subsection (1) renders ineffective the exercise of the right to strike or lockout, the Board may, on application by the employer or the trade union, direct a binding method of resolving the issues in dispute between the parties for the purpose of ensuring settlement of a dispute.

1998, c. 26, s. 37.

Règlement du différend

(8) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, le Conseil, s'il est convaincu que le niveau d'activité à maintenir est tel qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out, peut, pour permettre le règlement du différend, ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend.

1998, ch. 26, art. 37.

Rights unaffected

87.5 (1) Where the Board has received an application pursuant to subsection 87.4(4) or a question has been referred to the Board pursuant to subsection 87.4(5), the employer must not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, without the consent of the bargaining agent, until the later of the date on which the Board has determined the application or the question referred and the date on which the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met.

Maintien des droits

87.5 (1) Si une demande est présentée au Conseil en vertu du paragraphe 87.4(4) ou un renvoi est fait au Conseil en vertu du paragraphe 87.4(5), l'employeur ne peut modifier ni les taux de salaire ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier tant que le Conseil n'a pas rendu sa décision ou que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, la dernière de ces éventualités à survenir étant retenue.

Rights unaffected

(2) Unless the parties otherwise agree, the rates of pay or any other term or condition of employment, and any rights, duties or privileges of the employees, the employer or the trade union in effect before the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) were met, continue to apply with respect to employees who are members of the bargaining unit and who have been assigned to maintain services, facilities and production pursuant to section 87.4.

Maintien des droits

(2) Sauf accord contraire entre les parties, les taux de salaire ou les autres conditions d'emploi, ainsi que les droits, obligations ou avantages des employés, de l'employeur ou du syndicat en vigueur avant que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) soient remplies demeurent en vigueur à l'égard des employés de l'unité de négociation affectés au maintien de certaines activités en conformité avec l'article 87.4.

Continuation of strike or lockout

(3) A referral made pursuant to subsection 87.4(5), during a strike or lockout not prohibited by this Part, or an application or referral made pursuant to subsection 87.4(7), does not suspend the strike or lockout.

1998, c. 26, s. 37.

Continuation de la grève ou du lock-out

(3) Le renvoi prévu au paragraphe 87.4(5) — fait au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie — ou la demande ou le renvoi prévus au paragraphe 87.4(7) n'ont pas pour effet de suspendre la grève ou le lock-out.

1998, ch. 26, art. 37.

Reinstatement of employees after strike or lockout

87.6 At the end of a strike or lockout not prohibited by this Part, the employer must reinstate employees in the bargaining unit who were on strike or locked out, in preference to any person who was not an employee in the bargaining unit on the date on which notice to bargain collectively was given and was hired or assigned after that date to perform all or part of the duties of an employee in the unit on strike or locked out.

1998, c. 26, s. 37.

Réintégration des employés après une grève ou un lock-out

87.6 À la fin d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur est tenu de réintégrer les employés de l'unité de négociation qui ont participé à la grève ou ont été visés par le lock-out, de préférence à toute autre personne qui n'était pas un employé de l'unité de négociation à la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné et qui a été par la suite engagée ou désignée pour exécuter la totalité ou une partie des tâches d'un employé de l'unité affectée par la grève ou le lock-out.

1998, ch. 26, art. 37.

Services to grain vessels

87.7 (1) During a strike or lockout not prohibited by this Part, an employer in the long-shoring industry, or other industry included in paragraph (a) of the definition ***federal work, undertaking or business*** in section 2, its employees and their bargaining agent shall continue to provide the services they normally provide to ensure the tie-up, let-go and loading of grain vessels at licensed terminal and transfer elevators, and the movement of the grain vessels in and out of a port.

Services aux navires céréaliers

87.7 (1) Pendant une grève ou un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur du secteur du débardage ou d'un autre secteur d'activités visé à l'alinéa a) de la définition de ***entreprise fédérale*** à l'article 2, ses employés et leur agent négociateur sont tenus de maintenir leurs activités liées à l'amarrage et à l'appareillage des navires céréaliers aux installations terminales ou de transbordement agréées, ainsi qu'à leur chargement, et à leur entrée dans un port et leur sortie d'un port.

Rights unaffected

(2) Unless the parties otherwise agree, the rates of pay or any other term or condition of employment, and any rights, duties or privileges of the employees, the employer or the trade union in effect before the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) were met, continue to apply with respect to employees who are members of the bargaining unit and who have been assigned to provide services pursuant to subsection (1).

Maintien des droits

(2) Sauf accord contraire entre les parties, les taux de salaire ou les autres conditions d'emploi, ainsi que les droits, obligations ou avantages des employés, de l'employeur ou du syndicat en vigueur avant que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) soient remplies demeurent en vigueur à l'égard des employés de l'unité de négociation affectés au maintien de certaines activités en conformité avec le paragraphe (1).

Board order

(3) On application by an affected employer or trade union, or on referral by the Minister, the Board may determine any question with respect to the application of subsection (1) and make any order it considers appropriate to ensure compliance with that subsection.

1998, c. 26, s. 37.

Ordonnance du Conseil

(3) Sur demande présentée par un employeur ou un syndicat concerné ou sur renvoi fait par le ministre, le Conseil peut trancher toute question liée à l'application du paragraphe (1) et rendre les ordonnances qu'il estime indiquées pour en assurer la mise en œuvre.

1998, ch. 26, art. 37.

DIVISION VI

Prohibitions and Enforcement

Strikes and Lockouts

Definitions

88 In this Division,

employer includes an employers' organization; (*employeur*)

trade union includes a council of trade unions. (*syndicat*)

1972, c. 18, s. 1.

Strikes and lockouts prohibited during term of collective agreement

88.1 Strikes and lockouts are prohibited during the term of a collective agreement except if

(a) a notice to bargain collectively has been given pursuant to a provision of this Part, other than subsection 49(1); and

(b) the requirements of subsection 89(1) have been met.

1998, c. 26, s. 38.

No strike or lockout until certain requirements met

89 (1) No employer shall declare or cause a lockout and no trade union shall declare or authorize a strike unless

(a) the employer or trade union has given notice to bargain collectively under this Part;

(b) the employer and the trade union

(i) have failed to bargain collectively within the period specified in paragraph 50(a), or

(ii) have bargained collectively in accordance with section 50 but have failed to enter into or revise a collective agreement;

(c) the Minister has

(i) received a notice, given under section 71 by either party to the dispute, informing the Minister of the failure of the parties to enter into or revise a collective agreement, or

(ii) taken action under subsection 72(2);

SECTION VI

Interdictions et recours

Grèves et lock-out

Définitions

88 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente section.

employeur Y est assimilée l'organisation patronale. (*employer*)

syndicat Y est assimilé le regroupement de syndicats. (*trade union*)

1972, ch. 18, art. 1.

Interdiction de grève ou de lock-out pendant une convention collective

88.1 Les grèves et les lock-out sont interdits pendant la durée d'une convention collective sauf si, à la fois :

a) l'avis de négociation collective a été donné en conformité avec la présente partie, compte non tenu du paragraphe 49(1);

b) les conditions prévues par le paragraphe 89(1) ont été remplies.

1998, ch. 26, art. 38.

Conditions relatives aux grèves et lock-out

89 (1) Il est interdit à l'employeur de déclarer ou de provoquer un lock-out et au syndicat de déclarer ou d'autoriser une grève si les conditions suivantes ne sont pas remplies :

a) l'un ou l'autre a adressé un avis de négociation collective en application de la présente partie;

b) les deux :

(i) soit n'ont pas négocié collectivement dans le délai spécifié à l'alinéa 50a),

(ii) soit ont négocié collectivement conformément à l'article 50, sans parvenir à conclure ou réviser la convention collective;

c) le ministre a :

(i) soit reçu l'avis mentionné à l'article 71 et l'informant que les parties n'ont pas réussi à conclure ou à réviser la convention collective,

(d) twenty-one days have elapsed after the date on which the Minister

(i) notified the parties of the intention not to appoint a conciliation officer or conciliation commissioner, or to establish a conciliation board under subsection 72(1),

(ii) notified the parties that a conciliation officer appointed under subsection 72(1) has reported,

(iii) released a copy of the report to the parties to the dispute pursuant to paragraph 77(a), or

(iv) is deemed to have been reported to pursuant to subsection 75(2) or to have received the report pursuant to subsection 75(3);

(e) the Board has determined any application made pursuant to subsection 87.4(4) or any referral made pursuant to subsection 87.4(5); and

(f) sections 87.2 and 87.3 have been complied with.

ii) soit pris l'une des mesures prévues par le paragraphe 72(2);

d) vingt et un jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre, selon le cas :

(i) a notifié aux termes du paragraphe 72(1) son intention de ne pas nommer de conciliateur ou de commissaire-conciliateur, ni de constituer de commission de conciliation,

(ii) a notifié aux parties le fait que le conciliateur nommé aux termes du paragraphe 72(1) lui a fait rapport des résultats de son intervention,

(iii) a mis à la disposition des parties, conformément à l'alinéa 77a), une copie du rapport qui lui a été remis,

(iv) est réputé avoir été informé par le conciliateur des résultats de son intervention, en application du paragraphe 75(2), ou avoir reçu le rapport, en application du paragraphe 75(3);

e) le Conseil a tranché une demande présentée en vertu du paragraphe 87.4(4) ou a statué sur un renvoi fait en vertu du paragraphe 87.4(5);

f) les conditions prévues aux articles 87.2 et 87.3 ont été remplies.

No employee to strike until certain requirements met

(2) No employee shall participate in a strike unless

(a) the employee is a member of a bargaining unit in respect of which a notice to bargain collectively has been given under this Part; and

(b) the requirements of subsection (1) have been met in respect of the bargaining unit of which the employee is a member.

R.S., 1985, c. L-2, s. 89; 1998, c. 26, s. 39; 1999, c. 31, s. 157(E).

Participation d'employés à une grève

(2) Il est interdit à l'employé de participer à une grève sauf si :

a) d'une part, il est membre d'une unité de négociation pour laquelle un avis de négociation collective a été adressé en vertu de la présente partie;

b) d'autre part, les conditions énoncées au paragraphe (1) ont été remplies pour cette unité de négociation.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 89; 1998, ch. 26, art. 39; 1999, ch. 31, art. 157(A).

Right to strike or lockout limited during period between Parliaments

90 (1) Where a strike or lockout not prohibited by this Part occurs or may occur during the time commencing on the date of a dissolution of Parliament and ending on the date fixed for the return of the writs at the next following general election and, in the opinion of the Governor in Council, adversely affects or would adversely affect the national interest, the Governor in Council may during that time make an order deferring the strike or lockout during the period commencing on the day the order is

Suspension de la grève ou du lock-out

90 (1) S'il estime qu'une grève ou un lock-out qui a été déclenché ou risque de l'être au cours de l'intervalle qui sépare la date de dissolution du Parlement et celle fixée pour le retour des brefs lors des élections générales consécutives est ou serait, bien que conforme à la présente partie, préjudiciable à l'intérêt national, le gouverneur en conseil peut, par décret pris pendant cet intervalle, empêcher le déclenchement de la grève ou du lock-out au cours de la période commençant à la date du

made and ending on the twenty-first day following the date fixed for the return of the writs.

Minister's report

(2) Where the Governor in Council makes an order pursuant to subsection (1) during the time mentioned in that subsection, the Minister shall, on any of the first ten sitting days of the first session of Parliament next following that time, lay before Parliament a report stating the reasons for the making of the order.

1972, c. 18, s. 1; 1984, c. 39, s. 33.

Declarations Relating to Strikes and Lockouts

Employer may apply for declaration that strike unlawful

91 (1) Where an employer alleges that a trade union has declared or authorized a strike, or that employees have participated, are participating or are likely to participate in a strike, the effect of which was, is or would be to involve the participation of an employee in a strike in contravention of this Part, the employer may apply to the Board for a declaration that the strike was, is or would be unlawful.

Declaration that strike unlawful and strike prohibited

(2) Where an employer applies to the Board under subsection (1) for a declaration that a strike was, is or would be unlawful, the Board may, after affording the trade union or employees referred to in subsection (1) an opportunity to make representations on the application, make such a declaration and, if the employer so requests, may make an order

(a) requiring the trade union to revoke the declaration or authorization to strike and to give notice of such revocation forthwith to the employees to whom it was directed;

(b) enjoining any employee from participating in the strike;

(c) requiring any employee who is participating in the strike to perform the duties of their employment; and

(d) requiring any trade union, of which any employee with respect to whom an order is made under paragraph (b) or (c) is a member, and any officer or representative of that union, forthwith to give notice of any order made under paragraph (b) or (c) to any employee to whom it applies.

R.S., 1985, c. L-2, s. 91; 1998, c. 26, s. 40; 1999, c. 31, s. 162(E).

décret et se terminant le vingt et unième jour suivant la fin de l'intervalle.

Rapport du ministre

(2) Le ministre est tenu de déposer devant le Parlement, dans les dix premiers jours de séance de la session qui suit, un rapport exposant les raisons qui ont motivé la prise du décret visé au paragraphe (1).

1972, ch. 18, art. 1; 1984, ch. 39, art. 33.

Déclarations relatives aux grèves et lock-out

Demande de déclaration d'illégalité d'une grève

91 (1) S'il estime soit qu'un syndicat a déclaré ou autorisé une grève qui a eu, a ou aurait pour effet de placer un employé en situation de contravention à la présente partie, soit que des employés ont participé, participent ou participeront vraisemblablement à une telle grève, l'employeur peut demander au Conseil de déclarer la grève illégale.

Déclaration d'illégalité

(2) Saisi de la demande visée au paragraphe (1), le Conseil peut, après avoir donné au syndicat ou aux employés la possibilité de présenter des arguments, déclarer la grève illégale et, à la demande de l'employeur, rendre une ordonnance pour :

a) enjoindre au syndicat d'annuler sa décision de déclarer ou d'autoriser une grève, et d'en informer immédiatement les employés concernés;

b) interdire à tout employé de participer à la grève;

c) ordonner à tout employé qui participe à la grève de reprendre son travail;

d) sommer tout syndicat dont font partie les employés touchés par l'ordonnance visée aux alinéas b) ou c), ainsi que les dirigeants ou représentants du syndicat, de porter immédiatement cette ordonnance à la connaissance des intéressés.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 91; 1998, ch. 26, art. 40; 1999, ch. 31, art. 162(A).

Declaration that lockout unlawful and prohibition of lockout

92 Where a trade union alleges that an employer has declared or caused or is about to declare or cause a lockout of employees in contravention of this Part, the trade union may apply to the Board for a declaration that the lockout was, is or would be unlawful and the Board may, after affording the employer an opportunity to make representations on the application, make such a declaration and, if the trade union so requests, may make an order

(a) enjoining the employer or any person acting on behalf of the employer from declaring or causing the lockout;

(b) requiring the employer or any person acting on behalf of the employer to discontinue the lockout and to permit any employee of the employer who was affected by the lockout to return to the duties of their employment; and

(c) requiring the employer forthwith to give notice of any order made against the employer under paragraph (a) or (b) to any employee who was affected, or would likely have been affected, by the lockout.

R.S., 1985, c. L-2, s. 92; 1998, c. 26, s. 41; 1999, c. 31, s. 162(E).

Déclaration d'illégalité et interdiction de lock-out

92 À la demande du syndicat qui prétend qu'un employeur a déclaré ou provoqué un lock-out en violation de la présente partie ou est sur le point de le faire, le Conseil peut, après avoir donné à l'employeur la possibilité de présenter des arguments, déclarer le lock-out illégal et, à la demande du syndicat, rendre une ordonnance enjoignant à l'employeur :

a) ainsi qu'à toute personne agissant pour son compte, de s'abstenir de déclarer ou provoquer le lock-out;

b) ainsi qu'à toute personne agissant pour son compte, de mettre fin au lock-out et de permettre aux employés concernés de reprendre leur travail;

c) de porter immédiatement à la connaissance des employés visés par le lock-out, réel ou potentiel, les ordonnances rendues en application des alinéas a) ou b).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 92; 1998, ch. 26, art. 41; 1999, ch. 31, art. 162(A).

Terms and duration of order

93 (1) An order made under section 91 or 92

(a) shall be in such terms as the Board considers necessary and sufficient to meet the circumstances of the case; and

(b) subject to subsection (2), shall have effect for such time as is specified in the order.

Application for supplementary order

(2) Where the Board makes an order under section 91 or 92, the Board may, from time to time on application by the employer or trade union that requested the order or any employer, trade union, employee or other person affected thereby, notice of which application has been given to the parties named in the order, by supplementary order,

(a) continue the order, with or without modification, for such period as is stated in the supplementary order; or

(b) revoke the order.

1977-78, c. 27, s. 64.

Teneur et durée des ordonnances

93 (1) Les ordonnances rendues en application des articles 91 ou 92 :

a) renferment les dispositions que le Conseil juge indiquées en l'occurrence;

b) sous réserve du paragraphe (2), sont en vigueur pour la durée qui y est fixée.

Prorogation ou révocation des ordonnances

(2) À la demande de l'employeur ou du syndicat qui était le demandeur dans le cas visé à l'article 91 ou 92 ou des autres intéressés — notamment employeurs, syndicats ou employés — et à condition qu'un avis de présentation de la demande ait été donné aux parties nommées dans l'ordonnance, le Conseil peut, par une ordonnance supplémentaire :

a) soit proroger la première, pour la période précisée, sous une forme modifiée s'il y a lieu;

b) soit la révoquer.

1977-78, ch. 27, art. 64.

Unfair Practices

Employer interference in trade union

94 (1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; or

(b) contribute financial or other support to a trade union.

Exception

(2) An employer is deemed not to contravene subsection (1) by reason only that they

(a) in respect of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit comprised of or including employees of the employer,

(i) permit an employee or representative of the trade union to confer with them during hours of work or to attend to the business of the trade union during hours of work without any deduction from wages or any deduction of time worked for the employer,

(ii) provide free transportation to representatives of the trade union for purposes of collective bargaining, the administration of a collective agreement and related matters, or

(iii) permit the trade union to use their premises for the purposes of the trade union;

(b) contribute financial support to any pension, health or other welfare trust fund the sole purpose of which is to provide pension, health or other welfare rights or benefits to employees; or

(c) express a personal point of view, so long as the employer does not use coercion, intimidation, threats, promises or undue influence.

Prohibition relating to replacement workers

(2.1) No employer or person acting on behalf of an employer shall use, for the demonstrated purpose of undermining a trade union's representational capacity rather than the pursuit of legitimate bargaining objectives, the services of a person who was not an employee in the bargaining unit on the date on which notice to bargain collectively was given and was hired or assigned after that

Pratiques déloyales

Intervention de l'employeur dans les affaires syndicales

94 (1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

b) de fournir une aide financière ou autre à un syndicat.

Exception

(2) Ne constitue pas une violation du paragraphe (1) le seul fait pour l'employeur :

a) soit de prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes en faveur d'un syndicat qui est l'agent négociateur d'une unité de négociation groupant ou comprenant des employés travaillant pour lui :

(i) permettre à un employé ou à un représentant syndical de conférer avec lui ou de s'occuper des affaires du syndicat pendant les heures de travail, sans retenue sur le salaire ni réduction du temps de travail effectué pour lui,

(ii) assurer gratuitement le transport des représentants syndicaux dans le cadre des négociations collectives, de l'application d'une convention collective et des questions connexes,

(iii) permettre l'utilisation de ses locaux pour les besoins du syndicat;

b) soit de cotiser à un fonds de prévoyance géré en fiducie et destiné uniquement à procurer aux employés des avantages, notamment en matière de retraite ou d'assurance-maladie;

c) soit d'exprimer son point de vue, pourvu qu'il n'ait pas indûment usé de son influence, fait des promesses ou recouru à la coercition, à l'intimidation ou à la menace.

Interdiction relative aux travailleurs de remplacement

(2.1) Il est interdit à tout employeur ou quiconque agit pour son compte d'utiliser, dans le but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que pour atteindre des objectifs légitimes de négociation, les services de toute personne qui n'était pas un employé de l'unité de négociation à la date de remise de l'avis de négociation collective et qui a été par la suite engagée ou désignée pour exécuter la totalité ou une partie des

date to perform all or part of the duties of an employee in the bargaining unit on strike or locked out.

Prohibitions relating to employers

(3) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

(i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union,

(ii) has been expelled or suspended from membership in a trade union for a reason other than a failure to pay the periodic dues, assessments and initiation fees uniformly required to be paid by all members of the trade union as a condition of acquiring or retaining membership in the trade union,

(iii) has testified or otherwise participated or may testify or otherwise participate in a proceeding under this Part,

(iv) has made or is about to make a disclosure that the person may be required to make in a proceeding under this Part,

(v) has made an application or filed a complaint under this Part, or

(vi) has participated in a strike that is not prohibited by this Part or exercised any right under this Part;

(b) impose any condition in a contract of employment that restrains, or has the effect of restraining, an employee from exercising any right conferred on them by this Part;

(c) suspend, discharge or impose any financial or other penalty on an employee, or take any other disciplinary action against an employee, by reason of their refusal to perform all or some of the duties and responsibilities of another employee who is participating in a strike or subject to a lockout that is not prohibited by this Part;

tâches d'un employé de l'unité de négociation visée par une grève ou un lock-out.

Autres interdictions relatives aux employeurs

(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant — ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir —, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,

(ii) elle a été expulsée d'un syndicat ou suspendue pour une raison autre que le défaut de paiement des cotisations périodiques, droits d'adhésion et autres paiements qui incombent sans distinction à tous ceux qui veulent adhérer au syndicat ou y adhèrent déjà,

(iii) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie, ou peut le faire,

(iv) elle a révélé — ou est sur le point de le faire — des renseignements en exécution ou prévision de l'obligation qui lui est imposée à cet effet dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie,

(v) elle a présenté une demande ou déposé une plainte sous le régime de la présente partie,

(vi) elle a participé à une grève qui n'est pas interdite par la présente partie ou exercé un droit quelconque prévu par cette dernière;

b) d'imposer, dans un contrat de travail, une condition visant à empêcher ou ayant pour effet d'empêcher un employé d'exercer un droit que lui reconnaît la présente partie;

c) de suspendre ou congédier un employé, de lui imposer des sanctions pécuniaires ou autres, ou de prendre à son encontre d'autres mesures disciplinaires, parce qu'il a refusé de s'acquitter de tout ou

(d) deny to any employee any pension rights or benefits to which the employee would be entitled but for

(i) the cessation of work by the employee as the result of a lockout or strike that is not prohibited by this Part, or

(ii) the dismissal of the employee contrary to this Part;

(d.1) where the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, cancel or threaten to cancel a medical, dental, disability, life or other insurance plan, whether administered by the employer or otherwise, that benefits employees, so long as the bargaining agent tenders or attempts to tender to the employer payments or premiums sufficient to continue the plan;

(d.2) where the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met and the bargaining agent has tendered or attempted to tender to the employer payments or premiums sufficient to continue an insurance plan referred to in paragraph (d.1), deny or threaten to deny to any employee any benefits under the plan to which the employee was entitled before those requirements were met;

(e) seek, by intimidation, threat of dismissal or any other kind of threat, by the imposition of a financial or other penalty or by any other means, to compel a person to refrain from becoming or to cease to be a member, officer or representative of a trade union or to refrain from

(i) testifying or otherwise participating in a proceeding under this Part,

(ii) making a disclosure that the person may be required to make in a proceeding under this Part, or

(iii) making an application or filing a complaint under this Part;

(f) suspend, discharge or impose any financial or other penalty on a person employed by them, or take any other disciplinary action against such a person, by reason of that person having refused to perform an act that is prohibited by this Part; or

(g) bargain collectively for the purpose of entering into a collective agreement or enter into a collective agreement with a trade union in respect of a bargaining unit, if another trade union is the bargaining agent for that bargaining unit.

R.S., 1985, c. L-2, s. 94; 1998, c. 26, s. 42; 1999, c. 31, ss. 158(E), 162(E); 2000, c. 20, s. 23(E).

partie des fonctions et responsabilités d'un autre employé qui participe à une grève ou est victime d'un lock-out non interdits par la présente partie;

d) de priver un employé des droits à pension ou des prestations de retraite auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas :

(i) soit cessé de travailler par suite d'un lock-out ou d'une grève non interdits par la présente partie,

(ii) soit été congédié en violation de la présente partie;

d.1) une fois que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies, d'annuler ou de menacer d'annuler une police d'assurance invalidité, d'assurance médicale, d'assurance de soins dentaires, d'assurance-vie ou autre régime d'assurance dont les employés sont bénéficiaires — que la police soit administrée par l'employeur ou par un tiers — à la condition que l'agent négociateur lui ait remis ou ait tenté de lui remettre les primes ou autres sommes dont le versement est nécessaire pour que la police d'assurance en question demeure valide;

d.2) une fois que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies et que l'agent négociateur lui a remis ou a tenté de lui remettre les primes ou autres sommes dont le versement est nécessaire pour que la police d'assurance mentionnée à l'alinéa d.1) demeure valide, de refuser ou de menacer de refuser à un employé des avantages prévus par la police et auxquels l'employé avait droit avant que ces conditions ne soient remplies;

e) de chercher, notamment par intimidation, par menace de congédiement ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger une personne soit à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat ou d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical, soit à s'abstenir :

(i) de participer à une procédure prévue par la présente partie, à titre de témoin ou autrement,

(ii) de révéler des renseignements qu'elle peut être requise de divulguer dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie,

(iii) de présenter une demande ou de déposer une plainte sous le régime de la présente partie;

f) de suspendre ou congédier une personne qui travaille pour lui, de lui imposer des sanctions pécuniaires ou autres, ou de prendre à son encontre

d'autres mesures disciplinaires, parce qu'elle a refusé d'accomplir un acte interdit par la présente partie;

g) de négocier collectivement en vue de conclure une convention collective ou de conclure une telle convention avec un syndicat autre que celui qui est l'agent négociateur de l'unité de négociation en cause.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 94; 1998, ch. 26, art. 42; 1999, ch. 31, art. 158(A) et 162(A); 2000, ch. 20, art. 23(A).

Prohibitions relating to trade unions

95 No trade union or person acting on behalf of a trade union shall

(a) seek to compel an employer to bargain collectively with the trade union if the trade union is not the bargaining agent for a bargaining unit that includes employees of the employer;

(b) bargain collectively for the purpose of entering into a collective agreement or enter into a collective agreement with an employer in respect of a bargaining unit, if that trade union or person knows or, in the opinion of the Board, ought to know that another trade union is the bargaining agent for that bargaining unit;

(c) participate in or interfere with the formation or administration of an employers' organization;

(d) except with the consent of the employer of an employee, attempt, at an employee's place of employment during the working hours of the employee, to persuade the employee to become, to refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union;

(e) require an employer to terminate the employment of an employee because the employee has been expelled or suspended from membership in the trade union for a reason other than a failure to pay the periodic dues, assessments and initiation fees uniformly required to be paid by all members of the trade union as a condition of acquiring or retaining membership in the trade union;

(f) expel or suspend an employee from membership in the trade union or deny membership in the trade union to an employee by applying to the employee in a discriminatory manner the membership rules of the trade union;

(g) take disciplinary action against or impose any form of penalty on an employee by applying to that employee in a discriminatory manner the standards of discipline of the trade union;

Interdictions relatives aux syndicats

95 Il est interdit à tout syndicat et à quiconque agit pour son compte :

a) de chercher à obliger un employeur à négocier collectivement avec lui alors qu'il n'a pas qualité d'agent négociateur pour quelque unité de négociation comprenant des employés de cet employeur;

b) de négocier collectivement en vue de conclure une convention collective ou de conclure une telle convention pour une unité de négociation qu'il sait ou, selon le Conseil, devrait savoir représentée à titre d'agent négociateur par un autre syndicat;

c) de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation patronale ou d'intervenir dans l'une ou l'autre;

d) sans consentement de l'employeur, de tenter, sur le lieu de travail d'un employé et pendant les heures de travail de celui-ci, de l'amener à adhérer ou à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat;

e) d'exiger d'un employeur qu'il mette fin à l'emploi d'un employé parce que celui-ci a été expulsé du syndicat ou suspendu pour une raison autre que le défaut de paiement des cotisations périodiques, droits d'adhésion et autres paiements qui incombent sans distinction à tous ceux qui veulent adhérer au syndicat ou y adhèrent déjà;

f) d'expulser un employé du syndicat ou de le suspendre, ou de lui refuser l'adhésion, en lui appliquant d'une manière discriminatoire les règles du syndicat relatives à l'adhésion;

g) de prendre des mesures disciplinaires contre un employé ou de lui imposer une sanction quelconque en lui appliquant d'une manière discriminatoire les normes de discipline du syndicat;

h) d'expulser un employé du syndicat, ou de le suspendre, ou prendre contre lui des mesures disciplinaires ou de lui imposer une sanction quelconque parce qu'il a refusé d'accomplir un acte contraire à la présente partie;

(h) expel or suspend an employee from membership in the trade union or take disciplinary action against or impose any form of penalty on an employee by reason of that employee having refused to perform an act that is contrary to this Part; or

(i) discriminate against a person with respect to employment, a term or condition of employment or membership in a trade union, or intimidate or coerce a person or impose a financial or other penalty on a person, because that person

(i) has testified or otherwise participated or may testify or otherwise participate in a proceeding under this Part,

(ii) has made or is about to make a disclosure that the person may be required to make in a proceeding under this Part, or

(iii) has made an application or filed a complaint under this Part.

1972, c. 18, s. 1.

i) de faire des distinctions injustes à l'égard d'une personne en matière d'emploi, de condition d'emploi ou d'adhésion à un syndicat, d'user de menaces ou de coercition à son encontre ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre, pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie, ou peut le faire,

(ii) elle a révélé — ou est sur le point de le faire — des renseignements en exécution ou prévision de l'obligation qui lui est imposée à cet effet dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie,

(iii) elle a présenté une demande ou déposé une plainte sous le régime de la présente partie.

1972, ch. 18, art. 1.

General prohibition

96 No person shall seek by intimidation or coercion to compel a person to become or refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union.

1972, c. 18, s. 1.

Interdiction générale

96 Il est interdit à quiconque de chercher, par des menaces ou des mesures coercitives, à obliger une personne à adhérer ou à s'abstenir ou cesser d'adhérer à un syndicat.

1972, ch. 18, art. 1.

Complaints to the Board

97 (1) Subject to subsections (2) to (5), any person or organization may make a complaint in writing to the Board that

(a) an employer, a person acting on behalf of an employer, a trade union, a person acting on behalf of a trade union or an employee has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6) or section 37, 47.3, 50, 69, 87.5 or 87.6, subsection 87.7(2) or section 94 or 95; or

(b) any person has failed to comply with section 96.

Plaintes au Conseil

97 (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant :

a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux paragraphes 24(4) ou 34(6), aux articles 37, 47.3, 50, 69, 87.5 ou 87.6, au paragraphe 87.7(2) ou aux articles 94 ou 95;

b) soit à une personne d'avoir contrevenu à l'article 96.

Time for making complaint

(2) Subject to subsections (4) and (5), a complaint pursuant to subsection (1) must be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the opinion of the Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

(3) [Repealed, 1998, c. 26, s. 43]

Délai de présentation

(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu — ou, selon le Conseil, aurait dû avoir — connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

(3) [Abrogé, 1998, ch. 26, art. 43]

Limitation on complaints against trade unions

(4) Subject to subsection (5), no complaint shall be made to the Board under subsection (1) on the ground that a trade union or any person acting on behalf of a trade union has failed to comply with paragraph 95(f) or (g) unless

(a) the complainant has presented a grievance or appeal in accordance with any procedure that has been established by the trade union and to which the complainant has been given ready access;

(b) the trade union

(i) has dealt with the grievance or appeal of the complainant in a manner unsatisfactory to the complainant, or

(ii) has not, within six months after the date on which the complainant first presented their grievance or appeal pursuant to paragraph (a), dealt with the grievance or appeal; and

(c) the complaint is made to the Board not later than ninety days after the first day on which the complainant could, in accordance with paragraphs (a) and (b), make the complaint.

Exception

(5) The Board may, on application to it by a complainant, determine a complaint in respect of an alleged failure by a trade union to comply with paragraph 95(f) or (g) that has not been presented as a grievance or appeal to the trade union, if the Board is satisfied that

(a) the action or circumstance giving rise to the complaint is such that the complaint should be dealt with without delay; or

(b) the trade union has not given the complainant ready access to a grievance or appeal procedure.

R.S., 1985, c. L-2, s. 97; 1991, c. 39, s. 2; 1998, c. 26, s. 43; 1999, c. 31, s. 162(E).

Duty and power of the Board

98 (1) Subject to subsection (3), on receipt of a complaint made under section 97, the Board may assist the parties to the complaint to settle the complaint and shall, where it decides not to so assist the parties or the complaint is not settled within a period considered by the Board to be reasonable in the circumstances, determine the complaint.

(2) [Repealed, 1998, c. 26, s. 44]

Restriction relative aux plaintes contre les syndicats

(4) Sous réserve du paragraphe (5), la plainte reprochant à un syndicat ou à une personne agissant pour son compte d'avoir violé les alinéas 95f) ou g) ne peut être présentée que si les conditions suivantes ont été observées :

a) le plaignant a suivi la procédure — présentation de grief ou appel — établie par le syndicat et à laquelle il a pu facilement recourir;

b) le syndicat a :

(i) soit statué sur le grief ou l'appel d'une manière que le plaignant estime inacceptable,

(ii) soit omis de statuer, dans les six mois qui suivent la date de première présentation du grief ou de l'appel;

c) la plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant était habilité au plus tôt à le faire conformément aux alinéas a) et b).

Exception

(5) Le Conseil peut, sur demande, statuer sur les plaintes visées au paragraphe (4) bien qu'elles n'aient pas fait l'objet du recours prévu s'il est convaincu :

a) soit que les faits donnant lieu à la plainte sont tels qu'il devrait être statué sur la plainte sans retard;

b) soit que le syndicat n'a pas donné au plaignant la possibilité de recourir facilement à une procédure de grief ou d'appel.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 97; 1991, ch. 39, art. 2; 1998, ch. 26, art. 43; 1999, ch. 31, art. 162(A).

Fonctions et pouvoirs du Conseil

98 (1) Sous réserve du paragraphe (3), le Conseil peut, sur réception d'une plainte présentée au titre de l'article 97, aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il statue lui-même sur la plainte.

(2) [Abrogé, 1998, ch. 26, art. 44]

Board may refuse to determine complaint involving collective agreement

(3) The Board may refuse to determine any complaint made pursuant to section 97 in respect of a matter that, in the opinion of the Board, could be referred by the complainant pursuant to a collective agreement to an arbitrator or arbitration board.

Burden of proof

(4) Where a complaint is made in writing pursuant to section 97 in respect of an alleged failure by an employer or any person acting on behalf of an employer to comply with subsection 94(3), the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that such failure did not occur, the burden of proof thereof is on that party.

R.S., 1985, c. L-2, s. 98; 1998, c. 26, s. 44.

Board orders

99 (1) Where, under section 98, the Board determines that a party to a complaint has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6), section 37, 47.3, 50 or 69, subsection 87.5(1) or (2), section 87.6, subsection 87.7(2) or section 94, 95 or 96, the Board may, by order, require the party to comply with or cease contravening that subsection or section and may

(a) in respect of a failure to comply with subsection 24(4), section 47.3, paragraph 50(b) or subsection 87.5(1) or (2) or 87.7(2), by order, require an employer to pay to any employee compensation not exceeding such sum as, in the opinion of the Board, is equivalent to the remuneration that would, but for that failure, have been paid by the employer to the employee;

(a.1) in respect of a contravention of subsection 34(6), by order, require an employer representative to take and carry on on behalf of any employer affected by the contravention, or to assist any such employer to take and carry on, such action or proceeding as the Board considers that the representative ought to have taken and carried on on the employer's behalf or ought to have assisted the employer to take and carry on;

(b) in respect of a contravention of section 37, require a trade union to take and carry on on behalf of any employee affected by the contravention or to assist any such employee to take and carry on such action or proceeding as the Board considers that the union ought to have taken and carried on on the employee's behalf or ought to have assisted the employee to take and carry on;

(b.1) in respect of a contravention of the obligation to bargain collectively in good faith mentioned in

Refus de statuer sur certaines plaintes

(3) Le Conseil peut refuser de statuer sur la plainte s'il estime que le plaignant pourrait porter le cas, aux termes d'une convention collective, devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage.

Charge de la preuve

(4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 98; 1998, ch. 26, art. 44.

Ordonnances du Conseil

99 (1) S'il décide qu'il y a eu violation des paragraphes 24(4) ou 34(6), des articles 37, 47.3, 50 ou 69, des paragraphes 87.5(1) ou (2), de l'article 87.6, du paragraphe 87.7(2) ou des articles 94, 95 ou 96, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre :

a) dans le cas du paragraphe 24(4), de l'article 47.3, de l'alinéa 50b) ou des paragraphes 87.5(1) ou (2) ou 87.7(2), enjoindre par ordonnance à l'employeur de payer à un employé une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui aurait été payée par l'employeur à l'employé s'il n'y avait pas eu violation;

a.1) dans le cas du paragraphe 34(6), enjoindre, par ordonnance, au représentant patronal d'exercer, au nom de l'employeur, les droits et recours que, selon lui, il aurait dû exercer ou d'aider l'employeur à les exercer lui-même dans les cas où il aurait dû le faire;

b) dans le cas de l'article 37, enjoindre au syndicat d'exercer, au nom de l'employé, les droits et recours que, selon lui, il aurait dû exercer ou d'aider l'employé à les exercer lui-même dans les cas où il aurait dû le faire;

b.1) dans le cas de l'alinéa 50a), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur ou au syndicat d'inclure ou de retirer des conditions spécifiques de sa position de négociation ou ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des points en litige, s'il est d'avis que ces mesures sont nécessaires pour remédier aux effets de la violation;

paragraph 50(a), by order, require that an employer or a trade union include in or withdraw from a bargaining position specific terms or direct a binding method of resolving those terms, if the Board considers that this order is necessary to remedy the contravention or counteract its effects;

(b.2) in respect of a failure to comply with section 87.6, by order, require an employer to reinstate any employee who the employer has failed to reinstate in accordance with that section and pay to the employee compensation not exceeding the sum that, in the opinion of the Board, is equivalent to the remuneration that would, but for that failure, have been paid by the employer to that employee;

(b.3) in respect of a failure to comply with subsection 94(2.1), by order, require the employer to stop using, for the duration of the dispute, the services of any person who was not an employee in the bargaining unit on the date on which notice to bargain collectively was given and was hired or assigned after that date to perform all or part of the duties of employees in the bargaining unit on strike or locked out;

(c) in respect of a failure to comply with paragraph 94(3)(a), (c) or (f), by order, require an employer to

(i) employ, continue to employ or permit to return to the duties of their employment any employee or other person whom the employer or any person acting on behalf of the employer has refused to employ or continue to employ, has suspended, transferred, laid off or otherwise discriminated against, or discharged for a reason that is prohibited by one of those paragraphs,

(ii) pay to any employee or other person affected by that failure compensation not exceeding such sum as, in the opinion of the Board, is equivalent to the remuneration that would, but for that failure, have been paid by the employer to that employee or other person, and

(iii) rescind any disciplinary action taken in respect of and pay compensation to any employee affected by that failure, not exceeding such sum as, in the opinion of the Board, is equivalent to any financial or other penalty imposed on the employee by the employer;

(c.1) in respect of a contravention of paragraph 94(3)(d.1) or (d.2), by order, require the employer to reinstate any medical, dental, disability, life or other insurance plan, or to pay to any employee any benefits under such a plan to which the employee was entitled

b.2) dans le cas de l'article 87.6, enjoindre, par ordonnance, à l'employeur de réintégrer l'employé conformément à cet article et de lui payer une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui lui aurait été payée par l'employeur s'il n'y avait pas eu violation;

b.3) dans le cas du paragraphe 94(2.1), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur de cesser d'utiliser pendant la durée du différend les services de toute personne qui n'était pas un employé de l'unité de négociation à la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné et qui a été par la suite engagée ou désignée pour exécuter la totalité ou une partie des tâches d'un employé de l'unité visée par la grève ou le lock-out;

c) dans le cas des alinéas 94(3)a), c) ou f), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur :

(i) d'embaucher, de continuer à employer ou de reprendre à son service l'employé ou toute autre personne, selon le cas, qui a fait l'objet d'une mesure interdite par ces alinéas,

(ii) de payer à toute personne touchée par la violation une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui lui aurait été payée par l'employeur s'il n'y avait pas eu violation,

(iii) d'annuler les mesures disciplinaires prises et de payer à l'intéressé une indemnité équivalant au plus, à son avis, à l'éventuelle sanction pécuniaire ou autre imposée à l'employé par l'employeur;

c.1) dans le cas des alinéas 94(3)d.1) et d.2), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur de rétablir une police d'assurance invalidité, d'assurance médicale, d'assurance de soins dentaires, d'assurance-vie ou autre régime d'assurance ou de verser à un employé les avantages prévus par une telle police et auxquels l'employé avait droit avant que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) ne soient remplies;

d) dans le cas de l'alinéa 94(3)e), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur d'annuler toute mesure prise et de payer à l'intéressé une indemnité équivalant au plus, à son avis, à l'éventuelle sanction pécuniaire ou autre imposée à l'employé par l'employeur;

e) dans le cas des alinéas 95f) ou h), enjoindre, par ordonnance, au syndicat d'admettre ou de réadmettre l'employé;

f) dans le cas des alinéas 95g), h) ou i), enjoindre, par ordonnance, au syndicat d'annuler toute mesure disciplinaire prise et de payer à l'intéressé une indemnité équivalant au plus, à son avis, à l'éventuelle sanction

before the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) were met;

(d) in respect of a failure to comply with paragraph 94(3)(e), by order, require an employer to rescind any action taken in respect of and pay compensation to any employee affected by the failure, not exceeding such sum as, in the opinion of the Board, is equivalent to any financial or other penalty imposed on the employee by the employer;

(e) in respect of a failure to comply with paragraph 95(f) or (h), by order, require a trade union to reinstate or admit an employee as a member of the trade union; and

(f) in respect of a failure to comply with paragraph 95(g), (h) or (i), by order, require a trade union to rescind any disciplinary action taken in respect of and pay compensation to any employee affected by the failure, not exceeding such sum as, in the opinion of the Board, is equivalent to any financial or other penalty imposed on the employee by the trade union.

pécuniaire ou autre imposée à l'employé par le syndicat.

Idem

(2) For the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part, the Board may, in respect of any contravention of or failure to comply with any provision to which subsection (1) applies and in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under that subsection, by order, require an employer or a trade union to do or refrain from doing any thing that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of the contravention or failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives.

R.S., 1985, c. L-2, s. 99; 1991, c. 39, s. 3; 1998, c. 26, s. 45; 1999, c. 31, s. 162(E).

Autres ordonnances

(2) Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), une ordonnance qu'il est juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 99; 1991, ch. 39, art. 3; 1998, ch. 26, art. 45; 1999, ch. 31, art. 162(A).

Certification

99.1 The Board may certify a trade union despite a lack of evidence of majority support if

(a) the employer has failed to comply with section 94; and

(b) the Board is of the opinion that, but for the unfair labour practice, the trade union could reasonably have been expected to have had the support of a majority of the employees in the unit.

1998, c. 26, s. 46.

Accréditation

99.1 Le Conseil est autorisé à accorder l'accréditation même sans preuve de l'appui de la majorité des employés de l'unité si l'employeur a contrevenu à l'article 94 dans des circonstances telles que le Conseil est d'avis que, n'eût été la pratique déloyale ayant donné lieu à la contravention, le syndicat aurait vraisemblablement obtenu l'appui de la majorité des employés de l'unité.

1998, ch. 26, art. 46.

Offences and Punishment

Lockout contrary to this Part

100 (1) Every employer who declares or causes a lockout contrary to this Part is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding one thousand dollars for each day that the lockout continues.

Idem

(2) Every person who, on behalf of an employer, declares or causes a lockout contrary to this Part is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding ten thousand dollars.

Strike contrary to this Part

(3) Every trade union that declares or authorizes a strike contrary to this Part is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding one thousand dollars for each day that the strike continues.

Idem

(4) Every officer or representative of a trade union who declares or authorizes a strike contrary to this Part is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding ten thousand dollars.

1972, c. 18, s. 1.

General offences by persons

101 (1) Subject to section 100, every person other than an employer or a trade union who contravenes or fails to comply with any provision of this Part other than section 50, 94 or 95 is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding one thousand dollars.

General offences by employers or trade unions

(2) Subject to section 100, every employer or trade union who or that contravenes or fails to comply with any provision of this Part other than section 50, 94 or 95 is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding ten thousand dollars.

1972, c. 18, s. 1.

Further offences

102 Every person who

Infractions et peines

Lock-out illégal

100 (1) Tout employeur qui déclare ou provoque un lock-out en violation de la présente partie commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de mille dollars pour chacun des jours où se poursuit le lock-out.

Idem

(2) Quiconque, pour le compte d'un employeur, déclare ou provoque un lock-out en violation de la présente partie commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de dix mille dollars.

Grève illégale

(3) Tout syndicat qui déclare ou autorise une grève en violation de la présente partie commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de mille dollars pour chacun des jours où se poursuit la grève.

Idem

(4) Tout dirigeant ou représentant syndical qui déclare ou autorise une grève en violation de la présente partie commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de dix mille dollars.

1972, ch. 18, art. 1.

Cas généraux

101 (1) Sous réserve de l'article 100, quiconque — à l'exception d'un employeur ou d'un syndicat — contrevient à une disposition de la présente partie autre que les articles 50, 94 et 95 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de mille dollars.

Cas des employeurs ou syndicats

(2) Sous réserve de l'article 100, tout employeur ou syndicat qui contrevient à une disposition de la présente partie autre que les articles 50, 94 et 95 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de dix mille dollars.

1972, ch. 18, art. 1.

Témoins défaillants

102 Commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de quatre cents dollars quiconque :

(a) being required to attend to give evidence pursuant to paragraph 16(a), fails, without valid excuse, to attend accordingly,

(b) being commanded to produce, pursuant to paragraph 16(a), any document or thing in their possession or under their control, fails to produce the document or thing,

(c) refuses to be sworn or to affirm, as the case may be, after being required to do so pursuant to paragraph 16(a), or

(d) refuses to answer any proper question put to them, pursuant to paragraph 16(a), by the Board, a conciliation board, a conciliation commissioner, an arbitrator or an arbitration board,

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

R.S., 1985, c. L-2, s. 102; 1999, c. 31, ss. 159(E), 162(E).

a) ayant été cité comme témoin aux termes de l'alinéa 16a), n'a aucune excuse valable pour justifier son défaut de comparaître;

b) ne produit pas les documents ou pièces en sa possession ou sous sa responsabilité malgré un ordre en ce sens formulé en application de l'alinéa 16a);

c) refuse de prêter serment ou de faire une affirmation solennelle, bien qu'ayant été requis de le faire en application de l'alinéa 16a);

d) refuse de répondre à une question qui lui est régulièrement posée en application de l'alinéa 16a) par le Conseil, une commission de conciliation, un commissaire-conciliateur, un arbitre ou un conseil d'arbitrage.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 102; 1999, ch. 31, art. 159(A) et 162(A).

Prosecution of employers' organizations, trade unions and councils of trade unions

103 (1) A prosecution for an offence under this Part may be brought against and in the name of an employers' organization, a trade union or a council of trade unions.

Idem

(2) For the purpose of a prosecution under subsection (1),

(a) an employers' organization, trade union or council of trade unions shall be deemed to be a person; and

(b) any act or thing done or omitted to be done by an officer or agent of an employers' organization, trade union or council of trade unions within the scope of their authority to act on behalf of the employers' organization, trade union or council of trade unions shall be deemed to be an act or thing done or omitted to be done by the employers' organization, trade union or council of trade unions.

R.S., 1985, c. L-2, s. 103; 1999, c. 31, s. 162(E).

Poursuites

103 (1) Les poursuites visant une infraction à la présente partie peuvent être intentées contre une organisation patronale, un syndicat ou un regroupement de syndicats et en leur nom.

Idem

(2) Dans le cadre des poursuites prévues par le paragraphe (1) :

a) les organisations patronales, les syndicats ou les regroupements de syndicats sont réputés être des personnes;

b) les actes ou omissions des dirigeants ou des mandataires de ces groupements dans la mesure où ils ont le pouvoir d'agir en leur nom sont réputés être le fait de ces groupements.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 103; 1999, ch. 31, art. 162(A).

Consent of Board before prosecution

104 Except with the consent in writing of the Board, no prosecution shall be instituted in respect of an offence under this Part.

1972, c. 18, s. 1; 1977-78, c. 27, s. 69.

Consentement du Conseil

104 Il ne peut être engagé de poursuites pour infraction à la présente partie sans le consentement écrit du Conseil.

1972, ch. 18, art. 1; 1977-78, ch. 27, art. 69.

DIVISION VII

General

Promotion of Industrial Peace

Round-table meetings

104.1 The Minister shall meet from time to time with a group consisting of the experts in industrial relations, and representatives of employers and of trade unions, that the Minister considers advisable for the purpose of discussing industrial relations issues.

1998, c. 26, s. 47.

Mediators

105 (1) The Minister, on request or on the Minister's own initiative, may, where the Minister deems it expedient, at any time appoint a mediator to confer with the parties to a dispute or difference and endeavour to assist them in settling the dispute or difference.

Recommendations

(2) At the request of the parties or the Minister, a mediator appointed pursuant to subsection (1) may make recommendations for settlement of the dispute or the difference.

R.S., 1985, c. L-2, s. 105; 1998, c. 26, s. 48; 1999, c. 31, s. 160(E); 2000, c. 20, s. 24(E).

Inquiries regarding industrial matters

106 The Minister, on application or on the Minister's own initiative, may, where the Minister deems it expedient, make any inquiries that the Minister considers advisable regarding matters that may affect industrial relations.

R.S., 1985, c. L-2, s. 106; 1999, c. 31, s. 160(E).

Additional powers

107 The Minister, where the Minister deems it expedient, may do such things as to the Minister seem likely to maintain or secure industrial peace and to promote conditions favourable to the settlement of industrial disputes or differences and to those ends the Minister may refer any question to the Board or direct the Board to do such things as the Minister deems necessary.

R.S., 1985, c. L-2, s. 107; 1999, c. 31, s. 160(E).

Industrial Inquiry Commission

108 (1) Pursuant to section 106 or where, in any industry, a dispute or difference between any employer and employees exists or is apprehended, the Minister may appoint a commission to be designated as an Industrial

SECTION VII

Dispositions générales

Règlement pacifique des conflits de travail

Tables rondes

104.1 Le ministre invite à l'occasion des représentants des employeurs et des syndicats et des spécialistes en relations industrielles à participer à une table ronde afin de discuter de questions liées aux relations industrielles.

1998, ch. 26, art. 47.

Médiateurs

105 (1) Pour les cas où il le juge à propos, le ministre peut à tout moment, sur demande ou de sa propre initiative, nommer un médiateur chargé de conférer avec les parties à un désaccord ou différend et de favoriser entre eux un règlement à l'amiable.

Recommandation

(2) À la demande des parties ou du ministre, un médiateur nommé en vertu du paragraphe (1) peut faire des recommandations en vue du règlement du différend ou du désaccord.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 105; 1998, ch. 26, art. 48; 1999, ch. 31, art. 160(A); 2000, ch. 20, art. 24(A).

Enquêtes relatives aux problèmes du travail

106 De la même façon, le ministre peut procéder aux enquêtes qu'il juge utiles sur toute question susceptible d'influer sur les relations de travail.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 106; 1999, ch. 31, art. 160(A).

Pouvoirs supplémentaires

107 Le ministre peut prendre les mesures qu'il estime de nature à favoriser la bonne entente dans le monde du travail et à susciter des conditions favorables au règlement des désaccords ou différends qui y surgissent; à ces fins il peut déférer au Conseil toute question ou lui ordonner de prendre les mesures qu'il juge nécessaires.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 107; 1999, ch. 31, art. 160(A).

Commissions d'enquête

108 (1) Dans le cadre de l'article 106 ou dans les cas où un désaccord ou un différend a surgi ou risque de surgir entre l'employeur et ses employés dans un secteur d'activité quelconque, le ministre peut nommer une

Inquiry Commission and to which the Minister shall refer the matter under consideration for investigation and report to the Minister.

Idem

(2) Where a matter under consideration is referred, pursuant to subsection (1), to an Industrial Inquiry Commission, the Minister shall

(a) furnish the Commission with a statement of the matter; and

(b) where the inquiry will involve any particular person or organization, inform the person or organization of the appointment.

Composition of Commission

(3) An Industrial Inquiry Commission shall consist of one or more members to be appointed by the Minister.

Functions of Commission

(4) Forthwith on its appointment, an Industrial Inquiry Commission

(a) shall inquire into the matters referred to it by the Minister and endeavour to carry out its terms of reference; and

(b) where the Commission is inquiring into a dispute or difference between any employer and employees and a settlement of the dispute or difference is not effected during the inquiry, shall make its report and recommendations to the Minister within fourteen days after its appointment or within such longer period as the Minister may allow.

Distribution and publication of report

(5) On receipt of a report of an Industrial Inquiry Commission relating to any dispute or difference between any employer and employees, the Minister shall

(a) furnish a copy of the report to each employer and trade union involved in the dispute or difference; and

(b) publish the report in such manner as the Minister considers advisable.

Powers of Commission

(6) An Industrial Inquiry Commission has all of the powers of a person appointed as a Commissioner under Part I of the *Inquiries Act*.

R.S., 1985, c. L-2, s. 108; 1999, c. 31, s. 161(E).

commission d'enquête appelée « commission d'enquête sur les relations du travail » et chargée d'examiner les questions en jeu et de lui faire rapport.

Idem

(2) Lorsqu'il saisit la commission visée au paragraphe (1), le ministre :

a) lui fournit un relevé des questions sur lesquelles l'enquête doit porter;

b) le cas échéant, notifie sa nomination aux personnes ou organisations intéressées.

Composition

(3) La commission d'enquête se compose du ou des membres nommés par le ministre.

Fonctions

(4) En exécution de son mandat, la commission d'enquête :

a) fait enquête sans délai sur les questions qui lui sont déférées par le ministre;

b) si sa mission, dans le cas d'un désaccord ou d'un différend entre un employeur et ses employés, se solde par un échec, présente son rapport et ses recommandations au ministre dans les quatorze jours de sa nomination ou dans le délai plus long accordé par celui-ci.

Diffusion et publication du rapport

(5) Sur réception du rapport visé au paragraphe (4), le ministre :

a) d'une part, en fournit une copie à tous les employeurs et syndicats parties au désaccord ou au différend;

b) d'autre part, le publie selon les modalités qu'il juge indiquées.

Pouvoirs de la commission

(6) Les commissions d'enquête sont investies des pouvoirs des commissaires nommés en application de la partie I de la *Loi sur les enquêtes*.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 108; 1999, ch. 31, art. 161(A).

Vote on Employer's Offer

Minister may order vote to be held

108.1 (1) Where notice to bargain collectively has been given under this Part, and the Minister is of the opinion that it is in the public interest that the employees in the affected bargaining unit be given the opportunity to accept or reject the offer of the employer last received by the trade union in respect of all matters remaining in dispute between the parties, the Minister may

(a) on such terms and conditions as the Minister considers appropriate, direct that a vote of the employees in the bargaining unit to accept or reject the offer be held as soon as possible; and

(b) designate the Board, or any other person or body, to be in charge of conducting that vote.

No effect on time limits or periods

(2) A direction under subsection (1) that a vote be held, or the holding of that vote, does not abridge or extend any time limit or period provided for in this Part, including those stipulated in section 89 for the acquisition of the right to lockout or strike.

Consequences of favourable vote

(3) Where the majority of the employees participating in the vote accept the employer's last offer,

(a) the parties are bound by that offer and shall, without delay, enter into a collective agreement that incorporates the terms of that offer; and

(b) any lockout or strike not prohibited by this Part that is in progress when the Board or other person or body in charge of conducting the vote notifies the parties in writing of the employees' acceptance shall cease forthwith.

Powers respecting vote

(4) The Board or other person or body in charge of conducting the vote shall determine any question that arises under this section, including any question relating to the conduct of the vote or the determination of its result.

1993, c. 42, s. 2.

Scrutin sur les offres de l'employeur

Scrutin ordonné par le ministre

108.1 (1) Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, le ministre peut, s'il estime d'intérêt public de donner aux employés qui font partie de l'unité de négociation visée l'occasion d'accepter ou de rejeter les dernières offres que l'employeur a faites au syndicat sur toutes les questions faisant toujours l'objet d'un différend entre les parties :

a) ordonner la tenue, dans les meilleurs délais possible et en conformité avec les modalités qu'il estime indiquées, d'un scrutin parmi ces employés sur l'acceptation ou le rejet des offres;

b) charger le Conseil — ou la personne ou l'organisme qu'il désigne — de la tenue du scrutin.

Conséquence sur les autres délais

(2) L'ordre de tenir un scrutin ou la tenue du scrutin n'ont aucun effet sur les délais prévus par la présente partie, notamment ceux qui s'appliquent à l'acquisition du droit de lock-out ou de grève visés à l'article 89.

Conséquence d'un vote favorable

(3) En cas de vote favorable de la majorité des employés ayant participé au scrutin, les parties sont liées par les dernières offres de l'employeur et sont tenues de conclure sans délai une convention collective incorporant ces dernières offres; de plus, tout lock-out ou toute grève non interdits par la présente partie et en cours lorsque le Conseil — ou la personne ou l'organisme chargé de la tenue du scrutin — informe les parties par écrit de l'acceptation des employés se termine immédiatement.

Pouvoirs à l'égard du scrutin

(4) Pour l'application du présent article, le Conseil — ou la personne ou l'organisme chargé de la tenue du scrutin — tranche toute question qui se pose, notamment à l'égard de la tenue du scrutin et de la détermination de son résultat.

1993, ch. 42, art. 2.

Access to Employees

Application for access order

109 (1) Where the Board receives from a trade union an application for an order granting an authorized

Accès aux employés

Demande d'ordonnance d'accès

109 (1) Sur demande d'un syndicat, le Conseil peut, par ordonnance, accorder à un représentant autorisé de

representative of the trade union access to employees living in an isolated location on premises owned or controlled by their employer or by any other person, the Board may make an order granting the authorized representative of the trade union designated in the order access to the employees on the premises of their employer or such other person, as the case may be, that are designated in the order if the Board determines that access to the employees

(a) would be impracticable unless permitted on premises owned or controlled by their employer or by such other person; and

(b) is reasonably required for purposes relating to soliciting union memberships, the negotiation or administration of a collective agreement, the processing of a grievance or the provision of a union service to employees.

celui-ci nommément désigné l'accès à des employés vivant dans un lieu isolé, dans des locaux — également précisés — appartenant à leur employeur ou à une autre personne, ou placés sous leur responsabilité, s'il en vient à la conclusion que cet accès :

a) d'une part, serait pratiquement impossible ailleurs;

b) d'autre part, se justifie dans le cadre d'une campagne de recrutement ou en vue de la négociation ou de l'application d'une convention collective, du règlement d'un grief ou de la prestation de services syndicaux aux employés.

Content of order

(2) The Board shall, in every order made under subsection (1), specify the method of access to the employees, the times at which access is permitted and the periods of its duration.

1972, c. 18, s. 1; 1977-78, c. 27, s. 69.1.

Teneur de l'ordonnance

(2) L'ordonnance visée au paragraphe (1) doit préciser le mode d'accès, les moments où il sera permis et sa durée.

1972, ch. 18, art. 1; 1977-78, ch. 27, art. 69.1.

Communication with off-site workers

109.1 (1) On application by a trade union, the Board may, by order, require an employer to give an authorized representative of the trade union mentioned in the order, or the Board, or both, the names and addresses of employees whose normal workplace is not on premises owned or controlled by their employer and authorize the trade union to communicate with those employees, by electronic means or otherwise, if the Board is of the opinion that such communication is required for purposes relating to soliciting trade union memberships, the negotiation or administration of a collective agreement, the processing of a grievance or the provision of a trade union service to employees.

Communications avec les travailleurs à distance

109.1 (1) Sur demande d'un syndicat, le Conseil peut, par ordonnance, exiger de l'employeur qu'il lui remette ou qu'il remette à un représentant autorisé du syndicat nommément désigné les noms et adresses des employés dont le lieu de travail habituel ne fait pas partie des locaux appartenant à leur employeur ou placés sous sa responsabilité et autoriser le syndicat à communiquer avec eux, notamment par un moyen électronique, s'il est d'avis que de telles communications se justifient dans le cadre d'une campagne de recrutement ou en vue de la négociation ou de l'application d'une convention collective, du règlement d'un grief ou de la prestation de services syndicaux aux employés.

Contents of order

(2) An order made under subsection (1)

(a) must specify the method of communication, the times of day and the periods during which the communication is authorized, and the conditions that must be met in order to ensure the protection of the privacy and the safety of affected employees and to prevent the abusive use of information; and

(b) may include a requirement that the employer, in accordance with any terms and conditions that the Board establishes, transmit the information that the

Teneur de l'ordonnance

(2) L'ordonnance visée au paragraphe (1) :

a) doit préciser le mode de communication, les heures où les communications seront permises et la période pendant laquelle elles le seront ainsi que les conditions à respecter de manière à assurer la protection de la vie privée et la sécurité des employés concernés et à empêcher l'utilisation abusive des renseignements;

b) peut exiger de l'employeur qu'il transmette, en conformité avec les modalités que le Conseil fixe, les renseignements que le syndicat désire communiquer

union wishes to communicate to the employees by means of any electronic communications system that the employer uses to communicate with the employees.

Board transmission

(3) If the Board is of the opinion that the privacy and safety of affected employees cannot otherwise be protected, the Board may

(a) provide each employee with the opportunity to refuse the giving of their name and address to the representative of the trade union that the Board authorizes and, if the employee does not so refuse, may transmit that name and address to the authorized representative; or

(b) transmit the information that the union wishes to communicate to the employees in the manner it considers appropriate.

Protection of names and addresses

(4) The names and addresses of employees provided under subsection (1) shall not be used unless it is for a purpose consistent with this section.

1998, c. 26, s. 50.

Access to Financial Statements

Financial statement of trade union and employers' organization

110 (1) Every trade union and every employers' organization shall, forthwith on the request of any of its members, provide the member, free of charge, with a copy of a financial statement of its affairs to the end of the last fiscal year, certified to be a true copy by its president and treasurer or by its president and any other officer responsible for the handling and administration of its funds.

Idem

(2) Any financial statement provided under subsection (1) shall contain information in sufficient detail to disclose accurately the financial condition and operations of the trade union or employers' organization for the fiscal year for which it was prepared.

Complaint to Board where failure to provide financial statement

(3) The Board, on the complaint of any member of a trade union or employers' organization that it has failed to comply with subsection (1), may make an order requiring the trade union or employers' organization to file with the Board, within the time set out in the order, a

aux employés, au moyen du système de communication électronique qu'il utilise lui-même pour communiquer avec ses employés.

Transmission du Conseil

(3) S'il est d'avis que la protection de la vie privée et la sécurité des employés ne peuvent être assurées autrement, le Conseil peut :

a) soit fournir à tout employé l'occasion de refuser la transmission de son nom et de son adresse au représentant du syndicat qu'il autorise et, en l'absence d'un tel refus, transmettre au représentant ces renseignements;

b) soit transmettre les renseignements que le syndicat désire communiquer aux employés de la manière qu'il juge indiquée.

Protection des noms et adresses

(4) Les noms et adresses des employés remis en vertu du paragraphe (1) ne peuvent être utilisés qu'à des fins justifiées par le présent article.

1998, ch. 26, art. 50.

Communication des états financiers

États financiers d'un syndicat et d'une organisation patronale

110 (1) Les syndicats et les organisations patronales sont tenus, sur demande d'un de leurs adhérents, de fournir gratuitement à celui-ci une copie de leurs états financiers à la date de clôture du dernier exercice, certifiée conforme par le président ainsi que par le trésorier ou tout autre dirigeant chargé de l'administration et de la gestion de leurs finances.

Teneur

(2) Les états financiers doivent être suffisamment détaillés pour donner une image fidèle des opérations et de la situation financières du syndicat ou de l'organisation patronale.

Plainte

(3) Saisi d'une plainte d'un adhérent accusant son syndicat ou son organisation patronale d'avoir violé le paragraphe (1), le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre au syndicat ou à l'organisation patronale de lui transmettre des états financiers, dans le délai et en la forme qu'il fixe.

statement in such form and with such particulars as the Board may determine.

Order of the Board

(4) The Board may make an order requiring a trade union or employers' organization to provide a copy of a statement filed under subsection (3) to such members of the trade union or employers' organization as the Board in its discretion directs.

1977-78, c. 27, s. 70; 1980-81-82-83, c. 47, s. 53(F); 1984, c. 40, s. 79(F).

Ordonnance

(4) Le Conseil peut en outre rendre une ordonnance enjoignant au syndicat ou à l'organisation patronale de fournir une copie des états financiers qui lui ont été transmis aux termes du paragraphe (3) à ceux de ses adhérents qu'il désigne.

1977-78, ch. 27, art. 70; 1980-81-82-83, ch. 47, art. 53(F); 1984, ch. 40, art. 79(F).

Regulations

Regulations

111 The Governor in Council may make regulations

(a) prescribing to or by whom and in what manner any notice, request or report that may be given or made to or received by the Minister shall be given, made or received;

(b) prescribing in what form and manner any notice or report that is authorized or required to be given or sent by the Minister, a conciliation commissioner, a conciliation board or an Industrial Inquiry Commission shall be given or sent and what shall constitute sufficient service of such notice or report on the person to whom it is given or sent;

(c) designating, with respect to any notice or request authorized or required to be given or sent by the Minister, the officer who may give or send the notice or request on behalf of the Minister;

(d) prescribing the form and content of a notice to commence collective bargaining;

(e) prescribing the form and content of a notice under section 71 and prescribing any additional information that is to be furnished with such a notice;

(f) prescribing the form and content of a notice under section 87.2 and prescribing any additional information that is to be furnished with such a notice;

(g) and (h) [Repealed, 1998, c. 26, s. 51]

(i) prescribing the form and content of any written request to the Minister under subsection 57(2) or (4) and prescribing any additional information that is to be furnished with such a request;

(j) prescribing the manner in which and the time within which a copy of an order or decision referred to in section 59 shall be filed with the Minister;

Règlements

Règlements

111 Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) préciser à qui — et par qui — les avis, demandes, requêtes ou rapports destinés au ministre peuvent être donnés ou présentés et fixer les modalités selon lesquelles ils doivent l'être ou être reçus par le ministre;

b) déterminer la forme et les modalités de transmission des avis ou rapports du ministre, d'un commissaire-conciliateur, d'une commission de conciliation ou d'une commission d'enquête sur les relations du travail et préciser la formalité qui aura valeur de signification suffisante de ces avis ou rapports à leurs destinataires;

c) désigner le fonctionnaire habilité à donner ou transmettre au nom du ministre tel avis ou telle demande qui relèvent de celui-ci;

d) prescrire la forme et la teneur de l'avis de négociation collective;

e) déterminer la forme et le contenu de l'avis prévu à l'article 71 et préciser les renseignements supplémentaires à fournir à ce propos;

f) déterminer la forme et le contenu du préavis prévu à l'article 87.2 et préciser les renseignements supplémentaires à fournir à ce propos;

g) et h) [Abrogés, 1998, ch. 26, art. 51]

i) déterminer la forme et le contenu des demandes prévues aux paragraphes 57(2) ou (4) et préciser tous renseignements supplémentaires à fournir à ce propos;

j) fixer les modalités de dépôt auprès du ministre d'une copie des ordonnances ou décisions visées à l'article 59, notamment en ce qui concerne les délais;

(k) prescribing the circumstances in which copies of orders and decisions filed with the Minister pursuant to section 59 may be examined by members of the public and the fees, if any, to be charged for providing copies thereof; and

(l) prescribing the manner in which a report of a conciliation commissioner or a conciliation board may be released by the Minister to the parties to a dispute pursuant to paragraph 77(a).

R.S., 1985, c. L-2, s. 111; 1998, c. 26, s. 51.

k) préciser les cas dans lesquels le public peut consulter les copies des ordonnances et décisions transmises au ministre en application de l'article 59, et fixer les éventuels droits à payer pour leur reproduction;

l) prévoir les modalités d'application de l'alinéa 77a).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 111; 1998, ch. 26, art. 51.

Delegation

111.1 The Minister may delegate to the head of the Federal Mediation and Conciliation Service his or her powers of appointment under this Act.

1998, c. 26, s. 52.

Délégation

111.1 Le ministre peut déléguer au chef du Service fédéral de médiation et de conciliation les pouvoirs de nomination que lui confère la présente loi.

1998, ch. 26, art. 52.

Miscellaneous

Documents as evidence

112 (1) Any document purporting to contain or to be a copy of any order or decision of the Board and purporting to be signed by a member of the Board is admissible in any court in evidence without proof of the signature or official character of the person appearing to have signed the document and without further proof thereof.

Certificate of Minister is evidence

(2) A certificate purporting to be signed by the Minister or an official of the Federal Mediation and Conciliation Service stating that a report, request or notice was or was not received or given by the Minister pursuant to this Part and, if so received or given, stating the date on which it was so received or given, is admissible in any court in evidence without proof of the signature or official character of the person appearing to have signed the certificate and without further proof thereof.

R.S., 1985, c. L-2, s. 112; 1998, c. 26, s. 53.

Late report not invalid

113 The failure of a conciliation officer, conciliation commissioner or conciliation board to report to the Minister within a period limited by this Part does not invalidate the proceeding or terminate the authority of the conciliation officer, conciliation commissioner or conciliation board.

1972, c. 18, s. 1.

Dispositions diverses

Preuve

112 (1) Tout document censé contenir ou constituer une copie d'une ordonnance ou d'une décision du Conseil et être signé par un membre de celui-ci est admissible comme preuve en justice sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature qui y est apposée ou la qualité officielle du signataire, ni de présenter d'autres éléments de preuve.

Certificat du ministre

(2) Le certificat censé signé par le ministre ou un fonctionnaire du Service fédéral de médiation et de conciliation et attestant la réception ou la transmission — avec la date —, ou au contraire la non-réception ou la non-transmission, par le ministre des rapports, demandes, requêtes ou avis prévus par la présente partie est admissible comme preuve en justice sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature qui y est apposée ou la qualité officielle du signataire, ni de présenter d'autres éléments de preuve.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 112; 1998, ch. 26, art. 53.

Retard

113 Le fait, de la part d'un conciliateur, d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation, de ne pas faire rapport au ministre dans le délai fixé par la présente partie n'a pas pour effet d'invalider la procédure en cause ni de mettre fin à son mandat.

1972, ch. 18, art. 1.

Defect in form or irregularity

114 No proceeding under this Part is invalid by reason only of a defect in form or a technical irregularity.

1972, c. 18, s. 1.

Collective agreement to be filed

115 Each party to a collective agreement shall, forthwith on its execution, file one copy of the collective agreement with the Minister.

1972, c. 18, s. 1.

Remuneration and expenses

116 The members of an Industrial Inquiry Commission, the members of a conciliation board and every person not employed in the federal public administration who acts as a conciliation officer or conciliation commissioner or who functions under this Part in any other capacity at the request of the Minister, except as an arbitrator or arbitration board chairperson, shall be paid such remuneration and expenses as may be fixed by the Governor in Council by regulation or by order.

R.S., 1985, c. L-2, s. 116; 1998, c. 26, s. 59(E); 2003, c. 22, s. 224(E).

Persons deemed not to be employed in public service

117 Unless the Governor in Council otherwise orders in a case or class of cases, a person appointed under this Part shall be deemed not to be employed in the public service for the purposes of the *Public Service Superannuation Act*.

R.S., 1985, c. L-2, s. 117; 2003, c. 22, s. 225(E).

Witness fees and expenses

118 A person who is summoned by the Board, a conciliation board, a conciliation commissioner or an Industrial Inquiry Commission to attend as a witness in any proceeding taken under this Part, and who so attends, is entitled to be paid an allowance for expenses and a witness fee, determined in accordance with the scale for the time being in force with respect to witnesses in civil suits in the superior court of the province in which the proceeding is being taken.

1972, c. 18, s. 1.

Not required to give evidence — Part I

119 (1) No member of a conciliation board or no conciliation officer, conciliation commissioner, officer or employee employed in the federal public administration or person appointed by the Board or the Minister under this Part shall be required to give evidence in any civil action, suit or other proceeding respecting information obtained in the discharge of their duties under this Part.

Vice de forme ou de procédure

114 Les procédures prévues par la présente partie ne sont pas susceptibles d'invalidation pour vice de forme ou de procédure.

1972, ch. 18, art. 1.

Dépôt des conventions collectives

115 Les parties à une convention collective sont tenues, dès la signature de celle-ci, d'en déposer une copie auprès du ministre.

1972, ch. 18, art. 1.

Rémunération et indemnités

116 Les membres d'une commission d'enquête sur les relations du travail ou d'une commission de conciliation, ainsi que les personnes choisies par le ministre en dehors de l'administration publique fédérale pour exercer les attributions prévues par la présente partie, à l'exception de celles d'arbitre ou de président d'un conseil d'arbitrage, reçoivent la rémunération et les indemnités fixées par règlement ou décret du gouverneur en conseil.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 116; 1998, ch. 26, art. 59(A); 2003, ch. 22, art. 224(A).

Exclusion de la fonction publique

117 Sauf décision contraire du gouverneur en conseil dans un cas ou une catégorie de cas, les personnes nommées en vertu de la présente partie sont réputées ne pas faire partie de la fonction publique pour l'application de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 117; 2003, ch. 22, art. 225(A).

Indemnités des témoins

118 Il est alloué à tout témoin qui se rend à la convocation du Conseil, d'une commission de conciliation, d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission d'enquête sur les relations du travail, dans le cadre des procédures dont ces autorités sont saisies aux termes de la présente partie, la rétribution et les indemnités en vigueur pour les témoins en matière civile à la cour supérieure de la province où se déroulent les procédures.

1972, ch. 18, art. 1.

Dépositions en justice — partie I

119 (1) Les membres d'une commission de conciliation, les conciliateurs, les commissaires-conciliateurs, les fonctionnaires ou autres personnes faisant partie de l'administration publique fédérale ainsi que toutes les personnes nommées par le Conseil ou le ministre aux termes de la présente partie ne peuvent être contraints à déposer dans une action — ou toute autre procédure — au civil,

Not required to give evidence — Act

(1.1) No member of the Board or no external adjudicator shall be required to give evidence in any civil action, suit or other proceeding respecting information obtained in the discharge of their duties under this Act.

Chief Administrator and employees not required to give evidence

(2) Neither the Chief Administrator nor an employee of the Administrative Tribunals Support Service of Canada shall be required to give evidence in any civil action, suit or other proceeding respecting information obtained in the discharge of their duties in providing services to the Board.

R.S., 1985, c. L-2, s. 119; 1999, c. 31, s. 162(E); 2003, c. 22, s. 224(E); 2014, c. 20, s. 420; 2017, c. 20, s. 336.

No disclosure

119.1 For greater certainty, the following may not be disclosed without the consent of the person who made them:

(a) notes or draft orders or decisions of the Board or any of its members, of an external adjudicator or of an arbitrator or arbitration board chairperson appointed by the Minister under this Part; and

(b) notes or draft reports of persons appointed by the Minister under this Part to assist in resolving disputes or differences, or of persons authorized or designated by the Board to assist in resolving complaints or issues in dispute before the Board.

1998, c. 26, s. 54; 2017, c. 20, s. 337.

Arrangements with Provinces

Where uniform provincial legislation

120 (1) Where this Part and legislation enacted by the legislature of a province are substantially uniform, the Minister may, on behalf of the Government of Canada, with the approval of the Governor in Council, enter into an agreement with the government of the province to provide for the administration of the legislation of the province by officers and employees employed in the federal public administration.

relativement à des renseignements obtenus dans l'exercice des fonctions qui leur sont confiées en application de la présente partie.

Dépositions en justice — Loi

(1.1) Les membres du Conseil et les arbitres externes ne peuvent être contraints à déposer dans une action — ou toute autre procédure — au civil, relativement à des renseignements obtenus dans l'exercice des fonctions qui leur sont confiées en application de la présente loi.

Administrateur en chef et personnel

(2) L'administrateur en chef et les membres du personnel du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs ne sont pas tenus de déposer dans une action — ou toute autre procédure — au civil, relativement à des renseignements obtenus dans l'exercice de leurs fonctions dans le cadre de la prestation de services au Conseil.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 119; 1999, ch. 31, art. 162(A); 2003, ch. 22, art. 224(A); 2014, ch. 20, art. 420; 2017, ch. 20, art. 336.

Non-communication

119.1 Il est entendu que les documents ci-après ne peuvent être communiqués sans le consentement de leur auteur :

a) les notes, les avant-projets d'ordonnance ou de décision du Conseil, d'un de ses membres, d'un arbitre externe, ou d'un arbitre ou d'un président de conseil d'arbitrage nommés par le ministre en vertu de la présente partie;

b) les notes ou les avant-projets de rapports de personnes nommées par le ministre en vertu de la présente partie pour aider au règlement des désaccords ou des différends, ou de personnes autorisées ou désignées par le Conseil pour aider à régler des plaintes ou des questions en litige devant le Conseil.

1998, ch. 26, art. 54; 2017, ch. 20, art. 337.

Accords avec les provinces

Délégation

120 (1) Le ministre peut, au nom du gouvernement fédéral et avec l'approbation du gouverneur en conseil, conclure avec le gouvernement d'une province ayant sensiblement la même législation que la présente partie un accord prévoyant la mise en œuvre de cette législation par les fonctionnaires ou autres personnes faisant partie de l'administration publique fédérale.

Agreement for administration by Canada

(2) An agreement made pursuant to subsection (1) in respect of the administration of any legislation of a province may provide

(a) for the administration by Canada of the legislation of the province with respect to any particular work, undertaking or business;

(b) that the Minister may, on behalf of the province, exercise the powers conferred or perform the duties imposed under the legislation of the province;

(c) that the members of the Board, or officers and employees employed in the federal public administration, may exercise the powers conferred or perform the duties imposed under the legislation of the province; and

(d) for payment by the government of the province to the Government of Canada for expenses incurred by the Government of Canada in the administration of the legislation of the province.

Where powers or duties conferred by provincial legislation

(3) Where an agreement has been entered into between the Government of Canada and the government of a province in respect of any legislation of the province, the Minister, the members of the Board and any officers or employees employed in the federal public administration may, if the legislation so provides and the Governor in Council so orders, exercise the powers and perform the duties specified in the legislation or agreement.

R.S., 1985, c. L-2, s. 120; 2003, c. 22, s. 224(E).

Teneur de l'accord

(2) L'accord visé au paragraphe (1) peut prévoir :

a) la mise en œuvre, par le gouvernement fédéral, de la législation provinciale à l'égard d'entreprises, ouvrages ou secteurs d'activités déterminés;

b) la délégation au ministre des pouvoirs ou fonctions attribués aux termes de la législation provinciale;

c) la délégation aux membres du Conseil, ou à des fonctionnaires ou autres personnes faisant partie de l'administration publique fédérale, de pouvoirs ou fonctions prévus dans la législation provinciale;

d) l'indemnisation du gouvernement fédéral, par celui de la province, des frais engagés pour la mise en œuvre de la législation provinciale.

Pouvoirs ou fonctions conférés par la législation provinciale

(3) En cas de conclusion de l'accord visé au paragraphe (1), le ministre, les membres du Conseil et les fonctionnaires ou autres personnes faisant partie de l'administration publique fédérale peuvent, si le gouverneur en conseil l'ordonne et si la législation provinciale le prévoit, exercer les pouvoirs et fonctions prévus dans la législation ou l'accord.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 120; 2003, ch. 22, art. 224(A).

Annual Reports

Annual report of Board

121 (1) The Board shall, on or before January 31 next following the end of each fiscal year, submit to the Minister a report on the activities of the Board during the immediately preceding fiscal year and the Minister shall cause the report to be laid before Parliament within fifteen days after the receipt thereof or, if Parliament is not then sitting, on any of the first fifteen days next thereafter that either House of Parliament is sitting.

(2) [Repealed, 1996, c. 11, s. 65]

R.S., 1985, c. L-2, s. 121; 1996, c. 11, s. 65.

Rapports annuels

Rapport annuel du Conseil

121 (1) Au plus tard le 31 janvier qui suit la fin de chaque exercice, le Conseil présente au ministre son rapport d'activité pour l'exercice précédent. Ce dernier le fait déposer devant le Parlement dans les quinze jours suivant sa réception ou, si le Parlement ne siège pas, dans les quinze premiers jours de séance ultérieurs de l'une ou l'autre chambre.

(2) [Abrogé, 1996, ch. 11, art. 65]

L.R. (1985), ch. L-2, art. 121; 1996, ch. 11, art. 65.

Application of Provincial Laws

Provincial Crown corporations

121.1 The Governor in Council may by regulation direct that this Part applies in respect of any employment, or any class or classes of employment, on or in connection with a work or undertaking set out in the regulation that is, or is part of, a corporation that is an agent of Her Majesty in right of a province and whose activities are regulated, in whole or in part, pursuant to the *Nuclear Safety and Control Act*.

1996, c. 12, s. 1; 1997, c. 9, s. 125.

Exclusion from application

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

Regulations

(2) On the recommendation of the Minister, the Governor in Council may make regulations respecting any matter relating to industrial relations, including the prevention of a work stoppage or the continuation or resumption of operations, in relation to employment that is subject to a regulation made pursuant to subsection (1).

Incorporation of provincial law

(3) A regulation made under subsection (2) incorporating by reference, in whole or in part, an Act of the legislature of a province or an instrument made under such an Act may incorporate the Act or instrument as amended to a certain date or from time to time.

Application of regulation

(4) A regulation made under subsection (2) may apply

(a) generally, with respect to all employment that is subject to a regulation made pursuant to subsection (1); or

(b) to any class or classes of employment that are subject to a regulation made pursuant to subsection (1).

Administration and enforcement

(5) A regulation made under subsection (2) incorporating an Act or instrument shall, after consultation by the Minister with the appropriate provincial minister, be administered and enforced by the person or authority that

Application de lois provinciales

Sociétés d'État provinciales

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

1996, ch. 12, art. 1; 1997, ch. 9, art. 125.

Exclusion

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

Règlements

(2) Le gouverneur en conseil peut, sur recommandation du ministre, prendre des règlements sur toute question relative aux relations du travail, y compris la prévention des arrêts de travail ou la continuité ou la reprise des opérations, et relatifs à l'emploi visé par un règlement pris en vertu du paragraphe (1).

Incorporation d'un texte provincial

(3) Le règlement pris en vertu du paragraphe (2) qui incorpore par renvoi tout ou partie d'un texte — loi ou texte d'application de celle-ci — provincial peut prévoir que celui-ci est incorporé soit avec ses modifications successives jusqu'à une date donnée, soit avec toutes ses modifications successives.

Champ d'application

(4) Le règlement pris en vertu du paragraphe (2) peut s'appliquer :

a) soit, d'une façon générale, à l'emploi visé par un règlement pris en vertu du paragraphe (1);

b) soit à une ou plusieurs catégories d'emploi visé par un règlement pris en vertu du paragraphe (1).

Application

(5) Le règlement pris en vertu du paragraphe (2) qui incorpore le texte est, après consultation par le ministre du ministre provincial intéressé, mis en application par la

is responsible for the administration and enforcement of the Act or instrument.

Offence and penalty

(6) Subject to subsection (7), every person who contravenes a regulation made under subsection (2) by contravening a provision of an Act of the legislature of a province that, or an instrument made under such an Act that, is incorporated by the regulation is guilty of an offence against this Act and liable to the same punishment as is imposed by or under an Act of that legislature for the contravention of that provision.

Defence

(7) No person may be convicted of an offence or subjected to a punishment for a contravention described in subsection (6) unless it is proved that, at the time of the alleged contravention,

(a) the incorporated Act or instrument was reasonably accessible to the person;

(b) reasonable steps had been taken to ensure that the incorporated Act or instrument was accessible to persons likely to be affected by the regulation; or

(c) the incorporated Act or instrument had been published in the official gazette of the province or as otherwise authorized by the legislature of the province.

Procedure

(8) The prosecution of a contravention described in subsection (6) shall be commenced by the attorney general of the province in which the offence was committed.

1996, c. 12, s. 1; 1997, c. 9, s. 125.

Non-application of *Statutory Instruments Act*

121.3 Subsection 5(1) of the *Statutory Instruments Act* does not apply to a regulation made pursuant to section 121.1 or 121.2.

1996, c. 12, s. 1.

Definition of *regulation*

121.4 (1) In this section, ***regulation*** means a regulation made under subsection 121.2(2).

Bargaining agents

(2) A bargaining agent that represents a bargaining unit immediately before the time when a regulation is made to which the employees in the bargaining unit are subject continues, at that time, to represent the bargaining unit for the purposes of the application of the regulation.

personne ou l'autorité qui est responsable de l'application du texte.

Infraction et peine

(6) Sous réserve du paragraphe (7), quiconque enfreint un règlement pris en vertu du paragraphe (2) en violant une disposition du texte incorporé commet une infraction à la présente loi et encourt, le cas échéant, la peine prévue par les lois de la province en cas d'infraction à la disposition.

Défense

(7) Nul ne peut être déclaré coupable de l'infraction définie au paragraphe (6) à moins qu'il ne soit prouvé que, au moment du fait reproché, soit le contrevenant avait facilement accès au texte incorporé, soit des mesures raisonnables avaient été prises pour que les intéressés puissent avoir accès à ce texte ou soit celui-ci avait été publié dans le journal officiel de la province ou de toute autre façon autorisée par la législature de cette province.

Procédure

(8) Les poursuites relatives à l'infraction définie au paragraphe (6) sont intentées par le procureur général de la province où l'infraction est commise.

1996, ch. 12, art. 1; 1997, ch. 9, art. 125.

Loi sur les textes réglementaires

121.3 Sont soustraits à l'application du paragraphe 5(1) de la *Loi sur les textes réglementaires* les règlements pris en vertu des articles 121.1 ou 121.2.

1996, ch. 12, art. 1.

Définition de *règlement*

121.4 (1) Au présent article, ***règlement*** s'entend d'un règlement pris en vertu du paragraphe 121.2(2).

Agents négociateurs

(2) L'agent négociateur qui représentait une unité de négociation lors de la prise d'un règlement applicable aux employés qui la composent continue à la représenter pour l'application du règlement.

Collective agreements continued

(3) Every collective agreement that is in force immediately before the time when a regulation is made that applies to employees who are subject to the collective agreement continues in force, at that time, under the regulation until its term expires.

Notice to bargain

(4) A notice to bargain given under this Part is deemed, at the time when a regulation is made to which the employees who are affected by the notice to bargain are subject, to have been given pursuant to the regulation on the day on which it was given.

Acquired rights, etc.

(5) Any rights, privileges or duties acquired under this Part by the bargaining unit, bargaining agent, employer or employees before the time when a regulation is made are deemed to have been acquired pursuant to the regulation on the day on which they were acquired.

Decisions

(6) A person or authority that, under an Act of the legislature of a province, is competent to decide a matter that is contemplated by this section in relation to a provision of an Act of the legislature of a province or an instrument made under such an Act may, on application by the employer or bargaining agent or, where the person or authority considers it appropriate, an employee, decide any matter that is contemplated by this section in relation to a regulation incorporating that provision.

1996, c. 12, s. 1.

Regulations

121.5 Notwithstanding section 121.4, the Governor in Council may make regulations respecting any matter referred to in that section in relation to a regulation made under subsection 121.2(2).

1996, c. 12, s. 1.

Continuation des conventions collectives

(3) La convention collective en vigueur lors de la prise d'un règlement applicable aux employés qu'elle régit continue d'être en vigueur sous le régime du règlement jusqu'à la date prévue pour son expiration.

Avis de négociation collective

(4) L'avis de négociation collective donné au titre de la présente partie est réputé, à compter de la prise du règlement applicable aux employés touchés par l'avis, avoir été donné au titre du règlement à la date où il a effectivement été donné.

Transfert des droits et obligations

(5) Les droits, avantages ou obligations acquis au titre de la présente partie par l'unité de négociation, l'agent négociateur, l'employeur ou les employés avant la prise du règlement sont réputés avoir été acquis au titre du règlement à la date de leur acquisition.

Questions en suspens

(6) La personne ou l'autorité compétente aux termes d'une loi provinciale pour trancher une question relevant du présent article relativement à une disposition d'un texte provincial peut, à la demande de l'employeur, de l'agent négociateur ou, lorsqu'elle l'estime indiqué, d'un employé, trancher toute question relevant du présent article relativement au règlement qui incorpore la disposition.

1996, ch. 12, art. 1.

Règlements

121.5 Par dérogation à l'article 121.4, le gouverneur en conseil peut prendre des règlements sur toute question visant cet article relativement au règlement pris en vertu du paragraphe 121.2(2).

1996, ch. 12, art. 1.

PART II

Occupational Health and Safety

Interpretation

Definitions

122 (1) In this Part,

appeals officer [Repealed, 2017, c. 20, s. 338]

Board [Repealed, 2017, c. 20, s. 338]

PARTIE II

Santé et sécurité au travail

Définitions et interprétation

Définitions

122 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

agent d'appel [Abrogée, 2017, ch. 20, art. 338]

collective agreement has the same meaning as in section 166; (*convention collective*)

danger means any hazard, condition or activity that could reasonably be expected to be an imminent or serious threat to the life or health of a person exposed to it before the hazard or condition can be corrected or the activity altered; (*danger*)

employee means a person employed by an employer; (*employé*)

employer means a person who employs one or more employees and includes an employers' organization and any person who acts on behalf of an employer; (*employeur*)

harassment and violence means any action, conduct or comment, including of a sexual nature, that can reasonably be expected to cause offence, humiliation or other physical or psychological injury or illness to an employee, including any prescribed action, conduct or comment; (*harcèlement et violence*)

hazardous substance includes a hazardous product and a chemical, biological or physical agent that, by reason of a property that the agent possesses, is hazardous to the safety or health of a person exposed to it; (*substance dangereuse*)

health and safety officer [Repealed, 2013, c. 40, s. 176]

health and safety representative means a person who is appointed as a health and safety representative under section 136; (*représentant*)

policy committee means a policy health and safety committee established under section 134.1; (*comité d'orientation*)

prescribe means prescribe by regulation of the Governor in Council or determine in accordance with rules prescribed by regulation of the Governor in Council; (*règlement*)

regional health and safety officer [Repealed, 2013, c. 40, s. 176]

regional safety officer [Repealed, 2000, c. 20, s. 2]

safety means protection from danger and hazards arising out of, linked with or occurring in the course of employment; (*sécurité*)

safety and health committee [Repealed, 2000, c. 20, s. 2]

agent de santé et de sécurité [Abrogée, 2013, ch. 40, art. 176]

agent de sécurité [Abrogée, 2000, ch. 20, art. 2]

agent régional de santé et de sécurité [Abrogée, 2013, ch. 40, art. 176]

agent régional de sécurité [Abrogée, 2000, ch. 20, art. 2]

comité de sécurité et de santé [Abrogée, 2000, ch. 20, art. 2]

comité d'orientation Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité constitué en application de l'article 134.1. (*policy committee*)

comité local Comité de santé et de sécurité constitué pour un lieu de travail en application de l'article 135. (*work place committee*)

Conseil [Abrogée, 2017, ch. 20, art. 338]

convention collective S'entend au sens de l'article 166. (*collective agreement*)

danger Situation, tâche ou risque qui pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne qui y est exposée avant que, selon le cas, la situation soit corrigée, la tâche modifiée ou le risque écarté. (*danger*)

employé Personne au service d'un employeur. (*employee*)

employeur Personne qui emploie un ou plusieurs employés — ou quiconque agissant pour son compte — ainsi que toute organisation patronale. (*employer*)

harcèlement et violence Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire. (*harassment and violence*)

lieu de travail Tout lieu où l'employé exécute un travail pour le compte de son employeur. (*work place*)

règlement Règlement pris par le gouverneur en conseil ou disposition déterminée en conformité avec des règles prévues par un règlement pris par le gouverneur en conseil. (*prescribe*)

safety and health representative [Repealed, 2000, c. 20, s. 2]

safety officer [Repealed, 2000, c. 20, s. 2]

work place means any place where an employee is engaged in work for the employee's employer; (*lieu de travail*)

work place committee means a work place health and safety committee established under section 135. (*comité local*)

représentant Personne nommée à titre de représentant en matière de santé et de sécurité en application de l'article 136. (*health and safety representative*)

représentant en matière de sécurité et de santé [Abrogée, 2000, ch. 20, art. 2]

sécurité Protection contre les dangers liés au travail. (*safety*)

substance dangereuse Sont assimilés à des substances dangereuses les agents chimiques, biologiques ou physiques dont une propriété présente un risque pour la santé ou la sécurité de quiconque y est exposé, ainsi que les produits dangereux. (*hazardous substance*)

substance hasardeuse [Abrogée, 2000, ch. 20, art. 2]

Definitions

(2) In this Part, ***hazardous product***, ***label*** and ***safety data sheet*** have the same meanings as in section 2 of the *Hazardous Products Act*.

Idem

(3) Except where otherwise provided in this Part, all other words and expressions have the same meanings as in Part I.

R.S., 1985, c. L-2, s. 122; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 1, c. 24 (3rd Supp.), s. 3; 1993, c. 42, s. 3; 1998, c. 26, s. 55; 2000, c. 20, s. 2; 2013, c. 40, s. 176; 2014, c. 20, s. 139; 2017, c. 20, s. 338; 2018, c. 22, s. 0.1.

Définitions

(2) Dans la présente partie, ***étiquette***, ***fiche de données de sécurité*** et ***produit dangereux*** s'entendent au sens de l'article 2 de la *Loi sur les produits dangereux*.

Idem

(3) Sauf indication contraire dans la présente partie, les autres mots et expressions s'entendent au sens de la partie I.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 122; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 1, ch. 24 (3e suppl.), art. 3; 1993, ch. 42, art. 3; 1998, ch. 26, art. 55; 2000, ch. 20, art. 2; 2013, ch. 40, art. 176; 2014, ch. 20, art. 139; 2017, ch. 20, art. 338; 2018, ch. 22, art. 0.1.

Purpose of Part

Prevention of accidents, injuries and illnesses

122.1 The purpose of this Part is to prevent accidents, occurrences of harassment and violence and physical or psychological injuries and illnesses arising out of, linked with or occurring in the course of employment to which this Part applies.

R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 1; 2018, c. 22, s. 1.

Preventive measures

122.2 Preventive measures should consist first of the elimination of hazards, then the reduction of hazards and finally, the provision of personal protective equipment, clothing, devices or materials, all with the goal of ensuring the health and safety of employees.

2000, c. 20, s. 3.

Head of Compliance and Enforcement

122.21 (1) The Minister may designate a person as Head of Compliance and Enforcement.

Objet

Prévention des accidents, blessures et maladies

122.1 La présente partie a pour objet de prévenir les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques, liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.

L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 1; 2018, ch. 22, art. 1.

Ordre de priorité

122.2 La prévention devrait consister avant tout dans l'élimination des risques, puis dans leur réduction, et enfin dans la fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection, en vue d'assurer la santé et la sécurité des employés.

2000, ch. 20, art. 3.

Chef de la conformité et de l'application

122.21 (1) Le ministre peut désigner un chef de la conformité et de l'application.

No designation made

(2) If no Head is designated under subsection (1), the Minister shall exercise the powers and perform the duties and functions of the Head.

2018, c. 27, s. 536.

Aucune désignation

(2) S'il ne désigne aucun chef, le ministre exerce les attributions conférées au chef.

2018, ch. 27, art. 536.

Methods of Communication

Rights of employees

122.3 (1) An employee with a special need shall be given any direction, notice, information, instruction or training that is required to be given to employees under this Part by any method of communication that readily permits the employee to receive it, including braille, large print, audio tape, computer disk, sign language and verbal communication.

Meaning of *special need*

(2) For the purposes of this section, an employee has a special need if the employee is affected by a condition that impairs their ability to receive any direction, notice, information, instruction or training given by a method that would otherwise be sufficient under this Part.

2000, c. 20, s. 3.

Modes de communication

Droits de l'employé

122.3 (1) L'employé ayant des besoins spéciaux est en droit de recevoir, selon un mode de communication lui permettant d'en prendre effectivement connaissance — notamment le braille, les gros caractères, les bandes audio, les disquettes, le langage gestuel et la communication verbale —, les instructions, avis, formation et renseignements requis par la présente partie.

Définition de *besoins spéciaux*

(2) Pour l'application du présent article, a des besoins spéciaux l'employé dont l'état nuit à la capacité de recevoir, selon les modes de communication par ailleurs acceptables dans le cadre de la présente partie, des instructions, avis, formation et renseignements requis par celle-ci.

2000, ch. 20, art. 3.

Application

Application of Part

123 (1) Notwithstanding any other Act of Parliament or any regulations thereunder, this Part applies to and in respect of employment

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

(b) by a corporation established to perform any function or duty on behalf of the Government of Canada; and

(c) by a Canadian carrier, as defined in section 2 of the *Telecommunications Act*, that is an agent of Her Majesty in right of a province.

Application to federal public administration

(2) This Part applies to the federal public administration and to persons employed in the federal public administration to the extent provided for under Part 3 of the *Federal Public Sector Labour Relations Act*.

Champ d'application

Champ d'application de la présente partie

123 (1) Malgré les autres lois fédérales et leurs règlements, la présente partie s'applique à l'emploi :

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

b) par une personne morale constituée en vue de l'exécution d'une mission pour le compte de l'État canadien;

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

Administration publique fédérale

(2) La présente partie s'applique à l'administration publique fédérale et aux personnes qui y sont employées, dans la mesure prévue à la partie 3 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Persons appointed and their employer

(2.1) This Part applies to persons appointed under subsection 128(1) of the *Public Service Employment Act*, other than persons appointed by a person holding the recognized position of Leader of the Opposition in the Senate or Leader of the Opposition in the House of Commons, and to their employer.

Application to other persons

(3) This Part applies to any person who is not an employee but who performs for an employer to which this Part applies activities whose primary purpose is to enable the person to acquire knowledge or experience, and to the employer, as if that person were an employee of the employer, and every provision of this Part must be read accordingly.

R.S., 1985, c. L-2, s. 123; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 2; 1993, c. 28, s. 78, c. 38, s. 89; 2000, c. 20, s. 4; 2002, c. 7, s. 97(E); 2003, c. 22, s. 110; 2015, c. 36, s. 87; 2017, c. 9, s. 55; 2018, c. 22, s. 2.

Canadian Human Rights Act

123.1 For greater certainty, nothing in this Part shall be construed so as to abrogate or derogate from the rights provided for under the *Canadian Human Rights Act*.

R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 3; 1996, c. 12, s. 2; 2018, c. 22, s. 2.1.

Duties of Employers

General duty of employer

124 Every employer shall ensure that the health and safety at work of every person employed by the employer is protected.

R.S., 1985, c. L-2, s. 124; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 5.

Specific duties of employer

125 (1) Without restricting the generality of section 124, every employer shall, in respect of every work place controlled by the employer and, in respect of every work activity carried out by an employee in a work place that is not controlled by the employer, to the extent that the employer controls the activity,

(a) ensure that all permanent and temporary buildings and structures meet the prescribed standards;

(b) install guards, guard-rails, barricades and fences in accordance with prescribed standards;

(c) except as provided for in the regulations, investigate, record and report, in accordance with the regulations, all accidents, occurrences of harassment and violence, occupational illnesses and other hazardous occurrences known to the employer;

Personnes nommées et leur employeur

(2.1) La présente partie s'applique aux personnes nommées en vertu du paragraphe 128(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf celles nommées par le leader de l'Opposition au Sénat ou le chef de l'Opposition à la Chambre des communes, ainsi qu'à leur employeur.

Application : autres personnes

(3) La présente partie s'applique à une personne qui n'est pas un employé et qui exerce pour un employeur auquel s'applique la présente partie des activités qui visent principalement à permettre à la personne d'acquérir des connaissances ou de l'expérience, ainsi qu'à l'employeur, comme si la personne était un employé de celuici et les dispositions de la présente partie doivent être interprétées en conséquence.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 123; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 2; 1993, ch. 28, art. 78, ch. 38, art. 89; 2000, ch. 20, art. 4; 2002, ch. 7, art. 97(A); 2003, ch. 22, art. 110; 2015, ch. 36, art. 87; 2017, ch. 9, art. 55; 2018, ch. 22, art. 2.

Loi canadienne sur les droits de la personne

123.1 Il est entendu que la présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 3; 1996, ch. 12, art. 2; 2018, ch. 22, art. 2.1.

Obligations des employeurs

Obligation générale

124 L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 124; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 5.

Obligations spécifiques

125 (1) Dans le cadre de l'obligation générale définie à l'article 124, l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève :

a) de veiller à ce que tous les ouvrages et bâtiments permanents et temporaires soient conformes aux normes réglementaires;

b) d'installer des dispositifs protecteurs, garde-fous, barrières et clôtures conformes aux normes réglementaires;

c) conformément aux règlements et sauf dans les cas prévus par règlement, d'enquêter sur tous les accidents, tous les incidents de harcèlement et de violence,

(d) make readily available to employees, in printed and electronic form,

(i) a copy of this Part and a copy of the regulations made under this Part that apply to the work place,

(ii) a statement of the employer's general policy concerning the health and safety at work of employees, and

(iii) any other information related to health and safety that is prescribed or that may be specified by the Head;

(e) [Repealed, 2018, c. 22, s. 3]

(f) if the information referred to in any of subparagraphs (d)(i) to (iii) is made available in electronic form, ensure that employees receive appropriate training to enable them to have access to the information and, on the request of an employee, make a printed copy of the information available;

(g) keep and maintain in prescribed form and manner prescribed health and safety records;

(h) provide prescribed first-aid facilities and health services;

(i) provide prescribed sanitary and personal facilities;

(j) provide, in accordance with prescribed standards, potable water;

(k) ensure that the vehicles and mobile equipment used by the employees in the course of their employment meet prescribed standards;

(l) provide every person granted access to the work place by the employer with prescribed safety materials, equipment, devices and clothing;

(m) ensure that the use, operation and maintenance of the following are in accordance with prescribed standards:

(i) boilers and pressure vessels,

(ii) escalators, elevators and other devices for moving persons or freight,

(iii) all equipment for the generation, distribution or use of electricity,

(iv) gas or oil burning equipment or other heat generating equipment, and

toutes les maladies professionnelles ainsi que toutes les autres situations comportant des risques dont il a connaissance, de les enregistrer et de les signaler;

d) de mettre à la disposition des employés, de façon que ceux-ci puissent y avoir facilement accès sur support électronique et sur support papier :

(i) le texte de la présente partie ainsi que celui des règlements d'application de celle-ci qui sont applicables au lieu de travail,

(ii) l'énoncé de ses consignes générales en matière de santé et de sécurité au travail,

(iii) les renseignements réglementaires concernant la santé et la sécurité et ceux que précise le chef;

e) [Abrogé, 2018, ch. 22, art. 3]

f) lorsque les renseignements visés à l'un ou l'autre des sous-alinéas d)(i) à (iii) sont mis à la disposition des employés sur support électronique, de veiller à ce que ceux-ci reçoivent la formation nécessaire pour être en mesure d'accéder à ces renseignements et de mettre à leur disposition, sur demande, une version sur support papier;

g) de tenir, selon les modalités réglementaires, des dossiers de santé et de sécurité;

h) de fournir les installations de premiers soins et les services de santé réglementaires;

i) de fournir les installations sanitaires et personnelles réglementaires;

j) de fournir, conformément aux normes réglementaires, de l'eau potable;

k) de veiller à ce que les véhicules et l'équipement mobile que ses employés utilisent pour leur travail soient conformes aux normes réglementaires;

l) de fournir le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité réglementaires à toute personne à qui il permet l'accès du lieu de travail;

m) de veiller à ce que soient conformes aux normes réglementaires l'utilisation, le fonctionnement et l'entretien :

(i) des chaudières et des réservoirs sous pression,

(ii) des escaliers mécaniques, ascenseurs et autres dispositifs destinés au transport des personnes ou du matériel,

(v) heating, ventilation and air-conditioning systems;

(n) ensure that the levels of ventilation, lighting, temperature, humidity, sound and vibration are in accordance with prescribed standards;

(o) comply with prescribed standards relating to fire safety and emergency measures;

(p) ensure, in the prescribed manner, that employees have safe entry to, exit from and occupancy of the work place;

(q) provide, in the prescribed manner, each employee with the information, instruction, training and supervision necessary to ensure their health and safety at work;

(r) maintain all installed guards, guard-rails, barricades and fences in accordance with prescribed standards;

(s) ensure that each employee is made aware of every known or foreseeable health or safety hazard in the area where the employee works;

(t) ensure that the machinery, equipment and tools used by the employees in the course of their employment meet prescribed health, safety and ergonomic standards and are safe under all conditions of their intended use;

(u) ensure that the work place, work spaces and procedures meet prescribed ergonomic standards;

(v) adopt and implement prescribed safety codes and safety standards;

(w) ensure that every person granted access to the work place by the employer is familiar with and uses in the prescribed circumstances and manner all prescribed safety materials, equipment, devices and clothing;

(x) comply with every oral or written direction given to the employer by the Head or the Board concerning the health and safety of employees;

(y) ensure that the activities of every person granted access to the work place do not endanger the health and safety of employees;

(z) ensure that employees who have supervisory or managerial responsibilities are adequately trained in

(iii) de l'équipement servant à la production, à la distribution ou à l'utilisation de l'électricité,

(iv) des brûleurs à gaz ou à pétrole ou autres appareils générateurs de chaleur,

(v) des systèmes de chauffage, de ventilation et de conditionnement de l'air;

n) de veiller à ce que l'aération, l'éclairage, la température, l'humidité, le bruit et les vibrations soient conformes aux normes réglementaires;

o) de se conformer aux normes réglementaires en matière de prévention des incendies et de mesures d'urgence;

p) de veiller, selon les modalités réglementaires, à ce que les employés puissent entrer dans le lieu de travail, en sortir et y demeurer en sécurité;

q) d'offrir à chaque employé, selon les modalités réglementaires, l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaires pour assurer sa santé et sa sécurité;

r) d'entretenir, conformément aux normes réglementaires, les dispositifs protecteurs, garde-fous, barrières et clôtures qui y sont installés;

s) de veiller à ce que soient portés à l'attention de chaque employé les risques connus ou prévisibles que présente pour sa santé et sa sécurité l'endroit où il travaille;

t) de veiller à ce que l'équipement — machines, appareils et outils — utilisé par ses employés pour leur travail soit conforme aux normes réglementaires de santé, de sécurité et d'ergonomie, et sécuritaire dans tous les usages auxquels il est destiné;

u) de veiller à ce que le lieu de travail, les postes de travail et les méthodes de travail soient conformes aux normes réglementaires d'ergonomie;

v) d'adopter et de mettre en œuvre les normes et codes de sécurité réglementaires;

w) de veiller à ce que toute personne admise dans le lieu de travail connaisse et utilise selon les modalités réglementaires le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité réglementaires;

x) de se conformer aux instructions verbales ou écrites qui lui sont données par le chef ou le Conseil en matière de santé et de sécurité des employés;

health and safety and are informed of the responsibilities they have under this Part where they act on behalf of their employer;

(z.01) ensure that members of policy and work place committees and health and safety representatives receive the prescribed training in health and safety and are informed of their responsibilities under this Part;

(z.02) respond as soon as possible to reports made by employees under paragraph 126(1)(g);

(z.03) develop, implement and monitor, in consultation with the policy committee or, if there is no policy committee, with the work place committee or the health and safety representative, a prescribed program for the prevention of hazards in the work place appropriate to its size and the nature of the hazards in it that also provides for the education of employees in health and safety matters;

(z.04) where the program referred to in paragraph (z.03) does not cover certain hazards unique to a work place, develop, implement and monitor, in consultation with the work place committee or the health and safety representative, a prescribed program for the prevention of those hazards that also provides for the education of employees in health and safety matters related to those hazards;

(z.05) consult the policy committee or, if there is no policy committee, the work place committee or the health and safety representative to plan the implementation of changes that might affect occupational health and safety, including work processes and procedures;

(z.06) consult the work place committee or the health and safety representative in the implementation of changes that might affect occupational health and safety, including work processes and procedures;

(z.07) ensure the availability in the work place of premises, equipment and personnel necessary for the operation of the policy and work place committees;

(z.08) cooperate with the policy and work place committees or the health and safety representative in the execution of their duties under this Part;

(z.09) develop health and safety policies and programs in consultation with the policy committee or, if there is no policy committee, with the work place committee or the health and safety representative;

(z.10) respond in writing to recommendations made by the policy and work place committees or the health

y) de veiller à ce que la santé et la sécurité des employés ne soient pas mises en danger par les activités de quelque personne admise dans le lieu de travail;

z) de veiller à ce que les employés qui exercent des fonctions de direction ou de gestion reçoivent une formation adéquate en matière de santé et de sécurité, et soient informés des responsabilités qui leur incombent sous le régime de la présente partie dans la mesure où ils agissent pour le compte de l'employeur;

z.01) de veiller à ce que les membres du comité d'orientation, ainsi que les membres du comité local ou le représentant, reçoivent la formation réglementaire en matière de santé et de sécurité, et soient informés des responsabilités qui leur incombent sous le régime de la présente partie;

z.02) de répondre sans délai à tout rapport fait au titre de l'alinéa 126(1)g);

z.03) en consultation avec le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, d'élaborer et de mettre en œuvre un programme réglementaire de prévention des risques professionnels — en fonction de la taille du lieu de travail et de la nature des risques qui s'y posent —, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité, et d'en contrôler l'application;

z.04) relativement aux risques propres à un lieu de travail et non couverts par un programme visé à l'alinéa z.03), en consultation avec le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, d'élaborer et de mettre en œuvre un programme réglementaire de prévention de ces risques, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité relativement à ces risques, et d'en contrôler l'application;

z.05) de consulter le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, en vue de planifier la mise en œuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail;

z.06) de consulter le comité local ou le représentant pour la mise en œuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail;

z.07) de mettre à la disposition du comité d'orientation et du comité local les installations, le matériel et le personnel dont ils ont besoin dans le lieu de travail;

and safety representative within thirty days after receiving them, indicating what, if any, action will be taken and when it will be taken;

(z.11) provide to the policy committee, if any, and to the work place committee or the health and safety representative, a copy of any report on hazards in the work place, including an assessment of those hazards;

(z.12) ensure that the work place committee or the health and safety representative inspects each month all or part of the work place, so that every part of the work place is inspected at least once each year;

(z.13) when necessary, develop, implement and monitor a program for the provision of personal protective equipment, clothing, devices or materials, in consultation, except in emergencies, with the policy committee or, if there is no policy committee, with the work place committee or the health and safety representative;

(z.14) take all reasonable care to ensure that all of the persons granted access to the work place, other than the employer's employees, are informed of every known or foreseeable health or safety hazard to which they are likely to be exposed in the work place;

(z.15) meet with the health and safety representative as necessary to address health and safety matters;

(z.16) take the prescribed measures to prevent and protect against harassment and violence in the work place, respond to occurrences of harassment and violence in the work place and offer support to employees affected by harassment and violence in the work place;

(z.161) ensure that employees, including those who have supervisory or managerial responsibilities, receive training in the prevention of harassment and violence in the work place and are informed of their rights and obligations under this Part in relation to harassment and violence;

(z.162) undergo training in the prevention of harassment and violence in the work place;

(z.163) ensure that the person designated by the employer to receive complaints relating to occurrences of harassment and violence has knowledge, training and experience in issues relating to harassment and violence and has knowledge of relevant legislation;

(z.17) post and keep posted, in a conspicuous place or places where they are likely to come to the attention of employees, the names, work place telephone numbers and work locations of all of the members of work place committees or of the health and safety representative;

z.08) de collaborer avec le comité d'orientation et le comité local ou le représentant pour l'exécution des responsabilités qui leur incombent sous le régime de la présente partie;

z.09) en consultation avec le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, d'élaborer des orientations et des programmes en matière de santé et de sécurité;

z.10) de répondre par écrit aux recommandations du comité d'orientation, du comité local ou du représentant dans les trente jours suivant leur réception, avec mention, le cas échéant, des mesures qui seront prises et des délais prévus à cet égard;

z.11) de fournir au comité d'orientation, ainsi qu'au comité local ou au représentant, copie de tout rapport sur les risques dans le lieu de travail, notamment sur leur appréciation;

z.12) de veiller à ce que le comité local ou le représentant inspecte chaque mois tout ou partie du lieu de travail, de façon que celui-ci soit inspecté au complet au moins une fois par année;

z.13) selon les besoins, d'élaborer et de mettre en œuvre, en consultation — sauf en cas d'urgence — avec le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, un programme de fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection personnels, et d'en contrôler l'application;

z.14) de prendre toutes les précautions nécessaires pour que soient portés à l'attention de toute personne — autre qu'un de ses employés — admise dans le lieu de travail les risques connus ou prévisibles auxquels sa santé et sa sécurité peuvent être exposées;

z.15) de tenir au besoin avec le représentant des réunions ayant pour objet la santé et la sécurité au travail;

z.16) de prendre les mesures réglementaires pour prévenir et réprimer le harcèlement et la violence dans le lieu de travail, pour donner suite aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et pour offrir du soutien aux employés touchés par le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;

z.161) de veiller à ce que les employés, notamment ceux qui exercent des fonctions de direction ou de gestion, reçoivent de la formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail et soient informés de leurs droits et obligations au titre de la présente partie en ce qui a trait au harcèlement et à la violence;

(z.18) provide, within thirty days after receiving a request, or as soon as possible after that, the information requested from the employer by a policy committee under subsection 134.1(5) or (6), by a work place committee under subsection 135(8) or (9) or by a health and safety representative under subsection 136(6) or (7); and

(z.19) consult with the work place committee or the health and safety representative on the implementation and monitoring of programs developed in consultation with the policy committee.

z.162) de suivre de la formation sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;

z.163) de veiller à ce que la personne désignée par l'employeur pour recevoir les plaintes ayant trait aux incidents de harcèlement et de violence ait des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine du harcèlement et de la violence et connaisse les textes législatifs applicables;

z.17) d'afficher en permanence dans un ou plusieurs endroits bien en vue et fréquentés par ses employés les nom, numéro de téléphone au travail et lieu de travail des membres des comités locaux et des représentants;

z.18) de fournir, dans les trente jours qui suivent une demande à cet effet ou dès que possible par la suite, les renseignements exigés soit par un comité d'orientation en vertu des paragraphes 134.1(5) ou (6), soit par un comité local en vertu des paragraphes 135(8) ou (9), soit par un représentant en vertu des paragraphes 136(6) ou (7);

z.19) de consulter le comité local ou le représentant pour la mise en œuvre et le contrôle d'application des programmes élaborés en consultation avec le comité d'orientation.

Exception

(2) Paragraph (1)(z.17) does not apply to an employer who controls

(a) a single work place at which fewer than twenty employees are normally employed, if all of those employees and the health and safety representative normally work at the same time and in the same location; or

(b) a single work place at which only one employee is normally employed.

Exception

(2) L'alinéa (1)z.17) ne s'applique pas à l'employeur qui n'a sous son entière autorité qu'un seul lieu de travail qui :

a) soit occupe habituellement moins de vingt employés — y compris le représentant — travaillant tous normalement en même temps et au même endroit;

b) soit n'occupe habituellement qu'un seul employé.

Regulations

(3) The Governor in Council may make regulations respecting the investigations, records and reports referred to in paragraph (1)(c).

Règlements

(3) Le gouverneur en conseil peut prendre des règlements sur les enquêtes, les enregistrements et les signalements visés à l'alinéa (1)c).

Former employees

(4) Except as provided for in the regulations, the obligations set out in paragraphs (1)(c) and (z.16) apply to an employer in respect of a former employee in relation to an occurrence of harassment and violence in the work place if the occurrence becomes known to the employer within three months after the day on which the former employee ceases to be employed by the employer.

Anciens employés

(4) Sauf dans les cas prévus par règlement, les obligations prévues aux alinéas (1)c) et z.16) s'appliquent à un employeur à l'égard d'un ancien employé concernant un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail si l'employeur a connaissance de l'incident dans les trois mois suivant la date de cessation d'emploi de l'ancien employé.

Extension

(5) On application by a former employee, the Head may, in the prescribed circumstances, extend the time period referred to in subsection (4).

Regulations — former employees

(6) For the purpose of subsection (4), the Governor in Council may make regulations respecting an employer's obligations in respect of former employees.

R.S., 1985, c. L-2, s. 125; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4, c. 24 (3rd Supp.), s. 4; 1993, c. 42, s. 4(F); 2000, c. 20, s. 5; 2013, c. 40, s. 177; 2017, c. 20, s. 339; 2018, c. 22, s. 3; 2018, c. 27, s. 537; 2018, c. 27, s. 623.

Further specific duties of employer

125.1 Without restricting the generality of section 124 or limiting the duties of an employer under section 125 but subject to any exceptions that may be prescribed, every employer shall, in respect of every work place controlled by the employer and, in respect of every work activity carried out by an employee in a work place that is not controlled by the employer, to the extent that the employer controls the activity,

(a) ensure that concentrations of hazardous substances in the work place are controlled in accordance with prescribed standards;

(b) ensure that all hazardous substances in the work place are stored and handled in the manner prescribed;

(c) ensure that all hazardous substances in the work place, other than hazardous products, are identified in the manner prescribed;

(d) subject to the *Hazardous Materials Information Review Act*, ensure that each hazardous product in the work place or each container in the work place in which a hazardous product is contained has affixed to it, printed on it, attached to it or otherwise applied to it a label that meets the prescribed requirements;

(e) subject to the *Hazardous Materials Information Review Act*, make available to every employee, in the prescribed manner, a safety data sheet for each hazardous product to which the employee may be exposed that meets the requirements set out in the regulations made under subsection 15(1) of the *Hazardous Products Act*;

(f) where employees may be exposed to hazardous substances, investigate and assess the exposure in the manner prescribed, with the assistance of the work place committee or the health and safety representative; and

Prorogation

(5) Sur demande de l'ancien employé, le chef peut, dans les circonstances réglementaires, proroger le délai prévu au paragraphe (4).

Règlements : anciens employés

(6) Pour l'application du paragraphe (4), le gouverneur en conseil peut prendre des règlements concernant les obligations applicables aux employeurs à l'égard d'anciens employés.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 125; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4, ch. 24 (3e suppl.), art. 4; 1993, ch. 42, art. 4(F); 2000, ch. 20, art. 5; 2013, ch. 40, art. 177; 2017, ch. 20, art. 339; 2018, ch. 22, art. 3; 2018, ch. 27, art. 537; 2018, ch. 27, art. 623.

Autres obligations spécifiques

125.1 Dans le cadre de l'obligation générale définie à l'article 124 et des obligations spécifiques prévues à l'article 125, mais sous réserve des exceptions qui peuvent être prévues par règlement, l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève :

a) de veiller à ce que les concentrations des substances dangereuses se trouvant dans le lieu de travail soient contrôlées conformément aux normes réglementaires;

b) de veiller à ce que les substances dangereuses se trouvant dans le lieu de travail soient entreposées et manipulées conformément aux règlements;

c) de veiller à ce que les substances dangereuses, à l'exclusion des produits dangereux, se trouvant dans le lieu de travail soient identifiées conformément aux règlements;

d) sous réserve de la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*, de veiller à ce qu'une étiquette conforme aux exigences prévues par règlement soit apposée, imprimée, écrite, fixée ou autrement appliquée sur chaque produit dangereux se trouvant dans un lieu de travail ou sur le contenant qui le renferme;

e) sous réserve de la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*, de mettre à la disposition de chacun de ses employés, conformément aux règlements, une fiche de données de sécurité qui est conforme aux exigences des règlements pris en vertu du paragraphe 15(1) de la *Loi sur les produits dangereux* pour chaque produit dangereux auquel l'employé peut être exposé;

(g) ensure that all records of exposure to hazardous substances are kept and maintained in the prescribed manner and that personal records of exposure are made available to the affected employees.

R.S., 1985, c. 24 (3rd Supp.), s. 5; 1993, c. 42, s. 5(F); 2000, c. 20, s. 6; 2014, c. 20, s. 140.

f) dans les cas où les employés peuvent être exposés à des substances dangereuses, d'enquêter sur cette exposition et d'apprécier celle-ci selon les modalités réglementaires et avec l'aide du comité local ou du représentant;

g) de veiller à la tenue, en conformité avec les règlements, de dossiers sur l'exposition des employés à des substances dangereuses et de faire en sorte que chacun d'eux puisse avoir accès aux renseignements le concernant à cet égard.

L.R. (1985), ch. 24 (3e suppl.), art. 5; 1993, ch. 42, art. 5(F); 2000, ch. 20, art. 6; 2014, ch. 20, art. 140.

Employer to provide information in emergency

125.2 (1) An employer shall, in respect of every work place controlled by the employer and, in respect of every work activity carried out by an employee in a work place that is not controlled by the employer, to the extent that the employer controls that activity, provide, in respect of any hazardous product to which an employee may be exposed, as soon as is practicable in the circumstances, any information that is included in the safety data sheet that is in the employer's possession for the hazardous product to any physician or other prescribed medical professional who requests that information for the purpose of making a medical diagnosis of, or rendering medical treatment to, an employee in an emergency.

Information to be kept confidential

(2) Any physician or other prescribed medical professional to whom information is provided by an employer pursuant to subsection (1) shall keep confidential any information specified by the employer as being confidential, except for the purpose for which it is provided.

R.S., 1985, c. 24 (3rd Supp.), s. 5; 2000, c. 20, s. 7; 2014, c. 20, s. 141.

Obligation de fournir des renseignements

125.2 (1) L'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité, ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève, de fournir, relativement à tout produit dangereux auquel l'employé peut être exposé, aussitôt que possible dans les circonstances, les renseignements figurant sur la fiche de données de sécurité en sa possession concernant ce produit au médecin, ou à tout autre professionnel de la santé désigné par règlement, qui lui en fait la demande afin de poser un diagnostic médical à l'égard d'un employé qui se trouve dans une situation d'urgence, ou afin de traiter celui-ci.

Protection des renseignements

(2) Le médecin, ou tout autre professionnel de la santé désigné par règlement, à qui l'employeur fournit des renseignements conformément au paragraphe (1) est tenu de tenir confidentiels ceux que l'employeur désigne comme tels, sauf en ce qui concerne les fins pour lesquelles ils sont communiqués.

L.R. (1985), ch. 24 (3e suppl.), art. 5; 2000, ch. 20, art. 7; 2014, ch. 20, art. 141.

Coal mines

125.3 (1) Every employer of employees employed in a coal mine shall

(a) comply with every condition imposed on the employer pursuant to paragraph 137.2(2)(b) or (3)(a);

(b) comply with every provision substituted for a provision of the regulations, in respect of the employer, pursuant to paragraph 137.2(3)(b);

(c) permit inspections and tests to be carried out on behalf of the employees, in any part of the mine and on any machinery or equipment therein, in the prescribed manner and at intervals not greater than the prescribed interval; and

Mines de charbon

125.3 (1) L'employeur d'employés travaillant dans une mine de charbon :

a) se conforme aux conditions qui lui sont imposées en vertu des alinéas 137.2(2)b) ou (3)a);

b) se conforme aux dispositions substituées à son égard aux dispositions des règlements conformément à l'alinéa 137.2(3)b);

c) permet qu'on procède, au nom des employés, à l'inspection et à la vérification de la mine et des machines et appareils qui s'y trouvent, de la manière et aux intervalles maximums réglementaires;

d) soumet pour approbation à la Commission de la sécurité dans les mines, selon les modalités

(d) as a condition of carrying out any activity for which the submission of plans and procedures is prescribed, submit to the Coal Mining Safety Commission for approval, in the form and manner and at the time prescribed, plans and procedures relating to that activity and carry out the activity in conformity with plans and procedures as approved.

Methods, machinery and equipment

(2) No employer shall require or permit the use in a coal mine of any mining method, machinery or equipment in respect of which no prescribed safety standards are applicable unless the use thereof has been approved pursuant to paragraph 137.2(2)(a).

Searches

(3) Every employer of employees employed in a coal mine shall, at intervals not greater than the prescribed interval, for the purpose of preventing alcohol, articles for use in smoking and drugs, other than drugs exempted by the regulations, from being brought into the mine,

(a) require every person entering an underground portion of the mine who is not employed there to submit to a personal search conducted in the prescribed manner; and

(b) require a proportion, not less than the prescribed proportion, of employees employed in the underground portions of the mine to submit to personal searches conducted in the prescribed manner.

Definition of *coal mine*

(4) For the purposes of this section and section 137.2, ***coal mine*** includes any work place above ground that is used in the operation of the mine and is under the control of the employer of employees employed in the mine.

R.S., 1985, c. 26 (4th Supp.), s. 1.

réglementaires de temps et autres, et préalablement à l'exercice des activités, les plans et procédures qui ont trait à ces activités et dont l'approbation est requise par règlement; une fois l'approbation accordée, il agit conformément à ceux-ci.

Méthodes, machines et appareils

(2) Aucun employeur ne peut exiger ni permettre l'utilisation dans une mine de charbon de méthodes, de machines ou d'appareils miniers ne faisant l'objet d'aucune norme de sécurité réglementaire, sauf si leur utilisation a été approuvée conformément à l'alinéa 137.2(2)a).

Fouille des employés

(3) Les employeurs d'employés travaillant dans une mine de charbon sont tenus d'exiger, aux intervalles maximums réglementaires, afin d'y prévenir l'introduction de spiritueux, d'articles pour fumer ou de drogues, à l'exception de celles exemptées par règlement, que :

a) les personnes qui pénètrent dans les parties souterraines de la mine, à l'exception de celles qui y sont employées, se soumettent à des fouilles faites en conformité avec les règlements;

b) la proportion minimale d'employés, prévue par règlement, travaillant dans la partie souterraine de la mine se soumette à des fouilles faites en conformité avec les règlements.

Définition de *mine de charbon*

(4) Pour l'application du présent article et de l'article 137.2, sont assimilés à la mine de charbon les lieux de travail hors terre destinés à l'exploitation de celle-ci et placés sous l'entière autorité de l'employeur des employés de la mine.

L.R. (1985), ch. 26 (4^{e} suppl.), art. 1.

Duties of Employees

Health and safety matters

126 (1) While at work, every employee shall

(a) use any safety materials, equipment, devices and clothing that are intended for the employee's protection and furnished to the employee by the employer or that are prescribed;

(b) follow prescribed procedures with respect to the health and safety of employees;

Obligations des employés

Santé et sécurité

126 (1) L'employé au travail est tenu :

a) d'utiliser le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité que lui fournit son employeur ou que prévoient les règlements pour assurer sa protection;

b) de se plier aux consignes réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail;

(c) take all reasonable and necessary precautions to ensure the health and safety of the employee, the other employees and any person likely to be affected by the employee's acts or omissions;

(d) comply with all instructions from the employer concerning the health and safety of employees;

(e) cooperate with any person carrying out a duty imposed under this Part;

(f) cooperate with the policy and work place committees or the health and safety representative;

(g) report to the employer any thing or circumstance in a work place that is likely to be hazardous to the health or safety of the employee, or that of the other employees or other persons granted access to the work place by the employer;

(h) report in the prescribed manner every accident or other occurrence arising in the course of or in connection with the employee's work that has caused injury to the employee or to any other person;

(i) comply with every oral or written direction of the Head or the Board concerning the health and safety of employees; and

(j) report to the employer any situation that the employee believes to be a contravention of this Part by the employer, another employee or any other person.

c) de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa propre santé et sa propre sécurité, ainsi que celles de ses compagnons de travail et de quiconque risque de subir les conséquences de ses actes ou omissions;

d) de se conformer aux consignes de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail;

e) de collaborer avec quiconque s'acquitte d'une obligation qui lui incombe sous le régime de la présente partie;

f) de collaborer avec le comité d'orientation et le comité local ou le représentant;

g) de signaler à son employeur tout objet ou toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès;

h) de signaler, selon les modalités réglementaires, tout accident ou autre incident ayant causé, dans le cadre de son travail, une blessure à lui-même ou à une autre personne;

i) de se conformer aux instructions verbales ou écrites du chef ou du Conseil en matière de santé et de sécurité des employés;

j) de signaler à son employeur toute situation qu'il croit de nature à constituer, de la part de tout compagnon de travail ou de toute autre personne — y compris l'employeur —, une contravention à la présente partie.

No relief of employer's duties

(2) Nothing in subsection (1) relieves an employer from any duty imposed on the employer under this Part.

Maintien des obligations de l'employeur

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de relever l'employeur des obligations qui lui incombent sous le régime de la présente partie.

Limitation of liability

(3) No employee is personally liable for anything done or omitted to be done in good faith by the employee when the employee is assisting the employer, as requested by the employer, in providing first-aid or in carrying out any other emergency measures.

R.S., 1985, c. L-2, s. 126; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 1993, c. 42, s. 6(F); 2000, c. 20, s. 8; 2013, c. 40, s. 178; 2017, c. 20, s. 340; 2018, c. 22, s. 4(F); 2018, c. 27, s. 538.

Immunité

(3) L'employé n'encourt aucune responsabilité personnelle pour les actes — actions ou omissions — qu'il accomplit de bonne foi à la demande de l'employeur en vue de l'exécution des obligations qui incombent à ce dernier en matière de premiers soins et de mesures d'urgence sous le régime de la présente partie.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 126; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 1993, ch. 42, art. 6(F); 2000, ch. 20, art. 8; 2013, ch. 40, art. 178; 2017, ch. 20, art. 340; 2018, ch. 22, art. 4(F); 2018, ch. 27, art. 538.

Employment Safety

Interference at accident scene prohibited

127 (1) Subject to subsection (2), if an employee is killed or seriously injured in a work place, no person shall, unless authorized to do so by the Head, remove or in any way interfere with or disturb any wreckage, article or thing related to the incident except to the extent necessary to

(a) save a life, prevent injury or relieve human suffering in the vicinity;

(b) maintain an essential public service; or

(c) prevent unnecessary damage to or loss of property.

Exception

(2) No authorization referred to in subsection (1) is required where an employee is killed or seriously injured by an accident or incident involving

(a) an aircraft, a vessel, rolling stock or a pipeline, if the accident or incident is being investigated under the *Aeronautics Act*, the *Canada Shipping Act, 2001* or the *Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board Act*; or

(b) a motor vehicle on a public highway.

R.S., 1985, c. L-2, s. 127; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 1989, c. 3, s. 45; 1996, c. 10, s. 235; 1998, c. 20, s. 29; 2000, c. 20, s. 9; 2001, c. 26, s. 305; 2013, c. 40, s. 179; 2018, c. 27, s. 539.

Sécurité au travail

Interdictions en cas d'accident

127 (1) Dans le cas où un employé est tué ou grièvement blessé dans son lieu de travail, il est interdit à quiconque, sans l'autorisation du chef, de toucher aux débris ou objets se rapportant à l'événement, notamment en les déplaçant, sauf dans la mesure nécessaire pour :

a) procéder à des opérations de sauvetage ou de secours ou prévenir les blessures sur les lieux ou dans le voisinage;

b) maintenir un service public essentiel;

c) empêcher que des biens ne soient détruits ou subissent des dommages inutiles.

Exception

(2) L'autorisation visée au paragraphe (1) n'est toutefois pas requise dans les cas où un employé est tué ou grièvement blessé dans un accident ou un incident mettant en cause :

a) un aéronef, un bâtiment, du matériel roulant ou un pipeline, si l'accident ou l'incident fait l'objet d'une enquête menée dans le cadre de la *Loi sur l'aéronautique*, de la *Loi de 2001 sur la marine marchande du Canada* ou de la *Loi sur le Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports*;

b) un véhicule à moteur sur la voie publique.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 127; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 1989, ch. 3, art. 45; 1996, ch. 10, art. 235; 1998, ch. 20, art. 29; 2000, ch. 20, art. 9; 2001, ch. 26, art. 305; 2013, ch. 40, art. 179; 2018, ch. 27, art. 539.

Internal Complaint Resolution Process

Complaint to supervisor

127.1 (1) An employee who believes on reasonable grounds that there has been a contravention of this Part or that there is likely to be an accident, injury or illness arising out of, linked with or occurring in the course of employment shall, before exercising any other recourse available under this Part, except the rights conferred by sections 128, 129 and 132, make a complaint to the employee's supervisor.

Supervisor or designated person

(1.1) However, in the case of a complaint relating to an occurrence of harassment and violence, the employee

Processus de règlement interne des plaintes

Plainte au supérieur hiérarchique

127.1 (1) Avant de pouvoir exercer les recours prévus par la présente partie — à l'exclusion des droits prévus aux articles 128, 129 et 132 —, l'employé qui croit, pour des motifs raisonnables, à l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie ou dont sont susceptibles de résulter un accident, une blessure ou une maladie liés à l'occupation d'un emploi doit adresser une plainte à cet égard à son supérieur hiérarchique.

Supérieur hiérarchique ou personne désignée

(1.1) Toutefois, dans le cas d'une plainte ayant trait à un incident de harcèlement et de violence, l'employé peut

may make the complaint to the employee's supervisor or to the person designated in the employer's work place harassment and violence prevention policy.

Oral or written complaint

(1.2) The complaint may be made orally or in writing.

Resolve complaint

(2) The employee and the supervisor or designated person, as the case may be, shall try to resolve the complaint between themselves as soon as possible.

Investigation of complaint

(3) The employee or the supervisor may refer an unresolved complaint, other than a complaint relating to an occurrence of harassment and violence, to a chairperson of the work place committee or to the health and safety representative to be investigated jointly

(a) by an employee member and an employer member of the work place committee; or

(b) by the health and safety representative and a person designated by the employer.

Notice

(4) The persons who investigate the complaint shall inform the employee and the employer in writing, in the form and manner prescribed if any is prescribed, of the results of the investigation.

Recommendations

(5) The persons who investigate a complaint may make recommendations to the employer with respect to the situation that gave rise to the complaint, whether or not they conclude that the complaint is justified.

Employer's duty

(6) If the persons who investigate the complaint conclude that the complaint is justified, the employer, on being informed of the results of the investigation, shall in writing and without delay inform the persons who investigated the complaint of how and when the employer will resolve the matter, and the employer shall resolve the matter accordingly.

(7) [Repealed, 2013, c. 40, s. 180]

adresser sa plainte à son supérieur hiérarchique ou à la personne désignée dans la politique de l'employeur concernant la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.

Plainte orale ou par écrit

(1.2) La plainte peut être adressée oralement ou par écrit.

Tentative de règlement

(2) L'employé et son supérieur hiérarchique ou la personne désignée, selon le cas, doivent tenter de régler la plainte à l'amiable dans les meilleurs délais.

Enquête

(3) En l'absence de règlement, la plainte, sauf si elle a trait à un incident de harcèlement et de violence, peut être renvoyée à l'un des présidents du comité local ou au représentant par l'une ou l'autre des parties. Elle fait alors l'objet d'une enquête tenue conjointement, selon le cas :

a) par deux membres du comité local, l'un ayant été désigné par les employés — ou en leur nom — et l'autre par l'employeur;

b) par le représentant et une personne désignée par l'employeur.

Avis

(4) Les personnes chargées de l'enquête informent, par écrit et selon les modalités éventuellement prévues par règlement, l'employeur et l'employé des résultats de l'enquête.

Recommandations

(5) Les personnes chargées de l'enquête peuvent, quels que soient les résultats de celle-ci, recommander des mesures à prendre par l'employeur relativement à la situation faisant l'objet de la plainte.

Obligation de l'employeur

(6) Lorsque les personnes chargées de l'enquête concluent au bien-fondé de la plainte, l'employeur, dès qu'il en est informé, prend les mesures qui s'imposent pour remédier à la situation; il en avise au préalable et par écrit les personnes chargées de l'enquête, avec mention des délais prévus pour la mise à exécution de ces mesures.

(7) [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 180]

Referral to the Head

(8) The employee or employer may refer a complaint that there has been a contravention of this Part to the Head in the following circumstances:

(a) where the employer does not agree with the results of the investigation;

(b) where the employer has failed to inform the persons who investigated the complaint of how and when the employer intends to resolve the matter or has failed to take action to resolve the matter;

(c) where the persons who investigated the complaint do not agree between themselves as to whether the complaint is justified; or

(d) in the case of a complaint relating to an occurrence of harassment and violence, the employee and the supervisor or designated person, as the case may be, failed to resolve the complaint between themselves.

Renvoi au chef

(8) La plainte fondée sur l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie peut être renvoyée par l'employeur ou l'employé au chef dans les cas suivants :

a) l'employeur conteste les résultats de l'enquête;

b) l'employeur a omis de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation faisant l'objet de la plainte dans les délais prévus ou d'en informer les personnes chargées de l'enquête;

c) les personnes chargées de l'enquête ne s'entendent pas sur le bien-fondé de la plainte;

d) s'agissant d'une plainte ayant trait à un incident de harcèlement et de violence, l'employé et son supérieur hiérarchique ou la personne désignée, selon le cas, n'ont pu régler la plainte à l'amiable.

Investigation

(9) The Head shall investigate the complaint referred to in subsection (8) unless it relates to an occurrence of harassment and violence and the Head is of the opinion that

(a) the complaint has been adequately dealt with according to a procedure provided for under this Act, any other Act of Parliament or a collective agreement; or

(b) the matter is otherwise an abuse of process.

Enquête

(9) Le chef fait enquête sur la plainte visée au paragraphe (8), sauf s'il est d'avis, dans le cas d'une plainte ayant trait à un incident de harcèlement et de violence :

a) soit que la plainte a été traitée comme il se doit dans le cadre d'une procédure prévue par la présente loi ou toute autre loi fédérale ou par une convention collective;

b) soit que l'affaire constitue par ailleurs un abus de procédure.

Notice

(9.1) If the Head is of the opinion that the conditions described in paragraph (9)(a) or (b) are met, the Head shall inform the employer and the employee in writing, as soon as feasible, that the Head will not investigate.

Avis

(9.1) Si le chef est d'avis que les conditions visées aux alinéas (9)a) ou b) sont remplies, il informe l'employeur et l'employé par écrit, aussitôt que possible, qu'il ne fera pas enquête.

Combining investigations — harassment and violence

(9.2) The Head may combine an investigation into a complaint relating to an occurrence of harassment and violence with an ongoing investigation relating to the same employer and involving substantially the same issues and, in that case, the Head may issue a single decision.

Fusion d'enquêtes : harcèlement et violence

(9.2) Le chef peut fusionner une enquête concernant une plainte ayant trait à un incident de harcèlement et de violence avec une enquête en cours touchant le même employeur et portant pour l'essentiel sur les mêmes questions et rendre une seule décision.

Duty and power of Head

(10) On completion of the investigation, the Head

(a) may issue directions to an employer or employee under subsection 145(1);

Pouvoirs du chef

(10) Au terme de l'enquête, le chef :

a) peut donner à l'employeur ou à l'employé toute instruction prévue au paragraphe 145(1);

(b) may, if in the Head's opinion it is appropriate, recommend that the employee and employer resolve the matter between themselves; or

(c) shall, if the Head concludes that a danger exists as described in subsection 128(1), issue directions under subsection 145(2).

b) peut, s'il l'estime opportun, recommander que l'employeur et l'employé règlent à l'amiable la situation faisant l'objet de la plainte;

c) s'il conclut à l'existence de l'une ou l'autre des situations mentionnées au paragraphe 128(1), donne des instructions en conformité avec le paragraphe 145(2).

Interpretation

(11) For greater certainty, nothing in this section limits the Head's authority under section 145.

Précision

(11) Il est entendu que les dispositions du présent article ne portent pas atteinte aux pouvoirs conférés au chef sous le régime de l'article 145.

Former employees

(12) A former employee may, within the prescribed time, make a complaint under subsection (1) relating to an occurrence of harassment and violence in the work place, in which case this Part applies to the former employee and to the employer as if the former employee were an employee, to the extent necessary to finally dispose of the complaint.

Anciens employés

(12) Tout ancien employé peut, dans le délai réglementaire, faire une plainte au titre du paragraphe (1) ayant trait à un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail, auquel cas la présente partie s'applique à l'ancien employé et à l'employeur comme si l'ancien employé était un employé, dans la mesure nécessaire pour qu'il puisse être statué de façon définitive sur la plainte.

Extension

(13) On application by a former employee, the Head may, in the prescribed circumstances, extend the time period referred to in subsection (12).

2000, c. 20, s. 10; 2013, c. 40, s. 180; 2018, c. 22, s. 5; 2018, c. 27, s. 540; 2018, c. 27, s. 623.

Prorogation

(13) Sur demande de l'ancien employé, le chef peut, dans les circonstances réglementaires, proroger le délai prévu au paragraphe (12).

2000, ch. 20, art. 10; 2013, ch. 40, art. 180; 2018, ch. 22, art. 5; 2018, ch. 27, art. 540; 2018, ch. 27, art. 623.

Refusal to work if danger

128 (1) Subject to this section, an employee may refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity, if the employee while at work has reasonable cause to believe that

(a) the use or operation of the machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee;

(b) a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee; or

(c) the performance of the activity constitutes a danger to the employee or to another employee.

Refus de travailler en cas de danger

128 (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :

a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;

b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;

c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

No refusal permitted in certain dangerous circumstances

(2) An employee may not, under this section, refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity if

(a) the refusal puts the life, health or safety of another person directly in danger; or

Exception

(2) L'employé ne peut invoquer le présent article pour refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche lorsque, selon le cas :

a) son refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne;

(b) the danger referred to in subsection (1) is a normal condition of employment.

(b) le danger visé au paragraphe (1) constitue une condition normale de son emploi.

Employees on ships and aircraft

(3) If an employee on a ship or an aircraft that is in operation has reasonable cause to believe that

(a) the use or operation of a machine or thing on the ship or aircraft constitutes a danger to the employee or to another employee,

(b) a condition exists in a place on the ship or aircraft that constitutes a danger to the employee, or

(c) the performance of an activity on the ship or aircraft by the employee constitutes a danger to the employee or to another employee,

the employee shall immediately notify the person in charge of the ship or aircraft of the circumstances of the danger and the person in charge shall, as soon as is practicable after having been so notified, having regard to the safe operation of the ship or aircraft, decide whether the employee may discontinue the use or operation of the machine or thing or cease working in that place or performing that activity and shall inform the employee accordingly.

Navires et aéronefs

(3) L'employé se trouvant à bord d'un navire ou d'un aéronef en service avise sans délai le responsable du moyen de transport du danger en cause s'il a des motifs raisonnables de croire :

a) soit que l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'une chose à bord constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;

b) soit qu'il est dangereux pour lui de travailler à bord;

c) soit que l'accomplissement d'une tâche à bord constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

Le responsable doit aussitôt que possible, sans toutefois compromettre le fonctionnement du navire ou de l'aéronef, décider si l'employé peut cesser d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose en question, de travailler dans ce lieu ou d'accomplir la tâche, et informer l'employé de sa décision.

No refusal permitted in certain cases

(4) An employee who, under subsection (3), is informed that the employee may not discontinue the use or operation of a machine or thing or cease to work in a place or perform an activity shall not, while the ship or aircraft on which the employee is employed is in operation, refuse under this section to use or operate the machine or thing, work in that place or perform that activity.

Interdiction du refus

(4) L'employé qui, en application du paragraphe (3), est informé qu'il ne peut cesser d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose, de travailler dans le lieu ou d'accomplir la tâche, ne peut, pendant que le navire ou l'aéronef où il travaille est en service, se prévaloir du droit de refus prévu au présent article.

When ship or aircraft in operation

(5) For the purposes of subsections (3) and (4),

(a) a ship is in operation from the time it casts off from a wharf in a Canadian or foreign port until it is next secured alongside a wharf in Canada; and

(b) an aircraft is in operation from the time it first moves under its own power for the purpose of taking off from a Canadian or foreign place of departure until it comes to rest at the end of its flight to its first destination in Canada.

Définition de *en service*

(5) Pour l'application des paragraphes (3) et (4), un navire ou un aéronef sont en service, respectivement :

a) entre le démarrage du quai d'un port canadien ou étranger et l'amarrage subséquent à un quai canadien;

b) entre le moment où il se déplace par ses propres moyens en vue de décoller d'un point donné, au Canada ou à l'étranger, et celui où il s'immobilise une fois arrivé à sa première destination canadienne.

Report to employer

(6) An employee who refuses to use or operate a machine or thing, work in a place or perform an activity under subsection (1), or who is prevented from acting in accordance with that subsection by subsection (4), shall report

Rapport à l'employeur

(6) L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1) ou qui en est empêché en vertu du paragraphe (4) fait sans délai rapport sur la question à son employeur.

the circumstances of the matter to the employer without delay.

Select a remedy

(7) Where an employee makes a report under subsection (6), the employee, if there is a collective agreement in place that provides for a redress mechanism in circumstances described in this section, shall inform the employer, in the prescribed manner and time if any is prescribed, whether the employee intends to exercise recourse under the agreement or this section. The selection of recourse is irrevocable unless the employer and employee agree otherwise.

Option de l'employé

(7) L'employé informe alors l'employeur, selon les modalités — de temps et autres — éventuellement prévues par règlement, de son intention de se prévaloir du présent article ou des dispositions d'une convention collective traitant du refus de travailler en cas de danger. Le choix de l'employé est, sauf accord à l'effet contraire avec l'employeur, irrévocable.

Investigation by employer

(7.1) The employer shall, immediately after being informed of a refusal under subsection (6), investigate the matter in the presence of the employee who reported it. Immediately after concluding the investigation, the employer shall prepare a written report setting out the results of the investigation.

Enquête par l'employeur

(7.1) Saisi du rapport fait en application du paragraphe (6), l'employeur fait enquête sans délai en présence de l'employé. Dès qu'il l'a terminée, il rédige un rapport dans lequel figurent les résultats de son enquête.

Employer to take immediate action

(8) If, following its investigation, the employer agrees that a danger exists, the employer shall take immediate action to protect employees from the danger. The employer shall inform the work place committee or the health and safety representative of the matter and the action taken to resolve it.

Mesures à prendre par l'employeur

(8) Si, à la suite de son enquête, l'employeur reconnaît l'existence du danger, il prend sans délai les mesures qui s'imposent pour protéger les employés; il informe le comité local ou le représentant de la situation et des mesures prises.

Continued refusal

(9) If the matter is not resolved under subsection (8), the employee may, if otherwise entitled to under this section, continue the refusal and the employee shall without delay report the circumstances of the matter to the employer and to the work place committee or the health and safety representative.

Maintien du refus

(9) En l'absence de règlement de la situation au titre du paragraphe (8), l'employé, s'il y est fondé aux termes du présent article, peut maintenir son refus; il présente sans délai à l'employeur et au comité local ou au représentant un rapport circonstancié à cet effet.

Investigation of continued refusal

(10) If the work place committee receives a report under subsection (9), it shall designate, to investigate the matter immediately in the presence of the employee who reported it, two members of the committee, namely, one employee member from those chosen under paragraph 135.1(1)(b) and one employer member who is not from those chosen under that paragraph. If the health and safety representative receives a report under subsection (9), they shall immediately investigate the matter in the presence of the employee who reported it and a person who is designated by the employer.

Enquête sur le maintien du refus

(10) Si le rapport prévu au paragraphe (9) est présenté au comité local, ce dernier désigne deux de ses membres — l'un, parmi ceux choisis au titre de l'alinéa 135.1(1)b), représentant les employés, l'autre, parmi ceux n'ayant pas été ainsi choisis, représentant l'employeur — pour faire enquête à ce sujet sans délai et en présence de l'employé; si ce rapport est présenté au représentant, celui-ci fait enquête sans délai en présence de l'employé et d'une personne désignée par l'employeur.

Report

(10.1) Immediately after concluding the investigation, the members of the work place committee designated

Rapport

(10.1) Une fois que leur enquête est terminée, les membres du comité local désignés en vertu du

under subsection (10) or the health and safety representative shall provide a written report to the employer that sets out the results of the investigation and their recommendations, if any.

Additional information

(10.2) After receiving a report under subsection (10.1) or under this subsection, the employer may provide the members of the work place committee or the health and safety representative with additional information and request that they reconsider their report taking into consideration that additional information. If the work place committee members or the health and safety representative considers it appropriate, they may provide a revised report to the employer.

If more than one report

(11) If more than one employee has made a report of a similar nature, those employees may designate one employee from among themselves to be present at the investigation.

Absence of employee

(12) The employer, the members of a work place committee or the health and safety representative may proceed with their investigation in the absence of the employee who reported the matter if that employee or a person designated under subsection (11) chooses not to be present.

Decision of employer

(13) After receiving a report under subsection (10.1) or (10.2) and taking into account any recommendations in it, the employer, if it does not intend to provide additional information under subsection (10.2), shall make one of the following decisions:

(a) agree that a danger exists;

(b) agree that a danger exists but consider that the circumstances provided for in paragraph (2)(a) or (b) apply;

(c) determine that a danger does not exist.

Decision — paragraph (13)(a)

(14) If the employer agrees that a danger exists under paragraph (13)(a), the employer shall take immediate action to protect employees from the danger. The employer shall inform the work place committee or the health and safety representative of the matter and the action taken to resolve it.

paragraphe (10) ou le représentant présentent sans délai un rapport écrit à l'employeur dans lequel figurent les résultats de leur enquête et, s'il y a lieu, leurs recommandations.

Renseignements complémentaires

(10.2) Après avoir reçu un rapport au titre du paragraphe (10.1) ou du présent paragraphe, l'employeur peut fournir à son auteur des renseignements complémentaires et lui demander de réviser son rapport en les prenant en considération. Si l'auteur du rapport l'estime approprié, il peut alors lui présenter un rapport révisé à la lumière de ces renseignements.

Rapports multiples

(11) Lorsque plusieurs employés ont présenté à leur employeur des rapports au même effet, ils peuvent désigner l'un d'entre eux pour agir en leur nom dans le cadre de l'enquête.

Absence de l'employé

(12) L'employeur, les membres du comité local ou le représentant peuvent poursuivre leur enquête en l'absence de l'employé lorsque ce dernier ou celui qui a été désigné au titre du paragraphe (11) décide de ne pas y assister.

Décision de l'employeur

(13) Après avoir reçu un rapport au titre des paragraphes (10.1) ou (10.2) et tenu compte des recommandations, l'employeur, s'il n'a pas l'intention de fournir des renseignements complémentaires en vertu du paragraphe (10.2), prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :

a) il reconnaît l'existence du danger;

b) il reconnaît l'existence du danger mais considère que les circonstances prévues aux alinéas (2)a) ou b) sont applicables;

c) il conclut à l'absence de danger.

Décision — alinéa (13)a)

(14) S'il reconnaît l'existence du danger en vertu de l'alinéa (13)a), l'employeur prend sans délai les mesures qui s'imposent pour protéger les employés; il informe le comité local ou le représentant de la situation et des mesures prises.

Decision — paragraph (13)(b) or (c)

(15) If the employer makes a decision under paragraph (13)(b) or (c), the employer shall notify the employee in writing. If the employee disagrees with the employer's decision, the employee is entitled to continue the refusal, subject to subsections 129(1.2), (1.3), (6) and (7).

Information to Head

(16) If the employee continues the refusal under subsection (15), the employer shall immediately inform the Head and the work place committee or the health and safety representative of its decision and the continued refusal. The employer shall also provide a copy of the report on the matter prepared under subsection (7.1) to the Head along with a copy of any report referred to in subsection (10.1) or (10.2).

R.S., 1985, c. L-2, s. 128; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 10; 2013, c. 40, s. 181; 2018, c. 27, s. 541.

Employees on shift during work stoppage

128.1 (1) Unless otherwise provided in a collective agreement or other agreement, employees who are affected by a stoppage of work arising from the application of section 127.1, 128 or 129 or subsection 145(2) are deemed, for the purpose of calculating wages and benefits, to be at work during the stoppage until work resumes or until the end of the scheduled work period or shift, whichever period is shorter.

Employees on next shift

(2) Unless otherwise provided in a collective agreement or other agreement, employees who are due to work on a scheduled work period or shift after a shift during which there has been a stoppage of work arising from the application of section 127.1, 128 or 129 or subsection 145(2) are deemed, for the purpose of calculating wages and benefits, to be at work during their work period or shift, unless they have been given at least one hour's notice not to attend work.

Alternative work

(3) An employer may assign reasonable alternative work to employees who are deemed under subsection (1) or (2) to be at work.

Repayment

(4) Unless otherwise provided in a collective agreement or other agreement, employees who are paid wages or benefits under subsection (1) or (2) may be required by the employer to repay those wages and benefits if it is determined, after all avenues of redress have been exhausted by the employee who exercised rights under section 128 or 129, that the employee exercised those rights

Décision — alinéas (13)b) ou c)

(15) S'il prend la décision visée aux alinéas (13)b) ou c), l'employeur en informe l'employé par écrit. L'employé qui est en désaccord avec cette décision peut maintenir son refus, sous réserve des paragraphes 129(1.2), (1.3), (6) et (7).

Information au chef

(16) Si l'employé maintient son refus en vertu du paragraphe (15), l'employeur informe immédiatement le chef et le comité local ou le représentant de sa décision et du maintien du refus. Il fait également parvenir au chef une copie du rapport qu'il a rédigé en application du paragraphe (7.1) ainsi que de tout rapport visé aux paragraphes (10.1) ou (10.2).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 128; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 10; 2013, ch. 40, art. 181; 2018, ch. 27, art. 541.

Autres employés touchés

128.1 (1) Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord applicable, en cas d'arrêt du travail découlant de l'application des articles 127.1, 128 ou 129 ou du paragraphe 145(2), les employés touchés sont réputés, pour le calcul de leur salaire et des avantages qui y sont rattachés, être au travail jusqu'à l'expiration de leur quart normal de travail ou, si elle survient avant, la reprise du travail.

Quarts de travail subséquents

(2) Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord applicable, et à moins d'avoir été avertis, au moins une heure avant le début de leur quart de travail, de ne pas se présenter au travail, les employés censés travailler pendant un quart de travail postérieur à celui où a eu lieu l'arrêt du travail sont réputés, pour le calcul de leur salaire et des avantages qui y sont rattachés, être au travail pendant leur quart normal de travail.

Affectation à d'autres tâches

(3) L'employeur peut affecter à d'autres tâches convenables les employés réputés être au travail par application des paragraphes (1) ou (2).

Remboursement

(4) Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord applicable, l'employé qui a touché son salaire et les avantages qui y sont rattachés dans les circonstances visées aux paragraphes (1) ou (2) peut être tenu de les rembourser à son employeur s'il est établi, après épuisement de tous les recours de l'employé qui s'est prévalu des droits prévus aux articles 128

knowing that no circumstances existed that would warrant it.

2000, c. 20, s. 10.

ou 129, que celui-ci savait que les circonstances ne le justifiaient pas.

2000, ch. 20, art. 10.

Head's investigation

129 (1) If the Head is informed of the employer's decision and the continued refusal under subsection 128(16), the Head shall investigate the matter unless the Head is of the opinion that

(a) the matter is one that could more appropriately be dealt with, initially or completely, by means of a procedure provided for under Part I or III or under another Act of Parliament;

(b) the matter is trivial, frivolous or vexatious; or

(c) the continued refusal by the employee under 128(15) is in bad faith.

Enquête du chef

129 (1) Le chef, s'il est informé de la décision de l'employeur et du maintien du refus en application du paragraphe 128(16), effectue une enquête sur la question sauf s'il est d'avis :

a) soit que l'affaire pourrait avantageusement être traitée, dans un premier temps ou à toutes les étapes, dans le cadre de procédures prévues aux parties I ou III ou sous le régime d'une autre loi fédérale;

b) soit que l'affaire est futile, frivole ou vexatoire;

c) soit que le maintien du refus de l'employé en vertu du paragraphe 128(15) est entaché de mauvaise foi.

Notices of decision not to investigate

(1.1) If the Head does not proceed with an investigation, the Head shall inform the employer and the employee in writing, as soon as feasible, of that decision. The employer shall then inform in writing, as the case may be, the members of the work place committee who were designated under subsection 128(10) or the health and safety representative and the person who is designated by the employer under that subsection of the Head's decision.

Avis de décision de ne pas enquêter

(1.1) Si le chef ne procède pas à une enquête, il en informe l'employeur et l'employé, par écrit, aussitôt que possible. L'employeur en informe alors par écrit, selon le cas, les membres du comité local désignés en application du paragraphe 128(10) ou le représentant et la personne désignée par l'employeur en application de ce paragraphe.

Return to work

(1.2) On being informed of the Head's decision not to proceed with an investigation, the employee is no longer entitled to continue their refusal under subsection 128(15).

Retour au travail

(1.2) Une fois qu'il est informé de la décision du chef de ne pas effectuer une enquête, l'employé n'est plus fondé à maintenir son refus en vertu du paragraphe 128(15).

Refusal of work during investigation

(1.3) If the Head proceeds with an investigation, the employee may continue to refuse, for the duration of the investigation, to use or operate the machine or thing, to work in the place or to perform the activity that may constitute a danger.

Refus de travailler durant l'enquête

(1.3) Si le chef procède à une enquête, l'employé peut continuer de refuser, pour la durée de celle-ci, d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose, de travailler dans le lieu ou d'accomplir la tâche qui pourrait présenter un danger.

Persons present during the investigation

(1.4) If the Head proceeds with an investigation, the Head may do so in the presence of the employer, the employee and one other person who is

(a) an employee member of the work place committee;

(b) the health and safety representative; or

Personnes présentes durant l'enquête

(1.4) Lorsqu'il procède à une enquête, le chef peut le faire en présence de l'employeur, de l'employé et d'un membre du comité local ayant été choisi par les employés ou du représentant, selon le cas, ou, à défaut, de tout employé du même lieu de travail que désigne l'employé intéressé.

(c) if a person mentioned in paragraph (a) or (b) is not available, another employee from the work place who is designated by the employee.

Employees' representative if more than one employee

(2) If the investigation involves more than one employee, those employees may designate one employee from among themselves to be present at the investigation.

Absence of any person

(3) The Head may proceed with an investigation in the absence of any person mentioned in subsection (1.4) or (2) if that person chooses not to be present.

Precedent

(3.1) During the Head's investigation, the Head shall verify if there are previous or ongoing investigations in relation to the same employer that involve substantially the same issues and may

(a) if there was a previous investigation, rely on the findings of that investigation to decide whether a danger exists; or

(b) if there is an ongoing investigation, combine that investigation with the investigation the Head is conducting and issue a single decision.

Decision of Head

(4) The Head shall, on completion of an investigation made under subsection (1), make one of the decisions referred to in paragraphs 128(13)(a) to (c) and shall immediately give written notification of the decision to the employer and the employee.

Continuation of work

(5) If the employee has exercised their right under subsection (1.3), the employer may, during the investigation and until the Head has issued a decision, require that the employee concerned remain at a safe location near the place in respect of which the investigation is being made or assign the employee reasonable alternative work, and shall not assign any other employee to use or operate the machine or thing, work in that place or perform the activity referred to in subsection (1) unless

(a) the other employee is qualified for the work;

(b) the other employee has been advised of the refusal of the employee concerned and of the reasons for the refusal; and

(c) the employer is satisfied on reasonable grounds that the other employee will not be put in danger.

Rapports multiples

(2) Si l'enquête touche plusieurs employés, ceux-ci peuvent désigner l'un d'entre eux pour agir en leur nom dans le cadre de l'enquête.

Absence volontaire

(3) Le chef peut procéder à l'enquête en l'absence de toute personne mentionnée aux paragraphes (1.4) ou (2) qui décide de ne pas y assister.

Précédents

(3.1) Dans le cadre de son enquête, le chef vérifie l'existence d'enquêtes, passées ou en cours, touchant le même employeur et portant pour l'essentiel sur les même questions. Il peut :

a) se baser sur les conclusions des enquêtes précédentes pour décider de l'existence ou non d'un danger;

b) procéder à la fusion des enquêtes en cours et rendre une seule décision.

Décision du chef

(4) Au terme de l'enquête, le chef prend l'une ou l'autre des décisions visées aux alinéas 128(13)a) à c) et informe aussitôt par écrit l'employeur et l'employé de sa décision.

Continuation du travail

(5) Si l'employé s'est prévalu du droit prévu au paragraphe (1.3), l'employeur peut, durant l'enquête et tant que le chef n'a pas rendu sa décision, exiger la présence de cet employé en un lieu sûr près du lieu en cause ou affecter celui-ci à d'autres tâches convenables. Il ne peut toutefois affecter un autre employé au poste du premier que si les conditions suivantes sont réunies :

a) cet employé a les compétences voulues;

b) il a fait part à cet employé du refus de son prédécesseur et des motifs du refus;

c) il croit, pour des motifs raisonnables, que le remplacement ne constitue pas un danger pour cet employé.

Directions by Head

(6) If the Head makes a decision referred to in paragraph 128(13)(a), the Head shall issue the directions under subsection 145(2) that the Head considers appropriate, and an employee may continue to refuse to use or operate the machine or thing, work in that place or perform that activity until the directions are complied with or until they are varied or rescinded under this Part.

Instructions du chef

(6) S'il prend la décision visée à l'alinéa 128(13)a), le chef donne, en application du paragraphe 145(2), les instructions qu'il juge indiquées. L'employé peut maintenir son refus jusqu'à l'exécution des instructions ou leur modification ou annulation dans le cadre de la présente partie.

Appeal

(7) If the Head makes a decision referred to in paragraph 128(13)(b) or (c), the employee is not entitled under section 128 or this section to continue to refuse to use or operate the machine or thing, work in that place or perform that activity, but the employee, or a person designated by the employee for the purpose, may appeal the decision, in writing, to the Board within 10 days after receiving notice of the decision.

R.S., 1985, c. L-2, s. 129; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 1993, c. 42, s. 7(F); 2000, c. 20, s. 10; 2013, c. 40, s. 182; 2017, c. 20, s. 341; 2018, c. 27, s. 542.

Appel

(7) Si le chef prend la décision visée aux alinéas 128(13)b) ou c), l'employé ne peut se prévaloir de l'article 128 ou du présent article pour maintenir son refus; il peut toutefois — personnellement ou par l'entremise de la personne qu'il désigne à cette fin — interjeter appel de la décision par écrit au Conseil dans un délai de dix jours à compter de la réception de celle-ci.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 129; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 1993, ch. 42, art. 7(F); 2000, ch. 20, art. 10; 2013, ch. 40, art. 182; 2017, ch. 20, art. 341; 2018, ch. 27, art. 542.

When collective agreement exists

130 The Head may, on the joint application of the parties to a collective agreement, if the Head is satisfied that the agreement contains provisions that are at least as effective as those under sections 128 and 129 in protecting the employees to whom the agreement relates from danger to their health or safety, exclude the employees from the application of those sections for the period during which the agreement remains in force.

R.S., 1985, c. L-2, s. 130; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 10; 2018, c. 27, s. 543.

Primauté éventuelle de la convention collective

130 Sur demande conjointe des parties à une convention collective, le chef peut, s'il est convaincu que les dispositions de cette convention sont au moins aussi efficaces que celles des articles 128 et 129 pour protéger la santé et la sécurité des employés contre tout danger, soustraire ceux-ci à l'application de ces articles pendant la période de validité de la convention collective.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 130; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 10; 2018, ch. 27, art. 543.

Compensation under other laws not precluded

131 The fact that an employer or employee has complied with or failed to comply with any of the provisions of this Part may not be construed as affecting any right of an employee to compensation under any statute relating to compensation for employment injury or illness, or as affecting any liability or obligation of any employer or employee under any such statute.

R.S., 1985, c. L-2, s. 131; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 10.

Maintien des autres recours

131 Le fait qu'un employeur ou un employé se soit conformé ou non à quelque disposition de la présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte au droit de l'employé de se faire indemniser aux termes d'une loi portant sur l'indemnisation des employés en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, ni de modifier la responsabilité ou les obligations qui incombent à l'employeur ou à l'employé aux termes d'une telle loi.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 131; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 10.

Pregnant and Nursing Employees

Employées enceintes ou allaitantes

Cease to perform job

132 (1) In addition to the rights conferred by section 128 and subject to this section, an employee who is pregnant or nursing may cease to perform her job if she believes that, by reason of the pregnancy or nursing, continuing any of her current job functions may pose a risk to her health or to that of the foetus or child. On being informed of the cessation, the employer, with the consent

Cessation des tâches

132 (1) Sans préjudice des droits conférés par l'article 128 et sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employée enceinte ou allaitant un enfant peut cesser d'exercer ses fonctions courantes si elle croit que la poursuite de tout ou partie de celles-ci peut, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, constituer un risque pour sa santé ou celle du fœtus ou de l'enfant. Une fois

of the employee, shall notify the work place committee or the health and safety representative.

Consult health care practitioner

(2) The employee must consult with a *health care practitioner*, as defined in section 166, of her choice as soon as possible to establish whether continuing any of her current job functions poses a risk to her health or to that of the foetus or child.

Provision no longer applicable

(3) Without prejudice to any other right conferred by this Act, by a collective agreement or other agreement or by any terms and conditions of employment, once the health care practitioner has established whether there is a risk as described in subsection (1), the employee may no longer cease to perform her job under subsection (1).

Employer may reassign

(4) For the period during which the employee does not perform her job under subsection (1), the employer may, in consultation with the employee, reassign her to another job that would not pose a risk to her health or to that of the foetus or child.

Status of employee

(5) The employee, whether or not she has been reassigned to another job, is deemed to continue to hold the job that she held at the time she ceased to perform her job functions and shall continue to receive the wages and benefits that are attached to that job for the period during which she does not perform the job.

R.S., 1985, c. L-2, s. 132; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 10; 2018, c. 27, s. 441.

qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement de l'employée, l'employeur en informe le comité local ou le représentant.

Consultation — professionnel de la santé

(2) L'employée doit, dans les meilleurs délais, faire établir l'existence du risque par le *professionnel de la santé* — au sens de l'article 166 — de son choix.

Disposition non applicable

(3) Sans préjudice des droits prévus par les autres dispositions de la présente loi, les dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord ou les conditions d'emploi applicables, l'employée ne peut plus se prévaloir du paragraphe (1) dès lors que le professionnel de la santé en vient à une décision concernant l'existence ou l'absence du risque.

Réaffectation

(4) Pendant la période où l'employée se prévaut du paragraphe (1), l'employeur peut, en consultation avec l'employée, affecter celle-ci à un autre poste ne présentant pas le risque mentionné à ce paragraphe.

Statut de l'employée

(5) Qu'elle ait ou non été affectée à un autre poste, l'employée est, pendant cette période, réputée continuer à occuper son poste et à en exercer les fonctions, et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui y sont rattachés.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 132; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 10; 2018, ch. 27, art. 441.

Complaints when Action against Employees

Complaint to Board

133 (1) An employee, or a person designated by the employee for the purpose, who alleges that an employer has taken action against the employee in contravention of section 147 may, subject to subsection (3), make a complaint in writing to the Board of the alleged contravention.

Time for making complaint

(2) The complaint shall be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the Board's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

Plaintes découlant de mesures disciplinaires

Plainte au Conseil

133 (1) L'employé — ou la personne qu'il désigne à cette fin — peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.

Délai relatif à la plainte

(2) La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance — ou, selon le Conseil, aurait dû avoir

Restriction

(3) A complaint in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 may not be made unless the employee has complied with subsection 128(6) or the Head has received the reports referred to in subsection 128(16), as the case may be, in relation to the matter that is the subject-matter of the complaint.

Exclusion of arbitration

(4) Notwithstanding any law or agreement to the contrary, a complaint made under this section may not be referred by an employee to arbitration or adjudication.

Duty and power of Board

(5) On receipt of a complaint made under this section, the Board may assist the parties to the complaint to settle the complaint and shall, if it decides not to so assist the parties or the complaint is not settled within a period considered by the Board to be reasonable in the circumstances, hear and determine the complaint.

Burden of proof

(6) A complaint made under this section in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 is itself evidence that the contravention actually occurred and, if a party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proof is on that party.

R.S., 1985, c. L-2, s. 133; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 10; 2013, c. 40, s. 183; 2018, c. 27, s. 544.

Board orders

134 (1) If, under subsection 133(5), the Board determines that an employer has contravened section 147, the Board may, by order, require the employer to cease contravening that section and may, if applicable, by order, require the employer to

(a) permit any employee who has been affected by the contravention to return to the duties of their employment;

(b) reinstate any former employee affected by the contravention;

(c) pay to any employee or former employee affected by the contravention compensation not exceeding the sum that, in the Board's opinion, is equivalent to the remuneration that would, but for the contravention, have been paid by the employer to the employee or former employee; and

connaissance — de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.

Restriction

(3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la réception par le chef des rapports visés au paragraphe 128(16).

Exclusion de l'arbitrage

(4) Malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, l'employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage.

Fonctions et pouvoirs du Conseil

(5) Sur réception de la plainte, le Conseil peut aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il l'instruit lui-même.

Charge de la preuve

(6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 133; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 10; 2013, ch. 40, art. 183; 2018, ch. 27, art. 544.

Ordonnances du Conseil

134 (1) S'il décide que l'employeur a contrevenu à l'article 147, le Conseil peut, par ordonnance, lui enjoindre de mettre fin à la contravention et en outre, s'il y a lieu :

a) de permettre à tout employé touché par la contravention de reprendre son travail;

b) de réintégrer dans son emploi tout ancien employé touché par la contravention;

c) de verser à tout employé ou ancien employé touché par la contravention une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui lui aurait été payée s'il n'y avait pas eu contravention;

d) d'annuler toute mesure disciplinaire prise à l'encontre d'un employé touché par la contravention et de payer à celui-ci une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la sanction pécuniaire ou autre qui lui a été imposée par l'employeur.

(d) rescind any disciplinary action taken in respect of, and pay compensation to any employee affected by, the contravention, not exceeding the sum that, in the Board's opinion, is equivalent to any financial or other penalty imposed on the employee by the employer.

Enforcement of orders

(2) Any person affected by an order of the Board under subsection (1), or the Head on the request of such a person, may, after 14 days from the day on which the order is made, or from the day provided in the order for compliance, whichever is later, file in the Federal Court a copy of the order, exclusive of reasons.

Registration

(3) On filing in the Federal Court under subsection (2), an order of the Board shall be registered in the Court and, when registered, has the same force and effect, and all proceedings may be taken in respect of it, as if the order were a judgment obtained in that Court.

R.S., 1985, c. L-2, s. 134; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 10; 2017, c. 20, s. 342; 2018, c. 27, s. 545.

Exécution des ordonnances

(2) Toute personne concernée par une ordonnance du Conseil, ou le chef, sur demande de celle-ci, peut, après l'expiration d'un délai de quatorze jours suivant la date de l'ordonnance ou la date d'exécution qui y est fixée, si celle-ci est postérieure, déposer à la Cour fédérale une copie du dispositif de l'ordonnance.

Enregistrement

(3) Dès le dépôt de l'ordonnance du Conseil, la Cour fédérale procède à l'enregistrement de celle-ci; l'enregistrement confère à l'ordonnance valeur de jugement de ce tribunal et, dès lors, toutes les procédures d'exécution applicables à un tel jugement peuvent être engagées à son égard.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 134; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 10; 2017, ch. 20, art. 342; 2018, ch. 27, art. 545.

Policy Health and Safety Committees

Establishment mandatory

134.1 (1) For the purposes of addressing health and safety matters that apply to the work, undertaking or business of an employer, every employer who normally employs directly three hundred or more employees shall establish a policy health and safety committee and, subject to section 135.1, select and appoint its members.

Exception

(2) An employer who normally employs directly more than twenty but fewer than three hundred employees may also establish a policy committee.

More than one committee

(3) An employer may establish more than one policy committee with the agreement of

(a) the trade union, if any, representing the employees; and

(b) the employees, in the case of employees not represented by a trade union.

Duties of policy committee

(4) A policy committee

Comités d'orientation en matière de santé et de sécurité

Constitution obligatoire

134.1 (1) L'employeur qui compte habituellement trois cents employés directs ou plus constitue un comité d'orientation chargé d'examiner les questions qui concernent l'entreprise de l'employeur en matière de santé et de sécurité; il en choisit et nomme les membres sous réserve de l'article 135.1.

Exception

(2) L'employeur qui compte normalement plus de vingt mais moins de trois cents employés directs peut aussi constituer un comité d'orientation.

Comités multiples

(3) L'employeur peut constituer plusieurs comités d'orientation avec l'accord :

a) d'une part, de tout syndicat représentant les employés visés;

b) d'autre part, des employés visés qui ne sont pas représentés par un syndicat.

Attributions

(4) Le comité d'orientation :

(a) shall participate in the development of health and safety policies and programs;

(b) shall consider and expeditiously dispose of matters concerning health and safety raised by members of the committee or referred to it by a work place committee or a health and safety representative;

(c) shall participate in the development and monitoring of a program for the prevention of hazards in the work place that also provides for the education of employees in health and safety matters;

(d) shall participate to the extent that it considers necessary in inquiries, investigations, studies and inspections pertaining to occupational health and safety;

(e) shall participate in the development and monitoring of a program for the provision of personal protective equipment, clothing, devices or materials;

(f) shall cooperate with the Head;

(g) shall monitor data on work accidents, injuries and health hazards; and

(h) shall participate in the planning of the implementation and in the implementation of changes that might affect occupational health and safety, including work processes and procedures.

a) participe à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité;

b) étudie et tranche rapidement les questions en matière de santé et de sécurité que soulèvent ses membres ou qui lui sont présentées par un comité local ou un représentant;

c) participe à l'élaboration et au contrôle d'application du programme de prévention des risques professionnels, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité;

d) participe, dans la mesure où il l'estime nécessaire, aux enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité au travail;

e) participe à l'élaboration et au contrôle d'application du programme de fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs et de vêtements de protection personnelle;

f) collabore avec le chef;

g) contrôle les données sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé;

h) participe à la planification de la mise en œuvre et à la mise en œuvre effective des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail.

Investigation — harassment and violence

(4.1) Despite paragraph (4)(d), a policy committee shall not participate in an investigation, other than an investigation under section 128 or 129, relating to an occurrence of harassment and violence in the work place.

Enquêtes : harcèlement et violence

(4.1) Malgré l'alinéa (4)d), le comité d'orientation ne peut participer aux enquêtes relatives à des incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail, sauf à celles qui sont menées en application des articles 128 ou 129.

Information

(5) A policy committee may request from an employer any information that the committee considers necessary to identify existing or potential hazards with respect to materials, processes, equipment or activities in any of the employer's work places.

Renseignements

(5) Le comité d'orientation peut exiger de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter dans tout lieu de travail relevant de l'employeur les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement qui y sont utilisés ou les tâches qui s'y accomplissent.

Access

(6) A policy committee shall have full access to all of the government and employer reports, studies and tests relating to the health and safety of employees in the work place, or to the parts of those reports, studies and tests that relate to the health and safety of employees, but shall not have access to the medical records of any person except with the person's consent.

Accès

(6) Le comité d'orientation a accès sans restriction aux rapports, études et analyses de l'État et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employés, ou aux parties de ces documents concernant la santé et la sécurité des employés, l'accès aux dossiers médicaux étant toutefois subordonné au consentement de l'intéressé.

Meetings of committee

(7) A policy committee shall meet during regular working hours at least quarterly and, if other meetings are required as a result of an emergency or other special circumstances, the committee shall meet as required during regular working hours or outside those hours.

2000, c. 20, s. 10; 2013, c. 40, s. 184; 2018, c. 22, s. 6; 2018, c. 27, s. 546.

Work Place Health and Safety Committees

Establishment mandatory

135 (1) For the purposes of addressing health and safety matters that apply to individual work places, and subject to this section, every employer shall, for each work place controlled by the employer at which twenty or more employees are normally employed, establish a work place health and safety committee and, subject to section 135.1, select and appoint its members.

Exception

(2) An employer is not required to establish a committee under subsection (1) for a work place that is on board a ship in respect of employees whose base is the ship.

(3) [Repealed, 2018, c. 22, s. 7]

(4) [Repealed, 2018, c. 22, s. 7]

(5) [Repealed, 2018, c. 22, s. 7]

Exemption if agreement

(6) If, under a collective agreement or any other agreement between an employer and the employer's employees, a committee of persons has been appointed and the committee has, in the opinion of the Head, a responsibility for matters relating to health and safety in the work place to such an extent that a work place committee established under subsection (1) for that work place would not be necessary,

(a) at an employer's request, the Head may, in writing, exempt the employer from the requirements of subsection (1) in respect of that work place;

(b) the committee of persons that has been appointed for the work place has, in addition to any rights, functions, powers, privileges and obligations under the agreement, the same rights, functions, powers, privileges and obligations as a work place committee under this Part; and

(c) the committee of persons so appointed is, for the purposes of this Part, deemed to be a work place

Réunions

(7) Le comité d'orientation se réunit au moins une fois tous les trois mois pendant les heures ouvrables, et au besoin — même en dehors des heures ouvrables — en cas d'urgence ou de situation exceptionnelle.

2000, ch. 20, art. 10; 2013, ch. 40, art. 184; 2018, ch. 22, art. 6; 2018, ch. 27, art. 546.

Comités locaux de santé et de sécurité

Constitution obligatoire

135 (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employeur constitue, pour chaque lieu de travail placé sous son entière autorité et occupant habituellement au moins vingt employés, un comité local chargé d'examiner les questions qui concernent le lieu de travail en matière de santé et de sécurité; il en choisit et nomme les membres sous réserve de l'article 135.1.

Exception

(2) L'obligation de l'employeur prévue au paragraphe (1) ne vise pas, dans le cas d'un navire, les employés basés sur celui-ci.

(3) [Abrogé, 2018, ch. 22, art. 7]

(4) [Abrogé, 2018, ch. 22, art. 7]

(5) [Abrogé, 2018, ch. 22, art. 7]

Exemption

(6) Si, aux termes d'une convention collective ou d'un autre accord conclu entre l'employeur et ses employés, il existe déjà un comité qui, selon le chef, s'occupe suffisamment des questions de santé et de sécurité dans le lieu de travail en cause pour qu'il soit inutile de constituer un comité local, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) le chef peut, sur demande de l'employeur, l'exempter par écrit de l'application du paragraphe (1) quant à ce lieu de travail;

b) le comité existant est investi, en plus des droits, fonctions, pouvoirs, privilèges et obligations prévus dans la convention ou l'accord, de ceux qui sont prévus par la présente partie;

c) ce comité est, pour l'application de la présente partie, réputé constitué en vertu du paragraphe (1), les dispositions de la présente partie relatives au comité local et aux droits et obligations des employeurs et des

committee established under subsection (1) and all rights and obligations of employers and employees under this Part and the provisions of this Part respecting a work place committee apply, with any modifications that the circumstances require, to the committee of persons so appointed.

employés à son égard s'y appliquant, avec les adaptations nécessaires.

Posting of request

(6.1) A request for an exemption must be posted in a conspicuous place or places where it is likely to come to the attention of employees, and be kept posted until the employees are informed of the Head's decision in respect of the request.

Affichage de la demande

(6.1) La demande d'exemption doit être affichée, en un ou plusieurs endroits bien en vue et fréquentés par les employés, jusqu'à ce que ceux-ci aient été informés de la décision du chef à cet égard.

Duties of committee

(7) A work place committee, in respect of the work place for which it is established,

(a) shall consider and expeditiously dispose of complaints relating to the health and safety of employees;

(b) shall participate in the implementation and monitoring of the program referred to in paragraph 134.1(4)(c);

(c) where the program referred to in paragraph 134.1(4)(c) does not cover certain hazards unique to the work place, shall participate in the development, implementation and monitoring of a program for the prevention of those hazards that also provides for the education of employees in health and safety matters related to those hazards;

(d) where there is no policy committee, shall participate in the development, implementation and monitoring of a program for the prevention of hazards in the work place that also provides for the education of employees in health and safety matters related to those hazards;

(e) shall participate in all of the inquiries, investigations, studies and inspections pertaining to the health and safety of employees, including any consultations that may be necessary with persons who are professionally or technically qualified to advise the committee on those matters;

(f) shall participate in the implementation and monitoring of a program for the provision of personal protective equipment, clothing, devices or materials and, where there is no policy committee, shall participate in the development of the program;

(g) shall ensure that adequate records are maintained on work accidents, injuries and health hazards relating to the health and safety of employees and regularly

Attributions du comité

(7) Le comité local, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il a été constitué :

a) étudie et tranche rapidement les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés;

b) participe à la mise en œuvre et au contrôle d'application du programme mentionné à l'alinéa 134.1(4)c);

c) en ce qui touche les risques professionnels propres au lieu de travail et non visés par le programme mentionné à l'alinéa 134.1(4)c), participe à l'élaboration, à la mise en œuvre et au contrôle d'application d'un programme de prévention de ces risques, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité concernant ces risques;

d) en l'absence de comité d'orientation, participe à l'élaboration, à la mise en œuvre et au contrôle d'application du programme de prévention des risques professionnels, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité;

e) participe à toutes les enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité des employés, et fait appel, en cas de besoin, au concours de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller;

f) participe à la mise en œuvre et au contrôle d'application du programme de fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection personnelle et, en l'absence de comité d'orientation, à son élaboration;

g) veille à ce que soient tenus des dossiers suffisants sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé, et vérifie régulièrement les données qui s'y rapportent;

h) collabore avec le chef;

monitor data relating to those accidents, injuries and hazards;

(h) shall cooperate with the Head;

(i) shall participate in the implementation of changes that might affect occupational health and safety, including work processes and procedures and, where there is no policy committee, shall participate in the planning of the implementation of those changes;

(j) shall assist the employer in investigating and assessing the exposure of employees to hazardous substances;

(k) shall inspect each month all or part of the work place, so that every part of the work place is inspected at least once each year; and

(l) where there is no policy committee, shall participate in the development of health and safety policies and programs.

i) participe à la mise en œuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail et, en l'absence de comité d'orientation, à la planification de la mise en œuvre de ces changements;

j) aide l'employeur à enquêter sur l'exposition des employés à des substances dangereuses et à apprécier cette exposition;

k) inspecte chaque mois tout ou partie du lieu de travail, de façon que celui-ci soit inspecté au complet au moins une fois par année;

l) en l'absence de comité d'orientation, participe à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité.

Investigation — harassment and violence

(7.1) Despite paragraph (7)(e), a work place committee shall not participate in an investigation, other than an investigation under section 128 or 129, relating to an occurrence of harassment and violence in the work place.

Enquêtes : harcèlement et violence

(7.1) Malgré l'alinéa (7)e), le comité local ne peut participer aux enquêtes relatives à des incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail, sauf à celles qui sont menées en application des articles 128 ou 129.

Information

(8) A work place committee, in respect of the work place for which it is established, may request from an employer any information that the committee considers necessary to identify existing or potential hazards with respect to materials, processes, equipment or activities.

Renseignements

(8) Le comité local, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il a été constitué, peut exiger de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement qui y sont utilisés ou les tâches qui s'y accomplissent.

Access

(9) A work place committee, in respect of the work place for which it is established, shall have full access to all of the government and employer reports, studies and tests relating to the health and safety of the employees, or to the parts of those reports, studies and tests that relate to the health and safety of employees, but shall not have access to the medical records of any person except with the person's consent.

Accès

(9) Le comité local, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il a été constitué, a accès sans restriction aux rapports, études et analyses de l'État et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employés, ou aux parties de ces documents concernant la santé et la sécurité des employés, l'accès aux dossiers médicaux étant toutefois subordonné au consentement de l'intéressé.

Meetings of committee

(10) A work place committee shall meet during regular working hours at least nine times a year at regular intervals and, if other meetings are required as a result of an emergency or other special circumstances, the committee

Réunions du comité

(10) Le comité local se réunit au moins neuf fois par année à intervalles réguliers pendant les heures ouvrables, et au besoin — même en dehors des heures ouvrables — en cas d'urgence ou de situation exceptionnelle.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 135; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4, ch. 26 (4e suppl.), art. 2; 1993, ch. 42, art. 8(F); 2000, ch. 20, art. 10; 2013, ch. 40, art. 185; 2018, ch. 22, art. 7; 2018, ch. 27, art. 547; 2018, ch. 27, art. 623.

shall meet as required during regular working hours or outside those hours.

R.S., 1985, c. L-2, s. 135; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4, c. 26 (4th Supp.), s. 2; 1993, c. 42, s. 8(F); 2000, c. 20, s. 10; 2013, c. 40, s. 185; 2018, c. 22, s. 7; 2018, c. 27, s. 547; 2018, c. 27, s. 623.

Provisions Common to Policy Committees and Work Place Committees

Appointment of members

135.1 (1) Subject to this section, a policy committee or a work place committee shall consist of at least two persons and at least half of the members shall be employees who

(a) do not exercise managerial functions; and

(b) subject to any regulations made under subsection 135.2(1), have been selected by

(i) the employees, if the employees are not represented by a trade union, or

(ii) the trade union representing employees, in consultation with any employees who are not so represented.

Exception — policy committee

(2) Despite subsection (1) and if provided in a collective agreement or other agreement, the members of a policy committee may include persons who are not employees.

Exception — work place committee

(3) If there is no policy committee, a work place committee may, when dealing with an issue that would have come within the responsibilities of a policy committee, select two additional members. Unless otherwise provided in a collective agreement or other agreement, one of the additional members shall be an employee who meets the criteria set out in paragraphs (1)(a) and (b).

Notification

(4) If a trade union fails to select a person under subparagraph (1)(b)(ii), the Head may notify in writing the local branch of the trade union, and shall send a copy of any such notification to the trade union's national or international headquarters and to the employer, indicating that the committee is not established until a person is selected in accordance with that subparagraph.

Règles communes aux comités d'orientation et aux comités locaux

Nomination des membres

135.1 (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, le comité d'orientation et le comité local sont composés d'au moins deux personnes. Au moins la moitié des membres doivent être des employés qui :

a) d'une part, n'exercent pas de fonctions de direction;

b) d'autre part, sous réserve des règlements pris en vertu du paragraphe 135.2(1), ont été choisis :

(i) soit par les employés s'ils ne sont pas représentés par un syndicat,

(ii) soit par le syndicat représentant les employés, en consultation avec les employés non représentés par un syndicat.

Exception : comité d'orientation

(2) Par dérogation au paragraphe (1), le comité d'orientation peut, lorsque cela est prévu par les dispositions d'une convention collective ou d'un autre accord, compter parmi ses membres des personnes qui ne sont pas des employés.

Exception : comité local

(3) En l'absence de comité d'orientation, le comité local peut, en vue de traiter une question relevant normalement de la compétence d'un comité d'orientation, s'adjoindre deux membres supplémentaires dont l'un doit, sauf disposition à l'effet contraire d'une convention collective ou d'un autre accord, être un employé répondant aux critères prévus aux alinéas (1)a) et b).

Mise en demeure

(4) Faute par le syndicat de faire la désignation prévue par le sous-alinéa (1)b)(ii), le chef peut informer par écrit la section locale du syndicat, avec copie à l'employeur et aux bureaux nationaux ou internationaux du syndicat, que le comité ne peut être constitué aussi longtemps que la désignation n'a pas été faite.

Failure to select

(5) If no person is selected under paragraph (1)(b), the employer shall perform the functions of the committee until a person is selected and the committee is established.

Alternate members

(6) The employer and employees may select alternate members to serve as replacements for members selected by them who are unable to perform their functions. Alternate members for employee members shall meet the criteria set out in paragraphs (1)(a) and (b).

Chairpersons

(7) A committee shall have two chairpersons selected from among the committee members. One of the chairpersons shall be selected by the employee members and the other shall be selected by the employer members.

Chairpersons to assign functions

(8) The chairpersons of a committee shall jointly designate members of the committee to perform the functions of the committee under this Part as follows:

(a) if two or more members are designated, at least half of the members shall be employee members; or

(b) if one member is designated, the member shall be an employee member.

Records

(9) A committee shall ensure that accurate records are kept of all of the matters that come before it and that minutes are kept of its meetings. The committee shall make the minutes and records available to the Head at the Head's request.

Time required for duties

(10) The members of a committee are entitled to take the time required, during their regular working hours,

(a) to attend meetings or to perform any of their other functions; and

(b) for the purposes of preparation and travel, as authorized by both chairpersons of the committee.

Payment of wages

(11) A committee member shall be compensated by the employer for the functions described in paragraphs

Absence de désignation

(5) Faute par les employés ou le syndicat de faire la désignation prévue à l'alinéa (1)b), les fonctions du comité sont exercées par l'employeur jusqu'à ce que le comité soit constitué.

Membres suppléants

(6) Tant l'employeur que les employés peuvent désigner des suppléants chargés de remplacer, en cas d'empêchement, les membres désignés par eux; les suppléants des membres désignés par les employés ou en leur nom doivent répondre aux critères prévus aux alinéas (1)a) et b).

Présidence

(7) La présidence du comité est assurée par deux personnes choisies parmi les membres, l'une par les membres désignés par les employés ou en leur nom, l'autre par les membres désignés par l'employeur.

Assignation des fonctions

(8) Les fonctions qui incombent au comité sous le régime de la présente partie sont assignées aux membres conjointement par les deux présidents conformément aux règles suivantes :

a) lorsqu'une fonction est assumée par plusieurs membres, au moins la moitié doivent avoir été désignés par les employés ou en leur nom;

b) lorsqu'une fonction est assumée par un seul membre, celui-ci doit avoir été désigné par les employés ou en leur nom.

Registres

(9) Le comité veille à la tenue d'un registre précis des questions dont il est saisi ainsi que de procès-verbaux de ses réunions; il les met à la disposition du chef sur demande de celui-ci.

Temps nécessaire à l'exercice des fonctions

(10) Les membres du comité peuvent consacrer, sur leurs heures de travail, le temps nécessaire :

a) à l'exercice de leurs fonctions au comité, notamment pour assister aux réunions;

b) aux fins de préparation et de déplacement, dans la mesure autorisée par les deux présidents.

Droit au salaire

(11) Pour le total des heures qu'il consacre à ces activités, l'employé a le droit d'être rémunéré par l'employeur

(10)(a) and (b), whether performed during or outside the member's regular working hours, at the member's regular rate of pay or premium rate of pay, as specified in the collective agreement or, if there is no collective agreement, in accordance with the employer's policy.

au taux régulier ou majoré selon ce que prévoit la convention collective ou, à défaut, la politique de l'employeur.

Wages for alternate members

(12) Subsections (10) and (11) apply to alternate members only while they are actually performing the functions of the committee member they are replacing.

Salaire des suppléants

(12) Les paragraphes (10) et (11) ne s'appliquent au membre suppléant que dans la mesure où il remplace effectivement un membre du comité.

Limitation of liability

(13) No person serving as a member of a committee is personally liable for anything done or omitted to be done by the person in good faith under the authority or purported authority of this Part.

Immunité

(13) La personne qui agit comme membre d'un comité est dégagée de toute responsabilité personnelle en ce qui concerne les actes ou omissions faits de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des pouvoirs qui lui sont conférés sous le régime de la présente partie.

Committee may establish rules

(14) Subject to subsections 134.1(7) and 135(10) and any regulations made under subsection 135.2(1), a committee shall establish its own rules of procedure in respect of the terms of office, not exceeding two years, of its members and the time, place and frequency of regular meetings of the committee and may establish any rules of procedure for its operation that it considers advisable.

2000, c. 20, s. 10; 2013, c. 40, s. 186; 2018, c. 27, s. 548.

Règles du comité

(14) Sous réserve des paragraphes 134.1(7) et 135(10) et des règlements pris en vertu du paragraphe 135.2(1), le comité établit ses propres règles quant à la durée du mandat de ses membres — au maximum deux ans —, ainsi qu'à la date, au lieu et à la périodicité de ses réunions; il peut en outre établir toute autre règle qu'il estime utile à son fonctionnement.

2000, ch. 20, art. 10; 2013, ch. 40, art. 186; 2018, ch. 27, art. 548.

Information likely to reveal identity

135.11 (1) Neither the Head nor an employer shall, without the person's consent, provide, under this Part, a policy committee or a work place committee with any information that is likely to reveal the identity of a person who was involved in an occurrence of harassment and violence in the work place. Neither a policy committee nor a work place committee shall have access to that information without the person's consent.

Renseignements susceptibles de révéler l'identité

135.11 (1) Ni le chef ni l'employeur ne peuvent transmettre à un comité d'orientation ou à un comité local, sous le régime de la présente partie, des renseignements qui sont susceptibles de révéler l'identité d'une personne concernée par un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail, sauf avec le consentement de celle-ci. Ces comités ne peuvent accéder à de tels renseignements sans le consentement de la personne concernée.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply with respect to

(a) information provided under section 128 or 129 or a direction or report relating to the application of those sections; or

(b) a decision, reasons or a direction referred to in subsection 146.1(2).

2018, c. 22, s. 8; 2018, c. 27, s. 623.

Exceptions

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas :

a) aux renseignements fournis au titre des articles 128 ou 129 ni aux instructions ou rapports relatifs à l'application de ces articles;

b) à la décision, aux motifs ou aux instructions visés au paragraphe 146.1(2).

2018, ch. 22, art. 8; 2018, ch. 27, art. 623.

Regulations

135.2 (1) The Governor in Council may make regulations

Règlements

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

(a) specifying the qualifications and terms of office of members of a committee;

(b) specifying the time and place of regular meetings of a committee;

(c) specifying the method of selecting employee members of a committee if employees are not represented by a trade union;

(d) specifying the method of selecting the chairpersons of a committee and their terms of office;

(e) establishing any rules of procedure for the operation of a committee that the Governor in Council considers advisable;

(f) requiring copies of minutes of committee meetings to be provided by and to any persons that the Governor in Council may prescribe;

(g) requiring a committee to submit an annual report of its activities, containing the prescribed information, to a specified person in the prescribed manner and within the prescribed time; and

(h) specifying the manner in which a committee may exercise its powers and perform its functions.

a) les qualités requises des membres du comité et la durée de leur mandat;

b) la date et le lieu des réunions ordinaires du comité;

c) le mode de sélection des membres désignés par les employés non représentés par un syndicat;

d) le mode de sélection et la durée du mandat des présidents du comité;

e) les règles qu'il estime utiles au fonctionnement du comité;

f) les personnes qui doivent fournir et recevoir copie des procès-verbaux des réunions du comité;

g) la personne à qui le comité doit présenter, dans le délai et selon les modalités réglementaires, son rapport d'activité annuel contenant les renseignements réglementaires;

h) les modalités d'exercice des attributions du comité.

Regulation may be general or specific

(2) A regulation made under subsection (1) may be made applicable generally to all committees or particularly to one or more committees or classes of committees.

2000, c. 20, s. 10; 2018, c. 22, s. 9.

Application générale ou particulière

(2) Les règlements pris en vertu du paragraphe (1) peuvent être d'application générale ou viser plus spécifiquement un ou plusieurs comités, ou encore une ou plusieurs catégories d'entre eux.

2000, ch. 20, art. 10; 2018, ch. 22, art. 9.

Health and Safety Representatives

Appointment of health and safety representative

136 (1) Every employer shall, for each work place controlled by the employer at which fewer than twenty employees are normally employed or for which an employer is not required to establish a work place committee, appoint the person selected in accordance with subsection (2) as the health and safety representative for that work place.

Selection of person to be appointed

(2) The health and safety representative for a work place shall be selected as follows:

(a) the employees at the work place who do not exercise managerial functions shall select from among those employees the person to be appointed; or

Représentants en matière de santé et de sécurité

Nomination

136 (1) L'employeur nomme un représentant pour chaque lieu de travail placé sous son entière autorité et occupant habituellement moins de vingt employés ou pour lequel il n'est pas tenu de constituer un comité local.

Sélection

(2) Le représentant est choisi, en leur sein :

a) soit par les employés du lieu de travail qui n'exercent pas de fonctions de direction;

(b) if those employees are represented by a trade union, the trade union shall select the person to be appointed, in consultation with any employees who are not so represented, and subject to any regulations made under subsection (11).

The employees or the trade union shall advise the employer in writing of the name of the person so selected.

b) soit, s'ils sont représentés par un syndicat, par celui-ci après consultation des employés qui ne sont pas représentés et sous réserve des règlements pris en vertu du paragraphe (9).

Les employés ou le syndicat, selon le cas, communiquent par écrit à l'employeur le nom de la personne choisie.

Notification

(3) If a trade union fails to select a person under subsection (2), the Head may so notify in writing the local branch of the trade union. The Head shall send a copy of the notification to the trade union's national or international headquarters and to the employer.

Mise en demeure

(3) Faute par le syndicat de faire la désignation prévue au paragraphe (2), le chef peut en informer par écrit la section locale du syndicat, avec copie à l'employeur et aux bureaux nationaux ou internationaux du syndicat.

Failure to select a representative

(4) The employer shall perform the functions of the health and safety representative until a person is selected under subsection (2).

Absence de désignation

(4) Les fonctions du représentant sont exercées par l'employeur jusqu'à ce que soit faite la désignation prévue au paragraphe (2).

Duties of representative

(5) A health and safety representative, in respect of the work place for which the representative is appointed,

(a) shall consider and expeditiously dispose of complaints relating to the health and safety of employees;

(b) shall ensure that adequate records are maintained pertaining to work accidents, injuries, health hazards and the disposition of complaints related to the health and safety of employees and regularly monitor data relating to those accidents, injuries, hazards and complaints;

(c) shall meet with the employer as necessary to address health and safety matters;

(d) shall participate in the implementation and monitoring of the program referred to in paragraph 134.1(4)(c);

(e) where the program referred to in paragraph 134.1(4)(c) does not cover certain hazards unique to that work place, shall participate in the development, implementation and monitoring of a program for the prevention of those hazards that also provides for the education of employees in health and safety matters related to those hazards;

(f) where there is no policy committee, shall participate in the development, implementation and monitoring of a program for the prevention of hazards in the work place that also provides for the education of employees in health and safety matters;

Fonctions d'un représentant

(5) Le représentant, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il est nommé :

a) étudie et tranche rapidement les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés;

b) veille à ce que soient tenus des dossiers suffisants sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé, ainsi que sur le sort des plaintes des employés en matière de santé et de sécurité, et vérifie régulièrement les données qui s'y rapportent;

c) tient au besoin avec l'employeur des réunions ayant pour objet la santé et la sécurité au travail;

d) participe à la mise en œuvre et au contrôle d'application du programme mentionné à l'alinéa 134.1(4)c);

e) en ce qui touche les risques professionnels propres au lieu de travail et non visés par le programme mentionné à l'alinéa 134.1(4)c), participe à l'élaboration, à la mise en œuvre et au contrôle d'application d'un programme de prévention de ces risques, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité concernant ces risques;

f) en l'absence de comité d'orientation, participe à l'élaboration, à la mise en œuvre et au contrôle d'application du programme de prévention des risques professionnels, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité;

g) participe à toutes les enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité des employés

(g) shall participate in all of the inquiries, investigations, studies and inspections pertaining to the health and safety of employees, including any consultations that may be necessary with persons who are professionally or technically qualified to advise the representative on those matters;

(h) shall cooperate with the Head;

(i) shall participate in the implementation of changes that may affect occupational health and safety, including work processes and procedures and, where there is no policy committee, shall participate in the planning of the implementation of those changes;

(j) shall inspect each month all or part of the work place, so that every part of the work place is inspected at least once each year;

(k) shall participate in the development of health and safety policies and programs;

(l) shall assist the employer in investigating and assessing the exposure of employees to hazardous substances; and

(m) shall participate in the implementation and monitoring of a program for the provision of personal protective equipment, clothing, devices or materials and, where there is no policy committee, shall participate in the development of the program.

et fait appel, en cas de besoin, au concours de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller;

h) collabore avec le chef;

i) participe à la mise en œuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail et, en l'absence de comité d'orientation, à la planification de la mise en œuvre de ces changements;

j) inspecte chaque mois tout ou partie du lieu de travail, de façon que celui-ci soit inspecté au complet au moins une fois par année;

k) participe à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité;

l) aide l'employeur à enquêter sur l'exposition des employés à des substances dangereuses et à apprécier cette exposition;

m) participe à la mise en œuvre et au contrôle d'application du programme de fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection personnelle et, en l'absence de comité d'orientation, à son élaboration.

Investigation — harassment and violence

(5.1) Despite paragraph (5)(g), a health and safety representative shall not participate in an investigation, other than an investigation under section 128 or 129, relating to an occurrence of harassment and violence in the work place.

Enquêtes : harcèlement et violence

(5.1) Malgré l'alinéa (5)g), le représentant ne peut participer aux enquêtes relatives à des incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail, sauf à celles qui sont menées en application des articles 128 ou 129.

Information

(6) A health and safety representative, in respect of the work place for which the representative is appointed, may request from an employer any information that the representative considers necessary to identify existing or potential hazards with respect to materials, processes, equipment or activities.

Renseignements

(6) Le représentant, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il a été nommé, peut exiger de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement qui y sont utilisés ou les tâches qui s'y accomplissent.

Access

(7) A health and safety representative, in respect of the work place for which the representative is appointed, shall have full access to all of the government and employer reports, studies and tests relating to the health and safety of employees, or to the parts of those reports, studies and tests that relate to the health and safety of

Accès

(7) Le représentant, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il a été nommé, a accès sans restriction aux rapports, études et analyses de l'État et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employés, ou aux

employees, but shall not have access to the medical records of any person except with the person's consent.

Time required for duties

(8) A health and safety representative is entitled to take the time required, during their regular working hours,

(a) to perform any of the representative's functions; and

(b) for the purposes of preparation and travel, as authorized by both chairpersons of the policy committee or, if there is no policy committee, as authorized by the employer.

Payment of wages

(9) A health and safety representative shall be compensated by the employer for the functions described in paragraphs (8)(a) and (b), whether performed during or outside the representative's regular working hours, at the representative's regular rate of pay or premium rate of pay, as specified in the collective agreement or, if there is no collective agreement, in accordance with the employer's policy.

Limitation of liability

(10) No health and safety representative is personally liable for anything done or omitted to be done by the representative in good faith under the authority or purported authority of this section.

Regulations

(11) The Governor in Council may make regulations specifying

(a) the qualifications and term of office of a health and safety representative;

(b) the method of selecting a health and safety representative if employees are not represented by a trade union; and

(c) the manner in which a health and safety representative may exercise their powers and perform their functions.

R.S., 1985, c. L-2, s. 136; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 10; 2013, c. 40, s. 187; 2018, c. 22, s. 10; 2018, c. 27, s. 549.

Information likely to reveal identity

136.1 (1) Neither the Head nor an employer shall, without the person's consent, provide, under this Part, a health and safety representative with any information that is likely to reveal the identity of a person who was involved in an occurrence of harassment and violence in

parties de ces documents concernant la santé et la sécurité des employés, l'accès aux dossiers médicaux étant toutefois subordonné au consentement de l'intéressé.

Temps nécessaire à l'exercice des fonctions

(8) Le représentant peut consacrer, sur ses heures de travail, le temps nécessaire :

a) à l'exercice de ses fonctions à ce titre;

b) aux fins de préparation et de déplacement, dans la mesure autorisée par les deux présidents du comité d'orientation ou, à défaut, par l'employeur.

Droit au salaire

(9) Pour le total des heures qu'il consacre à ces activités, le représentant a le droit d'être rémunéré par l'employeur au taux régulier ou majoré selon ce que prévoit la convention collective ou, à défaut, la politique de l'employeur.

Immunité

(10) Le représentant est dégagé de toute responsabilité personnelle en ce qui concerne les actes ou omissions faits de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des pouvoirs que lui confère le présent article.

Règlements

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

a) les qualités requises du représentant et la durée de son mandat;

b) son mode de sélection dans les cas où les employés ne sont pas représentés par un syndicat;

c) les modalités d'exercice de ses attributions.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 136; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 10; 2013, ch. 40, art. 187; 2018, ch. 22, art. 10; 2018, ch. 27, art. 549.

Renseignements susceptibles de révéler l'identité

136.1 (1) Ni le chef ni l'employeur ne peuvent transmettre à un représentant, sous le régime de la présente partie, des renseignements qui sont susceptibles de révéler l'identité d'une personne concernée par un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail, sauf

the work place. A health and safety representative shall not have access to that information without the person's consent.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply with respect to

(a) information provided under section 128 or 129 or a direction or report relating to the application of those sections; or

(b) a decision, reasons or a direction referred to in subsection 146.1(2).

2018, c. 22, s. 11; 2018, c. 27, s. 623.

Committees or representatives — specified work places

137 Despite sections 135 and 136, if an employer controls more than one work place or the size or nature of the operations of the employer or those of the work place precludes the effective functioning of a single work place committee or health and safety representative, as the case may be, for those work places, the employer shall, subject to the approval or in accordance with the direction of the Head, establish or appoint in accordance with section 135 or 136, as the case may be, a work place committee or health and safety representative for the work places that are specified in the approval or direction.

R.S., 1985, c. L-2, s. 137; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 10; 2013, c. 40, s. 188; 2018, c. 27, s. 550.

avec le consentement de celle-ci. Le représentant ne peut accéder à de tels renseignements sans le consentement de la personne concernée.

Exceptions

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas :

a) aux renseignements fournis au titre des articles 128 ou 129 ni aux instructions ou rapports relatifs à l'application de ces articles;

b) à la décision, aux motifs ou aux instructions visés au paragraphe 146.1(2).

2018, ch. 22, art. 11; 2018, ch. 27, art. 623.

Comités ou représentants pour certains lieux de travail

137 S'il exerce une entière autorité sur plusieurs lieux de travail ou si la taille ou la nature de son exploitation ou du lieu de travail sont telles qu'un seul comité local ou un seul représentant, selon le cas, ne peut suffire à la tâche, l'employeur, avec l'approbation du chef ou sur ses instructions, constitue un comité local ou nomme un représentant, en conformité avec les articles 135 ou 136, selon le cas, pour les lieux de travail visés par l'approbation ou les instructions.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 137; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 10; 2013, ch. 40, art. 188; 2018, ch. 27, art. 550.

Coal Mining Safety Commission

Establishment of Commission

137.1 (1) There is hereby established a Coal Mining Safety Commission, in this section referred to as the "Commission" consisting of, subject to subsection (2.1), not more than five members to be appointed by the Minister to hold office during pleasure.

Members of Commission

(2) One member of the Commission shall be designated chairperson of the Commission by the Minister and the others shall be equally representative of the non-supervisory employees employed in coal mines and of the employers of those employees.

Alternate chairperson

(2.1) The Minister may appoint, by order, and under the terms and conditions specified in the order, any person as an alternate chairperson to act in the absence or incapacity of the chairperson. An alternate chairperson, while

Commission de la sécurité dans les mines de charbon

Constitution de la Commission

137.1 (1) Est constituée la Commission de la sécurité dans les mines de charbon, ci-après dénommée la « Commission », composée, sous réserve du paragraphe (2.1), d'au plus cinq commissaires nommés à titre amovible par le ministre.

Commissaires

(2) L'un des commissaires est nommé président par le ministre et les autres représentent, en nombre égal, d'une part, les employés des mines de charbon n'exerçant pas de fonctions de surveillance et, d'autre part, leurs employeurs.

Président suppléant

(2.1) Le ministre peut par arrêté, aux conditions qui y sont fixées, nommer un président suppléant chargé d'agir

acting as chairperson, has all of the powers, duties and immunity of the chairperson.

en cas d'absence ou d'empêchement du président; le suppléant est, lorsqu'il est en fonction, investi des attributions — notamment en matière d'immunité — du président.

Selection and tenure

(3) The manner of selection of the members of the Commission, other than the chairperson and an alternate chairperson, and the term of office of the members of the Commission shall be such as may be prescribed.

Mandat et sélection

(3) La durée du mandat des commissaires et leur mode de sélection, à l'exception de celui du président et du président suppléant, peuvent être fixés par règlement.

Quorum

(4) A quorum of the Commission consists of the chairperson or alternate chairperson, one member representative of non-supervisory employees and one member representative of employers.

Quorum

(4) Le quorum de la Commission est constitué par le président — ou le président suppléant —, un commissaire représentant les employés visés au paragraphe (2) et un commissaire représentant les employeurs.

Ineligibility

(5) No person to whom powers, duties or functions have been delegated under subsection 140(1) or (1.1), or under an agreement entered into under subsection 140(2), is eligible to be appointed to the Commission or as alternate chairperson under subsection (2.1), or to be designated for the purposes of subsection 137.2(1) or (2).

Fonctions incompatibles

(5) Aucune personne à qui des attributions ont été déléguées en vertu des paragraphes 140(1) ou (1.1) ou d'un accord conclu en vertu du paragraphe 140(2) ne peut exercer la charge de commissaire, celle de président suppléant visée au paragraphe (2.1) ou celle de délégué visée aux paragraphes 137.2(1) ou (2).

Remuneration

(6) The members of the Commission, including an alternate chairperson, shall be paid the remuneration that may be fixed by the Governor in Council and, subject to the approval of the Treasury Board, any reasonable travel and living expenses that are incurred by them while performing their functions away from their ordinary place of residence.

Rémunération

(6) Les commissaires — y compris le président suppléant — reçoivent la rémunération qui peut être fixée par le gouverneur en conseil et ont droit, sous réserve de l'approbation du Conseil du Trésor, aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement de leurs fonctions hors du lieu de leur résidence habituelle.

By-laws

(7) The Commission may, subject to the approval of the Minister, make by-laws for the conduct of its activities.

Règlement administratif

(7) La Commission peut, avec l'approbation du ministre et par règlement administratif, régir la conduite de ses travaux.

Staff and other assistance

(8) The Minister may, at the request of the Commission, make available to the Commission such staff and other assistance as are necessary for the proper conduct of its activities.

Assistance

(8) Le ministre peut, à la demande de la Commission, mettre à la disposition de cette dernière le personnel et l'assistance nécessaires à l'exercice de ses activités.

Annual report

(9) The Commission shall, within sixty days following the end of each calendar year, submit a report to the Minister of its activities during the year.

Rapport annuel

(9) La Commission, dans les soixante premiers jours de chaque année civile, présente au ministre son rapport d'activité pour l'année précédente.

Immunity

(10) No member of the Commission and no person designated by the Commission pursuant to subsection

Immunité

(10) Les commissaires et les personnes déléguées en vertu des paragraphes 137.2(1) ou (2) ne peuvent être tenus

137.2(1) or (2) is personally liable for anything done or omitted to be done in good faith under section 137.2.

R.S., 1985, c. 26 (4th Supp.), s. 3; 1998, c. 26, s. 59(E); 2000, c. 20, s. 11; 2013, c. 40, s. 189; 2018, c. 27, s. 551.

responsables pour leurs actes ou omissions accomplis de bonne foi en vertu de l'article 137.2.

L.R. (1985), ch. 26 (4e suppl.), art. 3; 1998, ch. 26, art. 59(A); 2000, ch. 20, art. 11; 2013, ch. 40, art. 189; 2018, ch. 27, art. 551.

Approval of plans, procedures

137.2 (1) The Commission or persons designated by the Commission for the purposes of this subsection may approve in writing, with or without modification, plans or procedures submitted in accordance with paragraph 125.3(1)(d).

Approbation des plans et procédures

137.2 (1) La Commission ou toute personne qu'elle délègue à cette fin peut approuver par écrit, avec ou sans modifications, les plans ou procédures visés à l'alinéa 125.3(1)d).

Approval of methods, machinery, equipment

(2) On the application of an employer, the Commission or persons designated by the Commission for the purposes of this subsection may, if, in the opinion of the Commission or those persons, protection of the health and safety of employees would not thereby be diminished,

(a) approve in writing the use by the employer in coal mines of mining methods, machinery or equipment in respect of which no prescribed safety standards are applicable; or

(b) approve in writing, notwithstanding anything in this Part, the use by the employer in coal mines, for a specified time and subject to specified conditions, of any mining method, machinery or equipment that does not meet prescribed safety standards applicable in respect of it.

Approbation des méthodes, machines ou appareils miniers

(2) La Commission ou toute personne qu'elle délègue à cette fin peut, sur demande de l'employeur et si elle estime que la santé et la sécurité des employés n'en seront pas pour autant compromises :

a) donner, par écrit, son approbation à l'utilisation par l'employeur dans des mines de charbon de méthodes, de machines ou d'appareils miniers auxquels aucune norme de sécurité réglementaire n'est applicable;

b) par dérogation à la présente partie, donner, par écrit, son approbation à l'utilisation par l'employeur dans des mines de charbon, pour une période et sous réserve de conditions déterminées, de méthodes, de machines ou d'appareils miniers qui ne satisfont pas aux normes de sécurité réglementaires applicables.

Exemptions and substitutions

(3) On the application of an employer, the Commission may, if in its opinion protection of the health and safety of employees would not thereby be diminished, by order,

(a) exempt the employer from compliance with any provision of the regulations in the operation of coal mines controlled by the employer, subject to any conditions contained in the order; or

(b) substitute for any provision of the regulations, so far as it applies to coal mines controlled by the employer, another provision having substantially the same purpose and effect.

Exemption de l'application des règlements

(3) La Commission peut, par ordonnance, sur demande de l'employeur et si elle estime que la santé et la sécurité des employés n'en seront pas pour autant compromises :

a) dispenser, sous réserve des conditions spécifiées dans l'ordonnance, l'employeur de l'observation des dispositions des règlements dans l'exploitation des mines de charbon placées sous son entière responsabilité;

b) substituer à une disposition des règlements, dans la mesure où elle a trait à des mines de charbon placées sous l'entière responsabilité de l'employeur, une autre disposition ayant sensiblement les mêmes objet et effet.

Recommendations for amendments

(4) The Commission may make recommendations to the Minister for amending or revoking any provision of the regulations applicable to coal mines or for adding any provision thereto.

R.S., 1985, c. 26 (4th Supp.), s. 3; 2000, c. 20, s. 12.

Proposition de modifications des règlements

(4) La Commission peut faire au ministre des propositions de modification ou d'abrogation de dispositions des règlements applicables aux mines de charbon ou d'adjonction de dispositions à ceux-ci.

L.R. (1985), ch. 26 (4e suppl.), art. 3; 2000, ch. 20, art. 12.

Administration

Special committees

138 (1) The Minister may appoint committees of persons to assist or advise the Minister on any matter that the Minister considers advisable concerning occupational health and safety related to employment to which this Part applies.

Remuneration and expenses

(1.1) At the discretion of the Minister, persons appointed to those committees may be paid the remuneration that may be fixed by the Minister and, in accordance with any applicable Treasury Board directives, any reasonable travel and living expenses that are incurred by them while performing their functions away from their ordinary place of residence.

Inquiries

(2) The Minister may cause an inquiry to be made into and concerning occupational health and safety in any employment to which this Part applies and may appoint one or more persons to hold the inquiry.

Powers on an inquiry

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

Research

(4) The Minister may undertake research into the cause of and the means of preventing employment injury and occupational illness and may, where the Minister deems it appropriate, undertake such research in cooperation with any department or agency of the Government of Canada or with any or all provinces or with any organization undertaking similar research.

Publication of information

(5) The Minister may publish the results of any research undertaken under subsection (4) and compile, prepare and disseminate data or information bearing on health or safety of employees obtained from that research or otherwise.

Occupational safety and health programs

(6) The Minister may undertake programs to reduce or prevent employment injury and occupational illness and may, where the Minister deems it appropriate, undertake those programs in cooperation with any department or agency of the Government of Canada or with any or all

Exécution

Comités spéciaux

138 (1) Le ministre peut constituer des comités chargés de l'aider ou de le conseiller sur les questions qu'il juge utiles et qui touchent la santé et la sécurité au travail dans le cadre des emplois régis par la présente partie.

Rémunération et frais

(1.1) Les membres de ces comités peuvent, à la discrétion du ministre, recevoir la rémunération qui peut être fixée par celui-ci, de même que, sous réserve des lignes directrices du Conseil du Trésor, les frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement de leurs fonctions hors du lieu de leur résidence habituelle.

Enquêtes

(2) Le ministre peut faire procéder à une enquête en matière de santé et de sécurité dans le cadre des emplois régis par la présente partie et peut nommer la ou les personnes qui en seront chargées.

Pouvoirs d'enquête

(3) La personne nommée conformément au paragraphe (2) est investie des pouvoirs d'un commissaire nommé en application de la partie I de la *Loi sur les enquêtes*.

Recherche

(4) Le ministre peut effectuer des recherches sur la cause des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que sur les moyens de les prévenir, et ce en collaboration, s'il le juge utile, avec les ministères ou organismes fédéraux, avec les provinces ou certaines d'entre elles, ou encore avec tout organisme effectuant des recherches analogues.

Publication des renseignements

(5) Le ministre peut publier les résultats des recherches visées au paragraphe (4), et compiler, traiter et diffuser des renseignements sur la santé ou la sécurité au travail en découlant ou obtenus autrement.

Programmes de sécurité et de santé au travail

(6) Le ministre peut mettre en œuvre des programmes en vue de diminuer ou de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, et ce en collaboration, s'il le juge utile, avec les ministères ou organismes fédéraux, avec les provinces ou certaines d'entre elles, ou

provinces or any organization undertaking similar programs.

R.S., 1985, c. L-2, s. 138; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 13.

encore avec tout organisme mettant en œuvre des programmes analogues.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 138; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 13.

Medical surveillance and examination programs

139 (1) The Minister may undertake medical surveillance and examination programs with respect to occupational health and safety and may, if the Minister considers it appropriate, undertake those programs in cooperation with any department or agency of the Government of Canada or with any or all of the provinces or any organization undertaking similar programs.

Appointment of medical officers

(2) The Minister may appoint any medical practitioner qualified in occupational medicine to undertake the medical surveillance and examination programs.

R.S., 1985, c. L-2, s. 139; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 1998, c. 26, ss. 59(E), 60(E); 2000, c. 20, s. 14.

Programmes de surveillance médicale

139 (1) Le ministre peut mettre sur pied des programmes de surveillance médicale et d'examens médicaux en matière de santé et de sécurité au travail, notamment, s'il le juge utile, en collaboration avec les ministères ou organismes fédéraux, avec les provinces ou certaines d'entre elles, ou encore avec tout organisme engagé dans la mise en œuvre de programmes analogues.

Nomination de médecins

(2) Il peut affecter tout médecin spécialisé en médecine professionnelle à la réalisation de ces programmes.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 139; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 1998, ch. 26, art. 59(A) et 60(A); 2000, ch. 20, art. 14.

Annual report

139.1 (1) The Minister shall prepare and publish an annual report that contains statistical data relating to harassment and violence in work places to which this Part applies. The report shall not contain any information that is likely to reveal the identity of a person who was involved in an occurrence of harassment and violence.

Statistical data

(2) The statistical data contained in the report shall include information that is categorized according to prohibited grounds of discrimination under the *Canadian Human Rights Act*.

2018, c. 22, s. 11.1.

Rapport annuel

139.1 (1) Le ministre prépare et publie un rapport annuel qui contient des données statistiques relatives au harcèlement et à la violence dans les lieux de travail auxquels la présente partie s'applique. Le rapport ne contient aucun renseignement susceptible de révéler l'identité d'une personne concernée par un incident de harcèlement et de violence.

Données statistiques

(2) Les données statistiques figurant au rapport comportent des renseignements classés en fonction de chaque motif de distinction illicite établi par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

2018, ch. 22, art. 11.1.

Five-year review

139.2 (1) Five years after the day on which this section comes into force and every five years after that, the Minister shall commence a review of the provisions of this Part relating to harassment and violence. At the conclusion of the review, the Minister shall prepare a report on the review.

Report to be tabled

(2) The Minister shall cause the report to be tabled in each House of Parliament on any of the first 15 days on which that House is sitting after the day on which the report is completed.

2018, c. 22, s. 11.1.

Examen quinquennal

139.2 (1) Cinq ans après l'entrée en vigueur du présent article, et tous les cinq ans par la suite, le ministre commence l'examen des dispositions de la présente partie portant sur le harcèlement et la violence. Suivant l'achèvement de l'examen, il prépare un rapport sur ce dernier.

Dépôt du rapport

(2) Le ministre fait déposer le rapport devant chaque chambre du Parlement, dans les quinze premiers jours de séance de celle-ci, suivant son achèvement.

2018, ch. 22, art. 11.1.

Exercise of Powers in Relation to Health and Safety

Delegation

140 (1) Subject to any terms and conditions specified by the Minister, the Minister may delegate to any qualified person or class of persons any of the powers, duties or functions the Minister is authorized to exercise or perform for the purposes of this Part.

Delegation — Head

(1.1) Subject to any terms and conditions specified by the Minister, the Head may delegate to any qualified person or class of persons any of the powers the Head is authorized to exercise or any of the duties or functions the Head is authorized to perform for the purposes of this Part. The Head may make the delegation subject to any terms and conditions that the Head considers appropriate.

Agreements — delegating provincial employees

(2) Subject to subsection (3), the Minister may, with the approval of the Governor in Council, enter into an agreement with any province or any provincial body specifying the terms and conditions under which the Minister may delegate to a person employed by that province or provincial body the powers, duties or functions that the Minister or the Head is authorized to exercise or perform for the purposes of this Part.

Exception

(3) The powers, duties or functions provided for in section 130, subsections 137.1(1) to (2.1) and (7) to (9), 137.2(4), 138(1) to (2) and (4) to (6), 140(1) to (2) and (4), 144(1) and 149(1), sections 152 and 155 and subsections 156.1(1), 157(3) and 159(2) shall not be the subject of an agreement under subsection (2).

Certificate of authority

(4) The Minister may provide any person to whom powers, duties or functions have been delegated under subsection (1), or under an agreement entered into under subsection (2), with a certificate of authority and, when exercising those powers or performing those duties or functions, that person shall show the certificate to any person who asks to see it.

Certificate of authority — Head

(4.1) The Head may provide any person to whom powers, duties or functions have been delegated under subsection (1.1), or under an agreement entered into under subsection (2), with a certificate of authority and, when exercising those powers or performing those duties or

Exercice des pouvoirs en matière de santé et de sécurité

Délégation

140 (1) Le ministre peut, aux conditions et selon les modalités qu'il précise, déléguer à toute personne compétente ou toute catégorie de personnes compétentes les attributions qu'il est autorisé à exercer pour l'application de la présente partie.

Délégation par le chef

(1.1) Sous réserve des conditions et selon les modalités que peut préciser le ministre, le chef peut, aux conditions et selon les modalités qu'il précise, déléguer à toute personne compétente — à titre individuel ou au titre de son appartenance à une catégorie — les attributions qu'il est autorisé à exercer pour l'application de la présente partie.

Recours aux services des fonctionnaires provinciaux

(2) Sous réserve du paragraphe (3), le ministre peut, avec l'approbation du gouverneur en conseil, conclure avec une province ou un organisme provincial un accord aux termes duquel il peut déléguer à des personnes employées par cette province ou cet organisme, aux conditions qui y sont prévues, les attributions que le ministre ou le chef est autorisé à exercer pour l'application de la présente partie.

Exception

(3) Ne peuvent toutefois faire l'objet de l'accord visé au paragraphe (2) les attributions qui sont prévues à l'article 130, aux paragraphes 137.1(1) à (2.1) et (7) à (9), 137.2(4), 138(1) à (2) et (4) à (6), 140(1) à (2) et (4), 144(1) et 149(1), aux articles 152 et 155 et aux paragraphes 156.1(1), 157(3) et 159(2).

Certificat

(4) Le ministre peut remettre à toute personne à qui il a délégué des attributions en vertu du paragraphe (1) ou d'un accord conclu en vertu du paragraphe (2) un certificat attestant sa qualité, que celle-ci présente, lorsqu'elle exerce ces attributions, à toute personne qui lui en fait la demande.

Certificat — chef

(4.1) Le chef peut remettre à toute personne à qui il a délégué des attributions en vertu du paragraphe (1.1) ou d'un accord conclu en vertu du paragraphe (2) un certificat attestant sa qualité, que celle-ci présente, lorsqu'elle

functions, that person shall show the certificate to any person who asks to see it.

Limitation of liability

(5) A person to whom powers, duties or functions have been delegated under subsection (1) or (1.1), or under an agreement entered into under subsection (2), is not personally liable for anything done or omitted to be done by them in good faith in the actual or purported exercise of those powers or performance of those duties or functions.

Duty of Her Majesty

(6) Despite subsection (5), and for greater certainty, Her Majesty in right of Canada is not relieved of any civil liability to which Her Majesty in right of Canada may otherwise be subject.

R.S., 1985, c. L-2, s. 140; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 14; 2013, c. 40, s. 190; 2018, c. 22, s. 12; 2018, c. 27, s. 553; 2018, c. 27, s. 623.

Accessory powers

141 (1) Subject to section 143.2, the Head may, in carrying out the Head's duties and at any reasonable time, enter any work place controlled by an employer and, in respect of any work place, may

(a) conduct examinations, tests, inquiries, investigations and inspections or direct the employer to conduct them;

(b) take or remove for analysis, samples of any material or substance or any biological, chemical or physical agent;

(c) be accompanied or assisted by any person and bring any equipment that the Head deems necessary to carry out the Head's duties;

(d) take or remove, for testing, material or equipment if there is no reasonable alternative to doing so;

(e) take photographs and make sketches;

(f) direct the employer to ensure that any place or thing specified by the Head not be disturbed for a reasonable period pending an examination, test, inquiry, investigation or inspection in relation to the place or thing;

(g) direct any person not to disturb any place or thing specified by the Head for a reasonable period pending an examination, test, inquiry, investigation or inspection in relation to the place or thing;

(h) direct the employer to produce documents and information relating to the health and safety of the

exerce ces attributions, à toute personne qui lui en fait la demande.

Immunité

(5) Toute personne à qui des attributions ont été déléguées en vertu des paragraphes (1) ou (1.1) ou d'un accord conclu en vertu du paragraphe (2) est dégagée de toute responsabilité personnelle en ce qui concerne les actes ou omissions faits de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel de ces attributions.

Responsabilité de Sa Majesté

(6) Il est toutefois entendu que le paragraphe (5) n'a pas pour effet de dégager Sa Majesté du chef du Canada de la responsabilité civile qu'elle pourrait par ailleurs encourir.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 140; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 14; 2013, ch. 40, art. 190; 2018, ch. 22, art. 12; 2018, ch. 27, art. 553; 2018, ch. 27, art. 623.

Pouvoirs accessoires

141 (1) Dans l'exercice de ses fonctions et sous réserve de l'article 143.2, le chef peut, à toute heure convenable, entrer dans tout lieu de travail placé sous l'entière autorité d'un employeur. En ce qui concerne tout lieu de travail, il peut :

a) effectuer des examens, essais, enquêtes et inspections ou ordonner à l'employeur de les effectuer;

b) procéder, aux fins d'analyse, à des prélèvements de matériaux ou substances ou de tout agent biologique, chimique ou physique;

c) apporter le matériel et se faire accompagner ou assister par les personnes qu'il estime nécessaires;

d) emporter, aux fins d'essais ou d'analyses, toute pièce de matériel ou d'équipement lorsque les essais ou analyses ne peuvent raisonnablement être réalisés sur place;

e) prendre des photographies et faire des croquis;

f) ordonner à l'employeur de faire en sorte que tel endroit ou tel objet ne soit pas dérangé pendant un délai raisonnable en attendant l'examen, l'essai, l'enquête ou l'inspection qui s'y rapporte;

g) ordonner à toute personne de ne pas déranger tel endroit ou tel objet pendant un délai raisonnable en attendant l'examen, l'essai, l'enquête ou l'inspection qui s'y rapporte;

h) ordonner à l'employeur de produire des documents et des renseignements afférents à la santé et à la

employer's employees or the safety of the work place and to permit the Head to examine and make copies of or take extracts from those documents and that information;

(i) direct the employer or an employee to make or provide statements, in the form and manner that the Head may specify, respecting working conditions and material and equipment that affect the health or safety of employees;

(j) direct the employer or an employee or a person designated by either of them to accompany the Head while the Head, is in the work place; and

(k) meet with any person in private or, at the request of the person, in the presence of the person's legal counsel or union representative.

Directions whether or not in work place

(2) The Head may issue a direction under subsection (1) whether or not the Head is in the work place at the time the direction is issued.

Return of material and equipment

(3) On request by the person from whom material or equipment was taken or removed for testing under paragraph (1)(d), the Head shall return that material or equipment to the person after testing is completed unless it is required for the purposes of a prosecution under this Part.

Investigation of deaths

(4) The Head shall investigate every death of an employee that occurred in the work place or while the employee was working, or that was the result of an injury that occurred in the work place or while the employee was working.

Investigation of motor vehicle accidents

(5) If the death results from a motor vehicle accident on a public road, as part of the investigation the Head shall obtain a copy of any police report as soon as possible after the accident.

Report

(6) Within 10 days after completing a written report on the findings of an inquiry or investigation, the Head shall provide the employer and the work place committee or the health and safety representative with a copy of the report.

sécurité de ses employés ou à la sûreté du lieu lui-même et de lui permettre de les examiner et de les reproduire totalement ou partiellement;

i) ordonner à l'employeur ou à un employé de faire ou de fournir des déclarations — en la forme et selon les modalités qu'il peut préciser — à propos des conditions de travail, du matériel et de l'équipement influant sur la santé ou la sécurité des employés;

j) ordonner à l'employeur ou à un employé, ou à la personne que désigne l'un ou l'autre, selon le cas, de l'accompagner lorsqu'il se trouve dans le lieu de travail;

k) avoir des entretiens privés avec toute personne, celle-ci pouvant, à son choix, être accompagnée d'un représentant syndical ou d'un conseiller juridique.

Instructions données à distance

(2) Le chef peut donner les ordres prévus au paragraphe (1) même s'il ne se trouve pas physiquement dans le lieu de travail.

Remise du matériel et de l'équipement

(3) Le matériel ou l'équipement emporté en vertu de l'alinéa (1)d) est remis sur demande à l'intéressé dès que les essais ou analyses sont terminés, à moins qu'il ne soit requis dans le cadre de poursuites engagées sous le régime de la présente partie.

Enquête : mortalité

(4) Le chef fait enquête sur tout décès d'employé qui survient dans le lieu de travail ou pendant que l'employé était au travail ou qui résulte de blessures subies dans les mêmes circonstances.

Enquête : accident sur la voie publique

(5) Lorsque le décès résulte d'un accident survenu sur la voie publique et impliquant un véhicule automobile, le chef doit notamment obtenir dans les meilleurs délais des autorités policières compétentes une copie de tout rapport de police s'y rapportant.

Rapport

(6) Dans les dix jours qui suivent l'achèvement du rapport écrit faisant suite à toute enquête qu'il effectue, le chef en transmet copie à l'employeur et au comité local ou au représentant.

(7) to (9) [Repealed, 2013, c. 40, s. 191]

R.S., 1985, c. L-2, s. 141; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 14; 2013, c. 40, s. 191; 2018, c. 27, s. 554.

Inspections

141.1 (1) If the Head conducts an inspection of the work place at the work place, it shall be done in the presence of

(a) an employee member and an employer member of the work place committee; or

(b) the health and safety representative and a person designated by the employer.

Inspection not to be delayed

(2) The Head may proceed with an inspection in the absence of any person mentioned in subsection (1) if that person chooses not to be present.

2000, c. 20, s. 14; 2013, c. 40, s. 192; 2018, c. 27, s. 555.

General Matters

Duty to assist

142 The person in charge of a work place and every person employed at, or in connection with, a work place shall give all reasonable assistance to

(a) the Head to enable him or her to exercise his or her powers or to perform his or her duties or functions under this Part;

(a.1) an external adjudicator and a member of the Board to enable them to, in accordance with subsection 12.001(2) or 14(5), exercise or perform the powers, duties or functions conferred on the Board by this Part; and

(b) every person to whom powers, duties or functions have been delegated under subsection 140(1) or (1.1), or under an agreement entered into under subsection 140(2), who is exercising those powers or performing those duties or functions.

R.S., 1985, c. L-2, s. 142; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 14; 2013, c. 40, s. 193; 2017, c. 20, s. 343; 2018, c. 27, s. 556.

Obstruction and false statements

143 No person shall obstruct or hinder, or make a false or misleading statement either orally or in writing to

(a) the Head in the exercise of his or her powers, or in the performance of his or her duties or functions, under this Part;

(7) à (9) [Abrogés, 2013, ch. 40, art. 191]

L.R. (1985), ch. L-2, art. 141; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 14; 2013, ch. 40, art. 191; 2018, ch. 27, art. 554.

Inspections

141.1 (1) Les inspections du lieu de travail faites par le chef doivent, si elles sont effectuées sur le lieu de travail, être faites en présence :

a) soit de deux membres du comité local, l'un ayant été désigné par les employés ou en leur nom et l'autre par l'employeur;

b) soit du représentant et d'une personne désignée par l'employeur.

Absence des personnes désignées

(2) Le chef peut procéder à l'inspection en l'absence de toute personne visée au paragraphe (1) qui décide de ne pas y assister.

2000, ch. 20, art. 14; 2013, ch. 40, art. 192; 2018, ch. 27, art. 555.

Généralités

Obligation d'assistance

142 Le responsable du lieu de travail visité ainsi que tous ceux qui y sont employés ou dont l'emploi a un lien avec ce lieu sont tenus de prêter toute l'assistance possible :

a) au chef dans l'exercice des attributions que lui confère la présente partie;

a.1) à l'arbitre externe et au membre du Conseil dans l'exercice, aux termes des paragraphes 12.001(2) ou 14(5), selon le cas, des attributions que la présente partie confère au Conseil;

b) à toute personne à qui des attributions ont été déléguées en vertu des paragraphes 140(1) ou (1.1) ou d'un accord conclu en vertu du paragraphe 140(2) dans l'exercice de ces attributions.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 142; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 14; 2013, ch. 40, art. 193; 2017, ch. 20, art. 343; 2018, ch. 27, art. 556.

Entrave et fausses déclarations

143 Il est interdit de gêner ou d'entraver l'action de l'une ou l'autre des personnes ci-après ou de leur faire, oralement ou par écrit, une déclaration fausse ou trompeuse :

a) le chef dans l'exercice des attributions que lui confère la présente partie;

(a.1) an external adjudicator or a member of the Board in the exercise or performance, in accordance with subsection 12.001(2) or 14(5), of the powers, duties or functions conferred on the Board by this Part; or

(b) any person to whom powers, duties or functions have been delegated under subsection 140(1) or (1.1), or under an agreement entered into under subsection 140(2), who is exercising those powers or performing those duties or functions.

R.S., 1985, c. L-2, s. 143; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 14; 2013, c. 40, s. 193; 2017, c. 20, s. 344; 2018, c. 27, s. 557.

a.1) l'arbitre externe ou le membre du Conseil dans l'exercice, aux termes des paragraphes 12.001(2) ou 14(5), selon le cas, des attributions que la présente partie confère au Conseil;

b) toute personne à qui des attributions ont été déléguées en vertu des paragraphes 140(1) ou (1.1) ou d'un accord conclu en vertu du paragraphe 140(2) dans l'exercice de ces attributions.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 143; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 14; 2013, ch. 40, art. 193; 2017, ch. 20, art. 344; 2018, ch. 27, art. 557.

Provision of information

143.1 No person shall prevent an employee from providing information to

(a) the Head in the exercise of his or her powers, or in the performance of his or her duties or functions under this Part;

(a.1) an external adjudicator or a member of the Board in the exercise or performance, in accordance with subsection 12.001(2) or 14(5), of the powers, duties or functions conferred on the Board by this Part; or

(b) any person to whom powers, duties or functions have been delegated under subsection 140(1) or (1.1), or under an agreement entered into under subsection 140(2), who is exercising those powers or performing those duties or functions.

2000, c. 20, s. 14; 2013, c. 40, s. 193; 2017, c. 20, s. 345; 2018, c. 27, s. 558.

Communication de renseignements

143.1 Il est interdit d'empêcher un employé de fournir des renseignements :

a) au chef dans l'exercice des attributions que lui confère la présente partie;

a.1) à l'arbitre externe ou au membre du Conseil dans l'exercice, aux termes des paragraphes 12.001(2) ou 14(5), selon le cas, des attributions que la présente partie confère au Conseil;

b) à toute personne à qui des attributions ont été déléguées en vertu des paragraphes 140(1) ou (1.1) ou d'un accord conclu en vertu du paragraphe 140(2) dans l'exercice de ces attributions.

2000, ch. 20, art. 14; 2013, ch. 40, art. 193; 2017, ch. 20, art. 345; 2018, ch. 27, art. 558.

Permission required for access to residence

143.2 No person who carries out a duty under this Part shall enter a work place that is situated in an employee's residence without the employee's permission.

2000, c. 20, s. 14.

Local d'habitation

143.2 Il est interdit à quiconque exerce une fonction qui lui est conférée sous le régime de la présente partie de pénétrer dans un lieu de travail situé dans un local servant d'habitation à un employé sans le consentement de ce dernier.

2000, ch. 20, art. 14.

Evidence in civil or administrative proceedings precluded

144 (1) No person to whom powers, duties or functions have been delegated under subsection 140(1) or (1.1), or under an agreement entered into under subsection 140(2), and no person who has accompanied or assisted that person in exercising those powers or performing those duties or functions may be required to give testimony in civil or administrative proceedings, other than proceedings under this Part, with regard to information obtained in exercising those powers or performing those duties or functions, except with the written permission of

Non contraignable — procédure civile ou administrative

144 (1) Ni la personne à qui des attributions ont été déléguées en vertu des paragraphes 140(1) ou (1.1) ou d'un accord conclu en vertu du paragraphe 140(2) ni la personne qui l'accompagne ou l'assiste dans l'exercice de ces attributions ne peuvent être contraintes à témoigner dans une procédure civile ou administrative — autre que celle prévue sous le régime de la présente partie — au sujet des renseignements qu'elles ont obtenus dans l'exercice de ces attributions, sauf avec l'autorisation écrite du chef, auquel cas l'interdiction prévue au paragraphe (5) ne s'applique pas.

the Head, in which case subsection (5) does not apply to restrict the disclosure of the information.

Evidence in civil or administrative proceedings precluded — Head

(1.1) The Head shall not be required to give testimony in civil or administrative proceedings, other than proceedings under this Part, with regard to information obtained in the exercise of powers or the performance of duties or functions the Head is authorized to exercise or perform under this Part, except for those powers, duties or functions that shall not be the subject of an agreement entered into under subsection 140(2).

Chef non contraignable — procédure civile ou administrative

(1.1) Le chef ne peut être contraint à témoigner dans une procédure civile ou administrative — autre que celle prévue sous le régime de la présente partie — au sujet des renseignements qu'il a obtenus dans l'exercice des attributions qu'il est autorisé à exercer pour l'application de la présente partie, à l'exception de celles qui ne peuvent faire l'objet de l'accord visé au paragraphe 140(2).

Member of the Board

(2) No person who has accompanied or assisted an external adjudicator or a member of the Board in the exercise, in accordance with subsection 12.001(2) or 14(5), of the powers, or in the performance of the duties or functions, conferred on the Board by this Part shall be required to give testimony in any proceeding with regard to information obtained in accompanying or assisting the external adjudicator or member.

Membre du Conseil

(2) La personne qui accompagne l'arbitre externe ou le membre du Conseil ou l'assiste dans l'exercice, aux termes des paragraphes 12.001(2) ou 14(5), selon le cas, des attributions que la présente partie confère au Conseil ne peut être contrainte à déposer en justice au sujet des renseignements qu'elle a obtenus dans ce cadre.

Non-disclosure of information

(3) Subject to subsection (4), the Head, an external adjudicator or a member of the Board who is admitted to a work place under the powers conferred by section 141 — or a person who is admitted to a work place under the powers conferred by section 141 that are delegated to them under subsection 140(1.1) or under an agreement entered into under subsection 140(2) — and any person accompanying them, shall not disclose to any person any information obtained in the work place by the Head, external adjudicator or member or person with regard to any secret process or trade secret, except for the purposes of this Part or as required by law.

Divulgation interdite

(3) Sous réserve du paragraphe (4), il est interdit au chef, à l'arbitre externe ou au membre du Conseil qui a été admis dans un lieu de travail en vertu des pouvoirs conférés par l'article 141 — ou à la personne ainsi admise en vertu de tels pouvoirs, lesquels lui ont été délégués en vertu du paragraphe 140(1.1) ou d'un accord conclu en vertu du paragraphe 140(2) —, ainsi qu'à quiconque l'accompagne, de communiquer à qui que ce soit les renseignements qu'ils y ont obtenus au sujet d'un secret de fabrication ou de commerce, sauf pour l'application de la présente partie ou en exécution d'une obligation légale.

Privileged information

(4) All information that, under the *Hazardous Materials Information Review Act*, an employer is exempt from disclosing under this Act or the *Hazardous Products Act* and that is obtained in a work place under section 141 is privileged and, notwithstanding the *Access to Information Act* or any other Act or law, shall not be disclosed to any other person except for the purposes of this Part.

Renseignements confidentiels

(4) Les renseignements pour lesquels un employeur est soustrait, en application de la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*, à l'obligation de communication prévue dans la présente loi ou la *Loi sur les produits dangereux* et qui sont obtenus sous le régime de l'article 141 dans un lieu de travail sont protégés et ne peuvent, malgré la *Loi sur l'accès à l'information* ou toute autre règle de droit, être communiqués à qui que ce soit, sauf pour l'application de la présente partie.

Information not to be published

(5) No person shall, except for the purposes of this Part or for the purposes of a prosecution under this Part or unless the Head is satisfied that the publication or

Interdiction de publication

(5) Sauf pour l'application de la présente partie ou dans le cadre d'une poursuite s'y rapportant, ou si le chef est convaincu qu'il y va de l'intérêt de la santé et de la

disclosure is in the interest of occupational health and safety or the public interest, publish or disclose any information obtained as a result of activities carried out under section 141.

Factors Head may consider

(5.01) Situations in which the Head may be so satisfied include, but are not limited to, situations in which the publication or disclosure is for the purposes of a coroner's inquiry, the administration or enforcement of a federal or provincial law or the administration of a foreign law or international agreement.

Personal information

(5.1) If the information referred to in subsection (5) is information within the meaning of Part 4 of the *Department of Employment and Social Development Act*, the disclosure of that information is governed by Part 4 of that Act.

Confidential communication

(6) No person to whom information obtained under section 141 is communicated in confidence shall divulge the name of the informant to any person except for the purposes of this Part, and no such person is competent or compellable to divulge the name of the informant before any court or other tribunal.

R.S., 1985, c. L-2, s. 144; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4, c. 24 (3rd Supp.), s. 6; 2000, c. 20, s. 14; 2005, c. 34, s. 62; 2013, c. 40, ss. 194, 236; 2014, c. 13, ss. 94, 120, c. 20, ss. 142, 160; 2017, c. 20, s. 346; 2018, c. 27, s. 559.

Special Safety Measures

Direction to terminate contravention

145 (1) If the Head is of the opinion that a provision of this Part is being contravened or has recently been contravened, the Head may direct the employer or employee concerned, or both, to

(a) terminate the contravention within the time that the officer may specify; and

(b) take steps, as specified by the Head and within the time that the Head may specify, to ensure that the contravention does not continue or re-occur.

Confirmation in writing

(1.1) If the Head has issued a direction orally, the Head shall provide a written version of it

(a) before the Head leaves the work place, if the Head was in the work place when the direction was issued; or

sécurité au travail ou de l'intérêt public, il est interdit de publier ou de révéler tout renseignement obtenu dans l'exercice des activités prévues à l'article 141.

Facteurs à considérer par le chef

(5.01) Le chef peut notamment être convaincu qu'il y va de l'intérêt de la santé et de la sécurité au travail ou de l'intérêt public lorsque la publication ou la révélation des renseignements est nécessaire pour une enquête de coroner, l'exécution et le contrôle d'application d'une loi fédérale ou provinciale ou l'application d'une loi étrangère ou d'une entente internationale.

Renseignements personnels

(5.1) Si les renseignements visés au paragraphe (5) sont des renseignements au sens de la partie 4 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, leur communication est régie par cette partie 4.

Communications confidentielles

(6) Les personnes à qui sont communiqués confidentiellement des renseignements obtenus en application de l'article 141 ne peuvent en révéler la source que pour l'application de la présente partie; elles ne peuvent la révéler devant un tribunal judiciaire ou autre, ni y être contraintes.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 144; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4, ch. 24 (3e suppl.), art. 6; 2000, ch. 20, art. 14; 2005, ch. 34, art. 62; 2013, ch. 40, art. 194 et 236; 2014, ch. 13, art. 94 et 120, ch. 20, art. 142 et 160; 2017, ch. 20, art. 346; 2018, ch. 27, art. 559.

Mesures spéciales de sécurité

Cessation d'une contravention

145 (1) S'il est d'avis qu'une contravention à la présente partie vient d'être commise ou est en train de l'être, le chef peut donner à l'employeur ou à l'employé en cause l'instruction :

a) d'y mettre fin dans le délai qu'il précise;

b) de prendre, dans les délais précisés, les mesures qu'il précise pour empêcher la continuation de la contravention ou sa répétition.

Confirmation par écrit

(1.1) Il confirme par écrit toute instruction verbale :

a) avant de quitter le lieu de travail si l'instruction y a été donnée;

(b) as soon as possible by mail, or by facsimile or other electronic means, in any other case.

b) dans les meilleurs délais par courrier ou par fac-similé ou autre mode de communication électronique dans tout autre cas.

Dangerous situations — direction to employer

(2) If the Head considers that the use or operation of a machine or thing, a condition in a place or the performance of an activity constitutes a danger to an employee while at work,

(a) the Head shall notify the employer of the danger and issue directions in writing to the employer directing the employer, immediately or within the period that the Head specifies, to take measures to

(i) correct the hazard or condition or alter the activity that constitutes the danger, or

(ii) protect any person from the danger; and

(b) the Head may, if the Head considers that the danger or the hazard, condition or activity that constitutes the danger cannot otherwise be corrected, altered or protected against immediately, issue a direction in writing to the employer directing that the place, machine, thing or activity in respect of which the direction is issued not be used, operated or performed, as the case may be, until the Head's directions are complied with, but nothing in this paragraph prevents the doing of anything necessary for the proper compliance with the direction.

Situations dangereuses

(2) S'il estime que l'utilisation d'une machine ou d'une chose, qu'une situation existant dans un lieu ou que l'accomplissement d'une tâche constitue un danger pour un employé au travail, le chef :

a) en avertit l'employeur et lui enjoint, par instruction écrite, de procéder, immédiatement ou dans le délai qu'il précise, à la prise de mesures propres :

(i) soit à écarter le risque, à corriger la situation ou à modifier la tâche,

(ii) soit à protéger les personnes contre ce danger;

b) peut en outre, s'il estime qu'il est impossible dans l'immédiat de prendre les mesures prévues à l'alinéa a), interdire, par instruction écrite donnée à l'employeur, l'utilisation du lieu, de la machine ou de la chose ou l'accomplissement de la tâche en cause jusqu'à ce que ses instructions aient été exécutées, le présent alinéa n'ayant toutefois pas pour effet d'empêcher toute mesure nécessaire à la mise en œuvre des instructions.

Dangerous situations — direction to employee

(2.1) If the Head considers that the use or operation of a machine or thing by an employee, a condition in a place or the performance of an activity by an employee constitutes a danger to the employee or to another employee, the Head shall, in addition to the directions issued under paragraph (2)(a), issue a direction in writing to the employee to discontinue the use, operation or activity or cease to work in that place until the employer has complied with the directions issued under that paragraph.

Situation dangereuse : instructions à l'employé

(2.1) S'il estime que l'utilisation d'une machine ou d'une chose par un employé, qu'une situation existant dans un lieu ou que l'accomplissement d'une tâche par un employé constitue un danger pour cet employé ou pour d'autres employés, le chef interdit à cet employé, par instruction écrite, en plus de toute instruction donnée en application de l'alinéa (2)a), d'utiliser la machine ou la chose, de travailler dans ce lieu ou d'accomplir la tâche en cause jusqu'à ce que l'employeur se soit conformé aux instructions données en application de cet alinéa.

Posting notice of danger

(3) If the Head issues a direction under paragraph (2)(a), the Head shall affix or cause to be affixed to or near the place, machine or thing in respect of which the direction is issued, or in the area in which the activity in respect of which the direction is issued is performed, a notice of danger in the form and containing the information that the Head may specify, and no person shall remove the notice unless authorized to do so by the Head.

Affichage d'un avis de danger

(3) S'il formule des instructions en application de l'alinéa (2)a), le chef appose ou fait apposer dans le lieu, sur la machine ou sur la chose en cause, ou à proximité de ceux-ci ou à l'endroit où s'accomplit la tâche visée, un avis de danger en la forme et la teneur qu'il peut préciser. Il est interdit d'enlever l'avis sans l'autorisation du chef.

Cessation of use

(4) If the Head issues a direction under paragraph (2)(b) in respect of a place, machine, thing or activity, the employer shall cause the use of the place, the use or operation of the machine or thing or the performance of the activity to be discontinued, and no person shall use or operate the machine or thing, work in that place or perform the activity until the measures directed by the Head have been taken.

Copies of directions and reports

(5) If the Head issues a direction in writing under subsection (1) or (2) or makes a report in writing to an employer on any matter under this Part, the employer shall without delay

(a) cause a copy or copies of the direction or report to be posted in a conspicuous place accessible to every employee;

(b) give a copy of the direction or report to the policy committee and a copy to the work place committee or the health and safety representative.

Copy to person who made complaint

(6) If the Head issues a direction under subsection (1), (2) or (2.1) or makes a report referred to in subsection (5) in respect of an investigation made by the Head following a complaint, the Head shall immediately provide a copy of the direction or report to each person, if any, whose complaint led to the investigation.

Copy to employer

(7) If the Head issues a direction to an employee under subsection (1) or (2.1), the Head shall immediately provide a copy of the direction to the employee's employer.

Response to direction or report

(8) If the Head issues a direction under subsection (1), (2) or (2.1) or makes a report referred to in subsection (5), the Head may require the employer or the employee to whom the direction is issued or to whom the report relates to respond in writing to the direction or report, within the time that the Head may specify. The employer or employee shall provide a copy of the response to the policy committee and a copy to the work place committee or the health and safety representative.

R.S., 1985, c. L-2, s. 145; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 1993, c. 42, s. 9(F); 2000, c. 20, s. 14; 2013, c. 40, s. 195; 2018, c. 27, s. 560.

Cessation d'utilisation

(4) Dans le cas visé à l'alinéa (2)b), l'employeur doit faire cesser l'utilisation du lieu, de la machine ou de la chose en cause, ou l'accomplissement de la tâche visée, et il est interdit à quiconque de s'y livrer aussi longtemps que les mesures ordonnées par le chef n'ont pas été prises.

Copies des instructions et des rapports

(5) Dès que le chef donne les instructions écrites visées aux paragraphes (1) ou (2) ou adresse un rapport écrit à un employeur sur un sujet quelconque dans le cadre de la présente partie, l'employeur est tenu :

a) d'en faire afficher une ou plusieurs copies à un endroit bien en vue, accessible à tous les employés;

b) d'en transmettre copie au comité d'orientation et au comité local ou au représentant, selon le cas.

Transmission au plaignant

(6) Aussitôt après avoir donné les instructions visées aux paragraphes (1), (2) ou (2.1), ou avoir rédigé le rapport visé au paragraphe (5) en ce qui concerne une enquête qu'il a menée à la suite d'une plainte, le chef en transmet copie aux personnes dont la plainte est à l'origine de l'enquête.

Copie à l'employeur

(7) Aussitôt après avoir donné à un employé les instructions visées aux paragraphes (1) ou (2.1), le chef en transmet copie à l'employeur.

Réponse

(8) Le chef peut exiger que l'employeur ou l'employé auquel il adresse des instructions en vertu des paragraphes (1), (2) ou (2.1), ou à l'égard duquel il établit le rapport visé au paragraphe (5), y réponde par écrit dans le délai qu'il précise; copie de la réponse est transmise par l'employeur ou l'employé au comité d'orientation et au comité local ou au représentant, selon le cas.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 145; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 1993, ch. 42, art. 9(F); 2000, ch. 20, art. 14; 2013, ch. 40, art. 195; 2018, ch. 27, art. 560.

Appeals of Decisions and Directions

Powers, duties and functions

145.1 For the purposes of sections 146 to 146.5, the Board has all of the powers, duties and functions of the Minister and the Head under this Part, except for those referred to in section 130, subsections 135(6), 137.1(1) to (2.1) and (7) to (9), 137.2(4), 138(1) to (2) and (4) to (6), section 139, subsections 140(1) to (2) and (4) and 144(1), section 146.01, subsection 149(1), sections 152 and 155 and subsections 156.1(1), 157(3) and 159(2).

2000, c. 20, s. 14; 2013, c. 40, s. 196; 2017, c. 20, s. 347; 2018, c. 22, ss. 13, 19; 2018, c. 27, s. 561; 2018, c. 27, s. 623.

Appeal of direction

146 (1) An employer, employee or trade union that feels aggrieved by a direction issued by the Head under this Part may appeal the direction to the Board, in writing, within 30 days after the day on which the direction was issued or confirmed in writing.

Direction not stayed

(2) Unless otherwise ordered by the Board on application by the employer, employee or trade union, an appeal of a direction does not operate as a stay of the direction.

R.S., 1985, c. L-2, s. 146; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 14; 2013, c. 40, s. 197; 2017, c. 20, s. 347; 2018, c. 27, s. 562.

Head informed of appeal

146.01 (1) The Board shall inform the Head in writing when an appeal is brought under subsection 129(7) or section 146 and provide him or her with a copy of the request for appeal.

Documents provided to Board

(2) The Head shall, on request of the Board, provide to the Board a copy of any document that the Head relied on for the purpose of making the decision or issuing the direction being appealed.

Documents provided to Head

(3) The Board shall, on request of the Head, provide to the Head a copy of any document that is filed with the Board in the appeal.

Power of Head

(4) The Head may, in an appeal, present evidence and make representations to the Board.

2017, c. 20, s. 347; 2018, c. 27, s. 563.

Appel des décisions et instructions

Attributions

145.1 Pour l'application des articles 146 à 146.5, le Conseil est investi des mêmes attributions que le ministre et le chef sous le régime de la présente partie, à l'exception de celles prévues à l'article 130, aux paragraphes 135(6), 137.1(1) à (2.1) et (7) à (9), 137.2(4), 138(1) à (2) et (4) à (6), à l'article 139, aux paragraphes 140(1) à (2) et (4) et 144(1), à l'article 146.01, au paragraphe 149(1), aux articles 152 et 155 et aux paragraphes 156.1(1), 157(3) et 159(2).

2000, ch. 20, art. 14; 2013, ch. 40, art. 196; 2017, ch. 20, art. 347; 2018, ch. 22, art. 13 et 19; 2018, ch. 27, art. 561; 2018, ch. 27, art. 623.

Procédure

146 (1) Tout employeur, employé ou syndicat qui se sent lésé par des instructions données par le chef sous le régime de la présente partie peut, dans les trente jours qui suivent la date où les instructions sont données ou confirmées par écrit, interjeter appel de celles-ci par écrit au Conseil.

Absence de suspension

(2) À moins que le Conseil n'en ordonne autrement à la demande de l'employeur, de l'employé ou du syndicat, l'appel n'a pas pour effet de suspendre la mise en œuvre des instructions.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 146; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 14; 2013, ch. 40, art. 197; 2017, ch. 20, art. 347; 2018, ch. 27, art. 562.

Avis au chef

146.01 (1) Le Conseil informe le chef, par écrit, lorsqu'un appel est interjeté au titre du paragraphe 129(7) ou de l'article 146 et lui fournit une copie de la demande d'appel.

Documents fournis au Conseil

(2) Le chef fournit au Conseil, à la demande de celui-ci, une copie des documents sur lesquels il s'est fondé pour prendre la décision ou donner les instructions dont il est fait appel.

Documents fournis au chef

(3) Le Conseil fournit au chef, à la demande de celui-ci, une copie des documents déposés auprès du Conseil dans le cadre de l'appel.

Pouvoir du chef

(4) Le chef peut, dans le cadre de l'appel, présenter au Conseil ses observations et des éléments de preuve.

2017, ch. 20, art. 347; 2018, ch. 27, art. 563.

Inquiry

146.1 (1) If an appeal is brought under subsection 129(7) or section 146, the Board shall, in a summary way and without delay, inquire into the circumstances of the decision or direction, as the case may be, and the reasons for it and may

(a) vary, rescind or confirm the decision or direction; and

(b) issue any direction that the Board considers appropriate under subsection 145(2) or (2.1).

Decision and reasons

(2) The Board shall provide a written decision, with reasons, and a copy of any direction to the employer, employee or trade union concerned and to the Head, and the employer shall, without delay, give a copy of the decision, the reasons, and any direction to the work place committee or health and safety representative.

Posting of notice

(3) If the Board issues a direction under paragraph (1)(b), the employer shall, without delay, affix or cause to be affixed to or near the machine, thing or place in respect of which the direction is issued a notice of the direction, in the form and containing the information that the Board may specify, and no person may remove the notice unless authorized to do so by the Board.

Cessation of use

(4) If the Board directs, under paragraph (1)(b), that a machine or thing not be used, a place not be worked in or an activity not be performed until the direction is complied with, no person shall use the machine or thing, or work in the place or perform the activity until the direction is complied with, but nothing in this subsection prevents the doing of anything necessary for the proper compliance with the direction.

2000, c. 20, s. 14; 2017, c. 20, s. 348; 2018, c. 27, s. 564.

146.2 [Repealed, 2017, c. 20, s. 349]

146.3 [Repealed, 2017, c. 20, s. 349]

146.4 [Repealed, 2017, c. 20, s. 349]

Wages

146.5 An employee who is a party to a proceeding under subsection 146.1(1) and who attends at the proceeding, or any employee who has been summoned by the Board to attend at such a proceeding and who attends, is entitled to be paid by the employer at the employee's regular rate

Enquête

146.1 (1) Saisi d'un appel interjeté en vertu du paragraphe 129(7) ou de l'article 146, le Conseil mène sans délai une enquête sommaire sur les circonstances ayant donné lieu à la décision ou aux instructions, selon le cas, et sur la justification de celles-ci. Il peut :

a) soit modifier, annuler ou confirmer la décision ou les instructions;

b) soit donner, dans le cadre des paragraphes 145(2) ou (2.1), les instructions qu'il juge indiquées.

Décision, motifs et instructions

(2) Il avise par écrit de sa décision, de ses motifs et des instructions qui en découlent l'employeur, l'employé ou le syndicat en cause, ainsi que le chef; l'employeur en transmet copie sans délai au comité local ou au représentant.

Affichage d'un avis

(3) Dans le cas visé à l'alinéa (1)b), l'employeur appose ou fait apposer sans délai dans le lieu, sur la machine ou sur la chose en cause, ou à proximité de ceux-ci, un avis en la forme et la teneur précisées par le Conseil. Il est interdit d'enlever l'avis sans l'autorisation de celui-ci.

Utilisation interdite

(4) L'interdiction — d'utilisation d'une machine ou d'une chose, de présence dans un lieu ou d'accomplissement d'une tâche — éventuellement prononcée par le Conseil aux termes de l'alinéa (1)b) reste en vigueur jusqu'à exécution des instructions dont elle est assortie; le présent paragraphe n'a toutefois pas pour effet de faire obstacle à la prise des mesures nécessaires à cette exécution.

2000, ch. 20, art. 14; 2017, ch. 20, art. 348; 2018, ch. 27, art. 564.

146.2 [Abrogé, 2017, ch. 20, art. 349]

146.3 [Abrogé, 2017, ch. 20, art. 349]

146.4 [Abrogé, 2017, ch. 20, art. 349]

Salaire

146.5 L'employé qui assiste au déroulement d'une procédure engagée en vertu du paragraphe 146.1(1) à titre de partie ou de témoin cité à comparaître par le Conseil a le droit d'être rémunéré par l'employeur à son taux de salaire régulier pour les heures qu'il y consacre et qu'il aurait autrement passées au travail.

2000, ch. 20, art. 14; 2017, ch. 20, art. 349.

of wages for the time spent at the proceeding that would otherwise have been time at work.

2000, c. 20, s. 14; 2017, c. 20, s. 349.

Disciplinary Action

General prohibition re employer

147 No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee because the employee

(a) has testified or is about to testify in a proceeding taken or an inquiry held under this Part;

(b) has provided information to a person engaged in the performance of duties under this Part regarding the conditions of work affecting the health or safety of the employee or of any other employee of the employer; or

(c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

R.S., 1985, c. L-2, s. 147; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 14.

Abuse of rights

147.1 (1) An employer may, after all the investigations and appeals have been exhausted by the employee who has exercised rights under sections 128 and 129, take disciplinary action against the employee who the employer can demonstrate has wilfully abused those rights.

Written reasons

(2) The employer must provide the employee with written reasons for any disciplinary action within fifteen working days after receiving a request from the employee to do so.

2000, c. 20, s. 14.

Offences and Punishment

General offence

148 (1) Subject to this section, every person who contravenes a provision of this Part is guilty of an offence and liable

Mesures disciplinaires

Interdiction générale à l'employeur

147 Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre — ou menacer de prendre — des mesures disciplinaires contre lui parce que :

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

b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 147; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 14.

Abus de droits

147.1 (1) À l'issue des processus d'enquête et d'appel prévus aux articles 128 et 129, l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé qui s'est prévalu des droits prévus à ces articles s'il peut prouver que celui-ci a délibérément exercé ces droits de façon abusive.

Motifs écrits

(2) L'employeur doit fournir à l'employé, dans les quinze jours ouvrables suivant une demande à cet effet, les motifs des mesures prises à son égard.

2000, ch. 20, art. 14.

Infractions et peines

Infraction générale

148 (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, quiconque contrevient à la présente partie commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité :

(a) on conviction on indictment, to a fine of not more than $1,000,000 or to imprisonment for a term of not more than two years, or to both; or

(b) on summary conviction, to a fine of not more than $100,000.

If death or injury

(2) Every person who contravenes a provision of this Part the direct result of which is the death of, serious illness of or serious injury to an employee is guilty of an offence and liable

(a) on conviction on indictment, to a fine of not more than $1,000,000 or to imprisonment for a term of not more than two years, or to both; or

(b) on summary conviction, to a fine of not more than $1,000,000.

Risk of death or injury

(3) Every person who wilfully contravenes a provision of this Part knowing that the contravention is likely to cause the death of, serious illness of or serious injury to an employee is guilty of an offence and liable

(a) on conviction on indictment, to a fine of not more than $1,000,000 or to imprisonment for a term of not more than two years, or to both; or

(b) on summary conviction, to a fine of not more than $1,000,000.

Defence

(4) On a prosecution of a person for a contravention of any provision of this Part, except paragraphs 125(1)(c), (z.10) and (z.11), it is a defence for the person to prove that the person exercised due care and diligence to avoid the contravention. However, no person is liable to imprisonment on conviction for an offence under any of paragraphs 125(1)(c), (z.10) and (z.11).

Presumption

(5) For the purposes of this section, if regulations are made under subsection 157(1.1) in relation to health or safety matters referred to in a paragraph of any of sections 125 to 126 by which a standard or other thing is to be prescribed, that standard or other thing is deemed to be prescribed within the meaning of that paragraph.

R.S., 1985, c. L-2, s. 148; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4, c. 24 (3rd Supp.), s. 7, c. 26 (4th Supp.), s. 4; 1993, c. 42, s. 10; 2000, c. 20, s. 14.

a) par mise en accusation, une amende maximale de 1 000 000 $ et un emprisonnement maximal de deux ans, ou l'une de ces peines;

b) par procédure sommaire, une amende maximale de 100 000 $.

Cas de mort ou de blessures

(2) Quiconque, en contrevenant à une disposition de la présente partie, cause directement la mort, une maladie grave ou des blessures graves à un employé commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité :

a) par mise en accusation, une amende maximale de 1 000 000 $ et un emprisonnement maximal de deux ans, ou l'une de ces peines;

b) par procédure sommaire, une amende maximale de 1 000 000 $.

Cas de risque de mort ou de blessures

(3) Quiconque contrevient délibérément à une disposition de la présente partie tout en sachant qu'il en résultera probablement la mort, une maladie grave ou des blessures graves pour un employé commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité :

a) par mise en accusation, une amende maximale de 1 000 000 $ et un emprisonnement maximal de deux ans, ou l'une de ces peines;

b) par procédure sommaire, une amende maximale de 1 000 000 $.

Moyen de défense

(4) Dans les poursuites pour infraction aux dispositions de la présente partie — à l'exclusion des alinéas 125(1)c), z.10) et z.11), l'emprisonnement étant exclu en cas de contravention de ces dispositions —, l'accusé peut se disculper en prouvant qu'il a pris les mesures nécessaires pour éviter l'infraction.

Présomption

(5) Pour l'application du présent article, sont réputées réglementées en vertu de l'alinéa des articles 125 à 126 qui en traite les questions de santé ou de sécurité à l'égard desquelles des règlements sont pris en vertu du paragraphe 157(1.1).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 148; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4, ch. 24 (3e suppl.), art. 7, ch. 26 (4e suppl.), art. 4; 1993, ch. 42, art. 10; 2000, ch. 20, art. 14.

Minister's consent required

149 (1) No proceeding in respect of an offence under this Part may be instituted except with the consent of the Minister or a person designated by the Minister.

Officers and senior officials, etc.

(2) If a corporation or a department in, or other portion of, the federal public administration to which this Part applies commits an offence under this Part, any of the following persons who directed, authorized, assented to, acquiesced in or participated in the commission of the offence is a party to and guilty of the offence and liable on conviction to the punishment provided for the offence, whether or not the corporation or department in, or portion of, the federal public administration has been prosecuted or convicted:

(a) any officer, director, agent or mandatary of the corporation;

(b) any senior official in the department in, or portion of, the federal public administration; or

(c) any other person exercising managerial or supervisory functions in the corporation or department in, or portion of, the federal public administration.

Evidence of direction

(3) On any prosecution for an offence under this Part, a copy of a direction purporting to have been made under this Part and purporting to have been signed by the person authorized under this Part to make the direction is evidence of the direction without proof of the signature or authority of the person by whom it purports to be signed.

Limitation period

(4) Proceedings in respect of an offence under this Part may be instituted at any time within but not later than two years after the day on which the subject-matter of the proceedings arose.

R.S., 1985, c. L-2, s. 149; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 15; 2003, c. 22, s. 111(E); 2014, c. 13, s. 95.

Venue

150 A complaint or information in respect of an offence under this Part may be heard, tried and determined by a provincial court judge or justice if the accused is resident or carrying on business within the territorial jurisdiction of the provincial court judge or justice, notwithstanding that the matter of the complaint or information did not arise in that territorial jurisdiction.

R.S., 1985, c. L-2, s. 150; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4, c. 27 (1st Supp.), s. 203.

Consentement du ministre

149 (1) Les poursuites des infractions à la présente partie sont subordonnées au consentement du ministre ou de toute personne que désigne celui-ci.

Dirigeants, fonctionnaires, etc.

(2) En cas de perpétration d'une infraction à la présente partie par une personne morale, ceux de ses dirigeants, administrateurs, cadres ou mandataires qui l'ont ordonnée ou autorisée, ou qui y ont consenti ou participé, sont considérés comme des coauteurs de l'infraction et encourent, sur déclaration de culpabilité, la peine prévue, que la personne morale ait été ou non poursuivie ou déclarée coupable. Il en va de même des cadres supérieurs ou fonctionnaires exerçant des fonctions de gestion ou de surveillance pour les infractions perpétrées par les ministères ou secteurs de l'administration publique fédérale auxquels s'applique la présente partie.

Preuve des instructions

(3) Dans les poursuites pour infraction à la présente partie, une copie du texte des instructions censées données et signées en application de la présente partie par la personne habilitée à les donner fait foi de la teneur de celles-ci sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature ou l'autorité du signataire.

Prescription

(4) Les poursuites visant une infraction à la présente partie se prescrivent par deux ans à compter de la date du fait en cause.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 149; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 15; 2003, ch. 22, art. 111(A); 2014, ch. 13, art. 95.

Tribunal compétent

150 Le juge de la cour provinciale ou le juge de paix dans le ressort duquel l'accusé réside ou exerce ses activités est compétent pour connaître de toute plainte ou dénonciation en matière d'infraction à la présente partie, indépendamment du lieu de perpétration.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 150; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4, ch. 27 (1er suppl.), art. 203.

Information

151 In any proceedings in respect of an offence under this Part, an information may include more than one offence committed by the same person and all those offences may be tried concurrently and one conviction for any or all such offences may be made.

R.S., 1985, c. L-2, s. 151; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4.

Injunction proceedings

152 The Head may apply or cause an application to be made to a judge of a superior court for an order enjoining any person from contravening a provision of this Part, whether or not a prosecution has been instituted for an offence under this Part, or enjoining any person from continuing any act or default for which the person was convicted of an offence under this Part.

R.S., 1985, c. L-2, s. 152; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2002, c. 8, s. 120; 2018, c. 27, s. 565.

Injunction

153 The judge of a court to whom an application under section 152 is made may, in the judge's discretion, make the order applied for under that section and the order may be entered and enforced in the same manner as any other order or judgment of that court.

R.S., 1985, c. L-2, s. 153; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2000, c. 20, s. 16(E).

Imprisonment precluded in certain cases

154 (1) If a person is convicted of an offence under this Part on proceedings by way of summary conviction, no imprisonment may be imposed in default of payment of any fine imposed as punishment.

Recovery of fines

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

R.S., 1985, c. L-2, s. 154; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4, c. 24 (3rd Supp.), s. 8; 2000, c. 20, s. 17.

Providing of Information

Notice to provide information

155 (1) If a person is required to provide information for the purposes of this Part, the Head may require the information to be provided by a notice to that effect served personally or sent by registered mail addressed to

Dénonciation

151 Toute dénonciation faite sous le régime de la présente partie peut viser plusieurs infractions commises par la même personne, ces infractions pouvant être instruites concurremment et faire l'objet d'une condamnation soit globalement soit pour l'une ou plusieurs d'entre elles.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 151; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4.

Procédure d'injonction

152 Le chef peut demander ou faire demander à un juge d'une juridiction supérieure une ordonnance interdisant toute contravention à la présente partie — que des poursuites aient été engagées ou non sous le régime de celle-ci — ou visant à faire cesser l'acte ou le défaut ayant donné lieu à l'infraction pour laquelle il y a eu déclaration de culpabilité en application de la présente partie.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 152; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2002, ch. 8, art. 120; 2018, ch. 27, art. 565.

Injonction

153 Le juge du tribunal saisi de la demande ministérielle peut, à son appréciation, y accéder ou non, l'ordonnance pouvant être enregistrée et exécutée de la même manière qu'une autre ordonnance ou un autre jugement du tribunal.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 153; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 16(A).

Exclusion de l'emprisonnement

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

Recouvrement des amendes

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

L.R. (1985), ch. L-2, art. 154; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4, ch. 24 (3e suppl.), art. 8; 2000, ch. 20, art. 17.

Communication de renseignements

Avis

155 (1) Le chef peut, par un avis signifié à personne ou adressé sous pli recommandé à la dernière adresse connue du destinataire, exiger la communication — dans le délai raisonnable qui y est spécifié — de

the latest known address of the person, and the person shall comply with the notice within such reasonable time as is specified in it.

Proof of failure to provide information

(2) A certificate purporting to be signed by the Head or by a person authorized by the Head,

(a) certifying that a notice was sent by registered mail to the person to whom it was addressed, accompanied by an identified post office certificate of the registration and a true copy of the notice, and

(b) certifying that the information has not been provided as requested in the notice sent by the Head,

is evidence of the facts set out therein without proof of the signature or official character of the person by whom the certificate purports to be signed.

R.S., 1985, c. L-2, s. 155; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2018, c. 27, s. 567.

renseignements à fournir dans le cadre de la présente partie.

Preuve de non-communication

(2) Fait foi de son contenu, sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature qui y est apposée ou la qualité officielle du signataire, le certificat signé par le chef, ou par une personne qu'il a autorisée à cet effet, et qui à la fois atteste :

a) qu'un avis a été envoyé sous pli recommandé à son destinataire, une copie certifiée conforme de l'avis et le récépissé de recommandation postale y étant joints;

b) que les renseignements exigés par l'avis n'ont pas été communiqués.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 155; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2018, ch. 27, art. 567.

Orders, Decisions and Directions of Board

Decision final

156 (1) Every order or decision made or direction issued by the Board under this Part is final and shall not be questioned or reviewed in any court.

No review by *certiorari*, etc.

(2) No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit or restrain the Board in any proceedings under this Part.

R.S., 1985, c. L-2, s. 156; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 1998, c. 26, s. 57; 2000, c. 20, s. 18; 2017, c. 20, s. 351.

Ordonnances, décisions et instructions du Conseil

Caractère définitif

156 (1) Les ordonnances et décisions du Conseil rendues en vertu de la présente partie, ainsi que les instructions données par le Conseil en vertu de la présente partie, sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.

Interdiction de recours extraordinaires

(2) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition ou de *quo warranto* — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action du Conseil exercée dans le cadre de la présente partie.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 156; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 1998, ch. 26, art. 57; 2000, ch. 20, art. 18; 2017, ch. 20, art. 351.

Fees

Fees for services, etc.

156.1 (1) The Governor in Council may, on the recommendation of the Treasury Board, fix the fees to be paid for services, facilities and products provided by the Minister under this Part or within the purpose of this Part.

Amount not to exceed cost

(2) Fees fixed under subsection (1) may not exceed the costs to Her Majesty in right of Canada in respect of those items or matters.

2000, c. 20, s. 19.

Facturation

Facturation des services, installations, etc.

156.1 (1) Le gouverneur en conseil peut, sur la recommandation du Conseil du Trésor, fixer le prix à payer pour la fourniture, par le ministre, de services, d'installations ou de produits dans le cadre de l'objet de la présente partie.

Montant

(2) Les prix fixés au titre du paragraphe (1) ne peuvent dépasser, dans l'ensemble, le montant des frais faits par Sa Majesté du chef du Canada à cet égard.

2000, ch. 20, art. 19.

Regulations

Regulations

157 (1) Subject to this section, the Governor in Council may make regulations

(a) prescribing anything that by this Part is to be prescribed;

(a.01) defining the expressions "harassment" and "violence" for the purposes of this Part;

(a.1) restricting or prohibiting any activity or thing that any provision of this Part contemplates being the subject of regulations;

(a.2) prescribing the method for calculating and determining the regular rate of wages for the purpose of section 146.5; and

(b) respecting such other matters or things as are necessary to carry out the provisions of this Part.

Idem

(1.1) Where the Governor in Council is of the opinion that a regulation cannot appropriately be made by prescribing a standard or other thing that by a paragraph of sections 125 to 126 is to be prescribed, the Governor in Council may make regulations in relation to the safety and health matters referred to in that paragraph in such manner as the Governor in Council considers appropriate in the circumstances, whether or not the opinion of the Governor in Council is indicated at the time the regulations are made.

(2) and (2.1) [Repealed, 1993, c. 42, s. 11]

Ministerial recommendations

(3) Regulations of the Governor in Council under subsection (1) or (1.1) in respect of occupational safety and health of employees employed

(a) on ships, trains or aircraft, while in operation, shall be made on the recommendation of the Minister and the Minister of Transport; or

(b) on or in connection with exploration or drilling for or the production, conservation, processing or transportation of oil or gas in frontier lands, as defined in the *Canada Petroleum Resources Act*, shall be made on the recommendation of

(i) the Minister and the Minister of Indigenous Services, and

Règlements

Gouverneur en conseil

157 (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, le gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) prendre toute mesure d'ordre réglementaire prévue par la présente partie;

a.01) définir les termes « harcèlement » et « violence », pour l'application de la présente partie;

a.1) restreindre ou interdire toute activité ou chose à l'égard de laquelle la présente partie prévoit la prise d'un règlement;

a.2) fixer le mode de calcul et de détermination du taux de salaire régulier pour l'application de l'article 146.5;

b) prendre toute autre mesure d'application de la présente partie.

Pouvoirs du gouverneur en conseil

(1.1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, pour réglementer ce qui doit l'être aux termes de l'un des alinéas des articles 125 à 126, régir de la manière qu'il estime justifiée dans les circonstances les questions de santé et de sécurité visées à cet alinéa, que ses motifs soient ou non signalés lors de la prise des règlements.

(2) et (2.1) [Abrogés, 1993, ch. 42, art. 11]

Recommandations ministérielles dans certains cas

(3) Les règlements du gouverneur en conseil prévus par les paragraphes (1) ou (1.1) en matière de sécurité et de santé au travail se prennent :

a) dans le cas d'employés travaillant à bord de navires, d'aéronefs ou de trains, en service, sur la double recommandation des ministres du Travail et des Transports;

b) dans le cas d'employés travaillant dans les secteurs de l'exploration et du forage pour la recherche de pétrole et de gaz sur les terres domaniales — au sens de la *Loi fédérale sur les hydrocarbures* — ou de la production, de la conservation, du traitement ou du transport de ce pétrole ou gaz, sur la recommandation :

(ii) the Minister of Natural Resources, taking into consideration any recommendations made by the Canadian Energy Regulator in relation to the regulations.

(i) d'une part, du ministre et du ministre des Services aux Autochtones,

(ii) d'autre part, du ministre des Ressources naturelles, celui-ci devant tenir compte des éventuelles recommandations de la Régie canadienne de l'énergie à leur égard.

Regulations general or specific

(4) Regulations made under this section may be made applicable to all employment to which this Part applies, to one or more classes of employment to which this Part applies or to such employment in one or more work places.

Portée générale ou restreinte

(4) Les règlements prévus au présent article peuvent être d'application générale ou viser spécifiquement soit une ou plusieurs catégories d'emploi, soit un ou plusieurs lieux de travail.

Incorporation of standards

(5) Regulations made under this section incorporating a standard by reference may incorporate the standard as enacted or adopted at a certain date, as amended to a certain date or as amended from time to time.

Incorporation de normes

(5) Les règlements prévus au présent article et qui incorporent des normes par renvoi peuvent prévoir qu'elles sont incorporées soit dans leur version à une date donnée, soit avec leurs modifications successives jusqu'à une date donnée, soit avec toutes leurs modifications successives.

Compliance with standards

(6) Regulations made under this section that prescribe or incorporate a standard but that require the standard to be complied with only to the extent that compliance is practicable or reasonably practicable in circumstances governed by the standard may require the employer to report to the Head the reason that full compliance is not practicable or reasonably practicable in particular circumstances.

R.S., 1985, c. L-2, s. 157; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4, c. 26 (4th Supp.), s. 5; 1992, c. 1, s. 93; 1993, c. 42, s. 11; 1994, c. 10, s. 29, c. 41, s. 37; 2000, c. 20, s. 20; 2013, c. 40, s. 198; 2017, c. 20, s. 352; 2018, c. 22, s. 14; 2018, c. 27, s. 568; 2019, c. 28, s. 115; 2019, c. 29, s. 375.

Conformité

(6) Les règlements prévus au présent article qui prescrivent ou incorporent des normes et prévoient leur observation dans les seuls cas où celle-ci est soit simplement possible, soit possible dans la pratique, peuvent exiger que l'employeur indique au chef les raisons pour lesquelles elles ne sont pas observées dans des circonstances particulières.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 157; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4, ch. 26 (4e suppl.), art. 5; 1992, ch. 1, art. 93; 1993, ch. 42, art. 11; 1994, ch. 10, art. 29, ch. 41, art. 37; 2000, ch. 20, art. 20; 2013, ch. 40, art. 198; 2017, ch. 20, art. 352; 2018, ch. 22, art. 14; 2018, ch. 27, art. 568; 2019, ch. 28, art. 115; 2019, ch. 29, art. 375.

Provincial Crown corporations

158 The Governor in Council may, by regulation, direct that this Part applies in respect of any employment, or any class or classes of employment, on or in connection with a federal work, undertaking or business set out in the regulation that is, or is part of, a corporation that is an agent of Her Majesty in right of a province, including a corporation whose activities are regulated, in whole or in part, under the *Nuclear Safety and Control Act*.

R.S., 1985, c. L-2, s. 158; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 1996, c. 12, s. 3; 1997, c. 9, s. 125; 2000, c. 20, ss. 21, 30.

Sociétés d'État provinciales

158 Le gouverneur en conseil peut, par règlement, assujettir à l'application de la présente partie l'emploi — ou des catégories d'emploi — dans le cadre d'entreprises fédérales désignées par lui qui sont des personnes morales mandataires de Sa Majesté du chef d'une province ou sont associées à une telle personne, notamment celles dont les activités sont, en tout ou en partie, régies par la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires*.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 158; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 1996, ch. 12, art. 3; 1997, ch. 9, art. 125; 2000, ch. 20, art. 21 et 30.

Exclusion from application

159 (1) The Governor in Council may by regulation exclude, in whole or in part, from the application of any of the provisions of this Part any employment, or any class or classes of employment, on or in connection with a

Exclusion

159 (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, soustraire, en tout ou en partie, à l'application de toute disposition de la présente partie l'emploi — ou des catégories d'emploi — dans le cadre des ouvrages ou entreprises désignés par lui dont les activités sont, en tout ou

work or undertaking set out in the regulation whose activities are regulated, in whole or in part, pursuant to the *Nuclear Safety and Control Act*.

Regulations

(2) On the recommendation of the Minister after consultation with the Canadian Nuclear Safety Commission, the Governor in Council may make regulations relating to occupational safety and health in relation to employment that is subject to a regulation made pursuant to subsection (1).

R.S., 1985, c. L-2, s. 159; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 1996, c. 12, s. 3; 1997, c. 9, s. 125.

Application of certain provisions

160 Subsections 121.2(3) to (8) apply, with such modifications as the circumstances require, in respect of a regulation made pursuant to subsection 159(2) except that the references to "subsection (2)" in subsections 121.2(3) to (6) shall be read as references to subsection 159(2).

R.S., 1985, c. L-2, s. 160; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 1996, c. 12, s. 3.

Pilot projects

161 Despite anything in this Part, the Governor in Council may make any regulations that the Governor in Council considers necessary respecting the establishment and operation of one or more pilot projects for testing which possible amendments to this Part or the regulations made under this Part would improve the prevention of accidents, injuries and illnesses arising out of, linked with or occurring in the course of employment to which this Part applies, including regulations respecting the manner in which and the extent to which any provision of this Part or the regulations made under this Part applies to a pilot project, and adapting any such provision for the purposes of that application.

R.S., 1985, c. L-2, s. 161; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2018, c. 22, s. 15.

Repeal of regulations

162 Unless they are repealed earlier, regulations made under section 161 are repealed on the fifth anniversary of the day on which they come into force.

R.S., 1985, c. L-2, s. 162; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4; 2018, c. 22, s. 15.

163 to 165 [Repealed, R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 4]

en partie, régies par la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires*.

Règlements

(2) Le gouverneur en conseil peut, sur recommandation du ministre et après consultation de la Commission canadienne de sûreté nucléaire, prendre des règlements sur toute question relative à la santé et à la sécurité au travail et touchant l'emploi visé par un règlement pris en vertu du paragraphe (1).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 159; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 1996, ch. 12, art. 3; 1997, ch. 9, art. 125.

Application de certaines dispositions

160 Les paragraphes 121.2(3) à (8) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au règlement pris en vertu du paragraphe 159(2), la mention « paragraphe (2) » aux paragraphes 121.2(3) à (6) valant mention du paragraphe 159(2).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 160; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 1996, ch. 12, art. 3.

Projets pilotes

161 Malgré toute autre disposition de la présente partie, le gouverneur en conseil peut prendre les règlements qu'il juge nécessaires à l'établissement et au fonctionnement de projets pilotes ayant pour but de déterminer, après mise à l'essai, quelles modifications à la présente partie ou à ses règlements d'application amélioreraient la prévention des accidents, des blessures ou des maladies liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions; il peut notamment prendre des règlements prévoyant selon quelles modalités et dans quelle mesure telles dispositions de la présente partie ou de ses règlements d'application s'appliquent à un projet pilote et adaptant ces dispositions pour cette application.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 161; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2018, ch. 22, art. 15.

Abrogation des règlements

162 Sauf abrogation anticipée, les règlements pris en vertu de l'article 161 sont abrogés au cinquième anniversaire de leur entrée en vigueur.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 162; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4; 2018, ch. 22, art. 15.

163 à 165 [Abrogés, L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 4]

PART III

Standard Hours, Wages, Vacations and Holidays

Interpretation

Definitions

166 In this Part,

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

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

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

day means any period of twenty-four consecutive hours; (*jour*)

employer means any person who employs one or more employees; (*employeur*)

general holiday means New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Canada Day, Labour Day, National Day for Truth and Reconciliation, which is observed on September 30, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day and Boxing Day and includes any day substituted for any such holiday under section 195; (*jours fériés*)

health care practitioner means a person lawfully entitled, under the laws of a province, to provide health services in the place in which they provide those services; (*professionnel de la santé*)

industrial establishment means any federal work, undertaking or business and includes any branch, section or other division of a federal work, undertaking or business that is designated as an industrial establishment by regulations made under paragraph 264(1)(b); (*établissement*)

inspector [Repealed, 2018, c. 27, s. 569]

order means any order of the Minister made pursuant to this Part or the regulations; (*arrêté*)

PARTIE III

Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés

Définitions

Définitions

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

arrêté Arrêté pris par le ministre aux termes de la présente partie ou de ses règlements. (*order*)

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

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

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

directeur régional [Abrogée, 2018, ch. 27, art. 569]

durée normale du travail La durée de travail fixée sous le régime des articles 169 ou 170, ou par les règlements d'application de l'article 175. (*standard hours of work*)

employeur Personne employant un ou plusieurs employés. (*employer*)

établissement L'entreprise fédérale elle-même ou la succursale, section ou autre division de celle-ci que le règlement d'application de l'alinéa 264(1)b) définit comme tel. (*industrial establishment*)

heures supplémentaires Heures de travail effectuées au-delà de la durée normale du travail. (*overtime*)

inspecteur [Abrogée, 2018, ch. 27, art. 569]

jour Période de vingt-quatre heures consécutives. (*day*)

jours fériés Le 1er janvier, le vendredi saint, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, qui a lieu le

overtime means hours of work in excess of standard hours of work; (*heures supplémentaires*)

qualified medical practitioner [Repealed, 2018, c. 27, s. 442]

regional director [Repealed, 2018, c. 27, s. 569]

standard hours of work means the hours of work established pursuant to section 169 or 170 or in any regulations made pursuant to section 175; (*durée normale du travail*)

trade union means any organization of employees formed for purposes that include the regulation of relations between employers and employees; (*syndicat*)

wages includes every form of remuneration for work performed but does not include tips and other gratuities; (*salaire*)

week means, in relation to Division I, the period between midnight on Saturday and midnight on the immediately following Saturday. (*semaine*)

R.S., 1985, c. L-2, s. 166; 1993, c. 42, s. 12; 1996, c. 11, s. 66; 2005, c. 34, s. 79; 2013, c. 40, s. 237; 2015, c. 36, s. 88; 2018, c. 27, s. 442; 2018, c. 27, s. 569; 2021, c. 11, s. 4.

Application

Application of Part

167 (1) This Part applies

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

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

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

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

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

30 septembre, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël; s'entend également de tout jour de substitution fixé dans le cadre de l'article 195. (*general holiday*)

médecin ou ***médecin qualifié*** [Abrogée, 2018, ch. 27, art. 442]

professionnel de la santé Personne légalement autorisée en vertu de la loi d'une province à fournir des services de santé au lieu où elle les fournit. (*health care practitioner*)

salaire S'entend notamment de toute forme de rémunération reçue pour prix d'un travail, à l'exclusion des pourboires et autres gratifications. (*wages*)

semaine Dans le cadre de la section I, période commençant à zéro heure le dimanche et s'achevant à vingt-quatre heures le samedi suivant. (*week*)

syndicat Organisation regroupant des employés en vue notamment de la réglementation des relations entre employeurs et employés. (*trade union*)

L.R. (1985), ch. L-2, art. 166; 1993, ch. 42, art. 12; 1996, ch. 11, art. 66; 2005, ch. 34, art. 79; 2013, ch. 40, art. 237; 2015, ch. 36, art. 88; 2018, ch. 27, art. 442; 2018, ch. 27, art. 569; 2021, ch. 11, art. 4.

Champ d'application

Application de la présente partie

167 (1) La présente partie s'applique :

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

b) aux employés qui travaillent dans une telle entreprise;

c) aux employeurs qui engagent ces employés;

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

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

Application to other persons

(1.1) Subject to subsection (1.2), this Part applies to any person who is not an employee but who performs for an employer to which this Part applies activities whose primary purpose is to enable the person to acquire knowledge or experience, and to the employer, as if that person were an employee of the employer, and every provision of this Part must be read accordingly.

Exception

(1.2) Except to the extent provided for in the regulations, this Part does not apply to a person referred to in subsection (1.1) or, in relation to the person, the employer, if the person performs the activities to fulfil the requirements of a program that is offered by a secondary or post-secondary educational institution, vocational school, or equivalent educational institution outside Canada, specified or described in the regulations.

Non-application of Division I to certain employees

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

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

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

Non-application of Division XIV to managers

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

R.S., 1985, c. L-2, s. 167; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 5; 1993, c. 28, s. 78, c. 38, s. 90; 2002, c. 7, s. 98(E); 2015, c. 36, s. 89; 2017, c. 33, s. 217.

Prohibition

167.1 An employer is prohibited from treating an employee as if they were not their employee in order to avoid their obligations under this Part or to deprive the employee of their rights under this Part.

2018, c. 27, s. 443.

Burden of proof

167.2 If, in any proceeding in respect of a complaint made under this Part, the employer alleges that the complainant is not their employee, the burden of proof is on the employer.

2018, c. 27, s. 443.

Application : autres personnes

(1.1) Sous réserve du paragraphe (1.2), la présente partie s'applique à une personne qui n'est pas un employé et qui exerce pour un employeur auquel s'applique la présente partie des activités qui visent principalement à permettre à la personne d'acquérir des connaissances ou de l'expérience, ainsi qu'à l'employeur, comme si la personne était un employé de celui-ci et les dispositions de la présente partie doivent être interprétées en conséquence.

Exception

(1.2) Sauf dans la mesure prévue par règlement, la présente partie ne s'applique ni à la personne ni à l'employeur à son égard si la personne exerce les activités pour satisfaire aux exigences d'un programme d'études offert par un établissement d'enseignement secondaire, postsecondaire ou professionnel, ou un établissement équivalent situé à l'extérieur du Canada, prévu par règlement.

Exceptions : section I

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

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

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

Exception : section XIV

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

L.R. (1985), ch. L-2, art. 167; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 5; 1993, ch. 28, art. 78, ch. 38, art. 90; 2002, ch. 7, art. 98(A); 2015, ch. 36, art. 89; 2017, ch. 33, art. 217.

Interdiction

167.1 Il est interdit à l'employeur de traiter son employé comme s'il n'en était pas un dans le but d'éviter les obligations qui lui incombent sous le régime de la présente partie ou d'empêcher l'employé d'exercer les droits qui lui sont conférés sous ce régime.

2018, ch. 27, art. 443.

Charge de la preuve

167.2 Dans le cadre d'une plainte déposée en vertu de la présente partie, il incombe à l'employeur qui allègue que le plaignant n'est pas son employé de prouver cette allégation.

2018, ch. 27, art. 443.

Saving more favourable benefits

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

Where collective agreement applies exclusively

(1.1) Divisions II, IV, V and VIII do not apply to an employer and employees who are parties to a collective agreement that confers on employees rights and benefits at least as favourable as those conferred by those respective Divisions in respect of length of leave, rates of pay and qualifying periods for benefits, and, in respect of employees to whom the third party settlement provisions of such a collective agreement apply, the settlement of disagreements relating to those matters is governed exclusively by the collective agreement.

Sunday

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

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

168.1 [Repealed, L-2, s. 168.1]

DIVISION I

Hours of Work

Standard hours of work

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

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

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

Averaging

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

Sauvegarde des dispositions plus favorables

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

Application exclusive de la convention

(1.1) Les sections II, IV, V et VIII ne s'appliquent pas à l'employeur et aux employés liés par une convention collective qui accorde aux employés des droits et avantages au moins égaux à ceux que prévoient ces sections au titre de la durée des congés, des taux de salaire et des périodes ouvrant droit aux avantages qu'elles prévoient; la convention collective s'applique de façon exclusive — dans le cas des employés admissibles au régime de règlement par une tierce partie des désaccords qu'elle prévoit — au règlement de tout désaccord qui porte sur les questions que ces sections visent.

Travail dominical

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

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

168.1 [Abrogé, L-2, art. 168.1]

SECTION I

Durée du travail

Règle générale

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

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

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

Moyenne

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

Duration of averaging

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

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

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

General holidays in week

(3) In a week in which one or more general holidays occur that under Division V entitle an employee to holidays with pay in that week, the hours of work of the employee in that week shall be reduced by the standard hours of work for each general holiday in that week and, for the purposes of this subsection, in calculating the time worked by an employee in any such week, no account shall be taken of any time worked by the employee on the holidays or of any time during which the employee was at the disposal of his employer during the holidays.

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

Break

169.1 (1) Every employee is entitled to and shall be granted an unpaid break of at least 30 minutes during every period of five consecutive hours of work. If the employer requires the employee to be at their disposal during the break period, the employee must be paid for the break.

Exception

(2) An employer may postpone or cancel the break set out in subsection (1) if it is necessary for the employee to work in order to deal with a situation that the employer could not have reasonably foreseen and that presents or could reasonably be expected to present an imminent or serious

(a) threat to the life, health or safety of any person;

(b) threat of damage to or loss of property; or

(c) threat of serious interference with the ordinary working of the employer's industrial establishment.

2018, c. 27, s. 444.

Durée

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

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

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

Jours fériés

(3) Pour les semaines comprenant un ou plusieurs jours fériés, la durée hebdomadaire du travail de l'employé qui a droit en vertu de la section V à des congés payés se trouve réduite de la durée normale du travail pour chacun d'eux; pour le calcul des heures de travail fournies au cours de ces semaines, il n'est pas tenu compte, pour l'application du présent paragraphe, du temps de travail effectif ou mis à la disposition de l'employeur pendant ces jours fériés.

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

Pause

169.1 (1) L'employé a droit, durant chaque période de cinq heures de travail consécutives, à une pause non rémunérée d'au moins 30 minutes. Dans le cas où il est tenu de rester à la disposition de l'employeur pendant sa pause, celle-ci est rémunérée.

Exception

(2) L'employeur peut reporter ou annuler la pause de l'employé s'il est nécessaire que ce dernier travaille pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir et qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter l'une ou l'autre des menaces imminentes ou sérieuses suivantes :

a) une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne;

b) une menace de dommages à des biens ou de perte de biens;

c) une menace d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur.

2018, ch. 27, art. 444.

Rest period

169.2 (1) Every employee is entitled to and shall be granted a rest period of at least eight consecutive hours between work periods or shifts.

Exception

(2) Despite subsection (1), an employer may require that an employee work additional hours to their scheduled work periods or shifts which would result in them having a rest period of fewer than eight consecutive hours between their work periods or shifts if it is necessary for the employee to work in order to deal with a situation that the employer could not have reasonably foreseen and that presents or could reasonably be expected to present an imminent or serious

(a) threat to the life, health or safety of any person;

(b) threat of damage to or loss of property; or

(c) threat of serious interference with the ordinary working of the employer's industrial establishment.

2018, c. 27, s. 444.

Modified work schedule — collective agreement

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

(a) the average hours of work for a period of two or more weeks does not exceed forty hours a week; and

(b) the schedule, or its modification or cancellation, is agreed to in writing by the employer and the trade union.

Modified work schedule

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

(a) the average hours of work for a period of two or more weeks does not exceed forty hours a week; and

(b) the schedule, or its modification or cancellation, has been approved

Période de repos

169.2 (1) L'employé a droit à une période de repos d'une durée minimale de huit heures consécutives entre chaque quart de travail ou chaque période de travail.

Exception

(2) Malgré le paragraphe (1), l'employeur peut exiger de l'employé qu'il travaille plus d'heures que celles prévues à son horaire, même si cela aurait pour effet de réduire la période de repos en deçà de la durée minimale, s'il est nécessaire qu'il travaille pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir et qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter l'une ou l'autre des menaces imminentes ou sérieuses suivantes :

a) une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne;

b) une menace de dommages à des biens ou de perte de biens;

c) une menace d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur.

2018, ch. 27, art. 444.

Modification de l'horaire de travail — convention collective

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

a) la moyenne hebdomadaire, calculée sur deux semaines ou plus, n'excède pas quarante heures;

b) il s'entend par écrit avec le syndicat sur l'horaire, sa modification ou son annulation.

Modification de l'horaire de travail

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

a) la moyenne hebdomadaire, calculée sur deux semaines ou plus, n'excède pas quarante heures;

b) l'horaire, sa modification ou son annulation, a été approuvé :

(i) in the case of one employee's schedule, in writing by that employee, or

(ii) in the case of more than one employee's schedule, by at least 70% of the affected employees.

(i) s'agissant d'un horaire applicable à un seul employé, par ce dernier et par écrit,

(ii) s'agissant d'un horaire applicable à plusieurs employés, par au moins soixante-dix pour cent des employés concernés.

Posting of notice

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

Affichage

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

Exception

(4) Subsection (3) does not apply to the establishment, modification or cancellation of one employee's work schedule that results from a request made under subsection 177.1(1).

R.S., 1985, c. L-2, s. 170; 1993, c. 42, s. 15; 2017, c. 33, s. 195.

Exception

(4) Le paragraphe (3) ne s'applique pas à l'établissement, à la modification ou à l'annulation de l'horaire de travail applicable à un seul employé qui résulte d'une demande faite en vertu du paragraphe 177.1(1).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 170; 1993, ch. 42, art. 15; 2017, ch. 33, art. 195.

Maximum hours of work

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

Durée maximale du travail

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

Averaging

(2) Subsection 169(2) applies in the computation of the maximum hours of work in a week prescribed under this section.

R.S., c. L-1, s. 30; R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 4; 1977-78, c. 27, s. 6.

Moyenne

(2) Le paragraphe 169(2) s'applique au calcul de la durée maximale hebdomadaire qui peut être fixée aux termes du présent article.

S.R., ch. L-1, art. 30; S.R., ch. 17(2e suppl.), art. 4; 1977-78, ch. 27, art. 6.

Maximum hours of work — collective agreement

172 (1) An employer may, in respect of one or more employees subject to a collective agreement, establish, modify or cancel a work schedule under which the hours exceed the maximum set out in section 171 or in regulations made under section 175 if

(a) the average hours of work for a period of two or more weeks does not exceed forty-eight hours a week; and

(b) the schedule, or its modification or cancellation, is agreed to in writing by the employer and the trade union.

Durée maximale du travail — convention collective

172 (1) L'employeur peut fixer, modifier ou annuler un horaire de travail qui est applicable à un ou plusieurs employés liés par une convention collective et dont la durée est supérieure à la durée maximale du travail prévue à l'article 171 ou dans les règlements d'application de l'article 175, si les conditions suivantes sont réunies :

a) la moyenne hebdomadaire, calculée sur deux semaines ou plus, n'excède pas quarante-huit heures;

b) il s'entend par écrit avec le syndicat sur l'horaire, sa modification ou son annulation.

Maximum hours of work

(2) Subject to subsection (3), an employer may, in respect of one or more employees not subject to a collective agreement, establish, modify or cancel a work schedule under which the hours exceed the maximum set out in section 171 or in regulations made under section 175 if

(a) the average hours of work for a period of two or more weeks does not exceed forty-eight hours a week; and

(b) the schedule, or its modification or cancellation, has been approved

(i) in the case of one employee's schedule, in writing by that employee, or

(ii) in the case of more than one employee's schedule, by at least 70% of the affected employees.

Durée maximale du travail

(2) Sous réserve du paragraphe (3), l'employeur peut fixer, modifier ou annuler un horaire de travail qui est applicable à un ou plusieurs employés non liés par une convention collective et dont la durée est supérieure à la durée maximale du travail prévue à l'article 171 ou dans les règlements d'application de l'article 175, si les conditions suivantes sont réunies :

a) la moyenne hebdomadaire, calculée sur deux semaines ou plus, n'excède pas quarante-huit heures;

b) l'horaire, sa modification ou son annulation, a été approuvé :

(i) s'agissant d'un horaire applicable à un seul employé, par ce dernier et par écrit,

(ii) s'agissant d'un horaire applicable à plusieurs employés, par au moins soixante-dix pour cent des employés concernés.

Posting of notice

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

Affichage

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

Exception

(4) Subsection (3) does not apply to the establishment, modification or cancellation of one employee's work schedule following a request made under subsection 177.1(1).

R.S., 1985, c. L-2, s. 172; 1993, c. 42, s. 16; 2017, c. 33, s. 196.

Exception

(4) Le paragraphe (3) ne s'applique pas à l'établissement, à la modification ou à l'annulation d'un horaire de travail applicable à un seul employé qui résulte d'une demande faite en vertu du paragraphe 177.1(1).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 172; 1993, ch. 42, art. 16; 2017, ch. 33, art. 196.

Vote

172.1 (1) If a work schedule is established, modified or cancelled under subsection 170(2) or 172(2), any affected employee may, within ninety days after the new schedule or its modification or cancellation takes effect, request that the Head conduct a vote to determine whether seventy per cent of the affected employees approve the new schedule or its modification or cancellation.

Scrutin

172.1 (1) Dans le cas où un horaire est fixé, modifié ou annulé en vertu du paragraphe 170(2) ou 172(2), un employé concerné peut, avant l'expiration d'un délai de quatre-vingt-dix jours suivant la prise d'effet du nouvel horaire, de sa modification ou de son annulation, demander au chef la tenue d'un scrutin pour déterminer si soixante-dix pour cent des employés concernés sont en faveur de cette mesure.

Duty of Head

(2) If a request is made under subsection (1), the Head must conduct a secret vote to determine the percentage of the affected employees that approves the new schedule or the modification or cancellation.

Rôle du chef

(2) Le chef tient un scrutin secret pour déterminer le pourcentage des employés concernés qui sont en faveur du nouvel horaire, de la modification ou de l'annulation.

Confidentiality

(3) A request made under subsection (1), the ballots and any other documents relating to the vote are confidential and shall not be given to the employer.

Counting of ballots

(4) The Head must count the ballots in the presence of a representative chosen by the affected employees and a representative chosen by the employer.

Communication of result of vote

(5) The Head must inform the employer, by written notice, of the result.

Effect of non-approval

(6) If the result of the vote indicates that less than 70% of the affected employees approve the new schedule or its modification or cancellation, the employer must comply with the result of the vote within 30 days after being informed of that result by the Head.

Regulations

(7) The Governor in Council may make regulations respecting the conduct of votes under this section.

***Statutory Instruments Act* not applicable**

(8) The *Statutory Instruments Act* does not apply in respect of the written notice given by the Head to the employer under subsection (5).

1993, c. 42, s. 16; 2018, c. 27, s. 570.

Duration

172.2 (1) A work schedule that is established or modified under subsection 170(1) or 172(1) remains in effect for the duration of the written agreement between the employer and the trade union.

Idem

(2) A work schedule that is established or modified under subsection 170(2) or 172(2) remains in effect for three years or for such shorter period as is agreed to by the parties.

1993, c. 42, s. 16.

Scheduling hours of work

173 Except as may be otherwise prescribed by the regulations, hours of work in a week shall be so scheduled and actually worked that each employee has at least one full day of rest in the week, and, wherever practicable, Sunday shall be the normal day of rest in the week.

R.S., c. L-1, s. 31.

Caractère confidentiel des documents

(3) La demande de tenue d'un scrutin, les bulletins de scrutin et tous les documents qui les concernent sont confidentiels et ne sont pas remis à l'employeur.

Dépouillement

(4) Le chef procède au dépouillement en présence de deux représentants choisis l'un par les employés concernés et l'autre par l'employeur.

Rapport et avis

(5) Le chef informe par écrit l'employeur du résultat du scrutin.

Conséquence de l'absence d'approbation

(6) Si le résultat du scrutin démontre que moins de soixante-dix pour cent des employés concernés sont en faveur de l'horaire modifié, de la modification ou de l'annulation, l'employeur est tenu dans les trente jours suivant la date de l'avis que lui envoie le chef de se conformer aux résultats du scrutin.

Règlements

(7) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, régir le déroulement du scrutin.

Non-application de la *Loi sur les textes réglementaires*

(8) La *Loi sur les textes réglementaires* ne s'applique pas à l'avis écrit que transmet le chef à l'employeur en vertu du paragraphe (5).

1993, ch. 42, art. 16; 2018, ch. 27, art. 570.

Durée

172.2 (1) L'horaire de travail fixé ou modifié conformément aux paragraphes 170(1) ou 172(1) demeure en vigueur jusqu'à l'expiration de la période dont l'employeur et le syndicat sont convenus par écrit.

Idem

(2) L'horaire de travail fixé ou modifié conformément aux paragraphes 170(2) ou 172(2) demeure en vigueur pendant trois ans ou jusqu'à l'expiration de la période plus courte sur laquelle les parties s'entendent.

1993, ch. 42, art. 16.

Horaires de travail

173 Sauf disposition contraire des règlements, l'horaire de travail est établi de manière que chaque employé ait au moins un jour complet de repos par semaine, si possible le dimanche.

S.R., ch. L-1, art. 31.

Notice — work schedule

173.01 (1) The employer shall provide an employee with their work schedule in writing at least 96 hours before the start of the employee's first work period or shift under that schedule.

Right to refuse

(2) Subject to subsection (3), an employee may refuse to work any work period or shift in their schedule that starts within 96 hours from the time that the schedule is provided to them.

Exception

(3) An employee shall not refuse to work a work period or shift if it is necessary for them to work in order to deal with a situation that the employer could not have reasonably foreseen and that presents or could reasonably be expected to present an imminent or serious

(a) threat to the life, health or safety of any person;

(b) threat of damage to or loss of property; or

(c) threat of serious interference with the ordinary working of the employer's industrial establishment.

Exception — subsection 177.1(1)

(4) Subsection (1) does not apply to a change to an employee's work schedule following a request made under subsection 177.1(1).

Prohibition

(5) An employer shall not dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because the employee has refused to work a work period or shift under subsection (2) or take such a refusal into account in any decision to promote or train the employee.

Non-application of subsection 196(4)

(6) Subsection 196(4) does not apply in respect of a work period or shift that an employee refuses to work under subsection (2).

Non-application — collective agreement

(7) This section does not apply to employees who are employed under the terms of a collective agreement that specifies an alternate time frame for providing the work

Préavis — horaire de travail

173.01 (1) L'employeur fournit à l'employé son horaire de travail par écrit au moins 96 heures avant le début de son premier quart de travail ou de sa première période de travail prévu à l'horaire.

Droit de refus

(2) Sous réserve du paragraphe (3), l'employé peut refuser de travailler le quart de travail ou la période de travail prévu à son horaire qui débute dans les 96 heures suivant le moment où l'employeur le lui a fourni.

Exception

(3) L'employé ne peut toutefois pas exercer son droit de refus lorsqu'il est nécessaire qu'il travaille pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir et qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter l'une ou l'autre des menaces imminentes ou sérieuses suivantes :

a) une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne;

b) une menace de dommages à des biens ou de perte de biens;

c) une menace d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur.

Exception : paragraphe 177.1(1)

(4) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à la modification de l'horaire de travail qui résulte d'une demande faite en vertu du paragraphe 177.1(1).

Interdiction

(5) Il est interdit à l'employeur de suspendre, de mettre à pied ou de rétrograder l'employé qui exerce le droit de refus en vertu du paragraphe (2), ou de prendre des mesures disciplinaires à son égard, ou de tenir compte de son refus dans les décisions à prendre à son égard en matière d'avancement ou de formation.

Non-application du paragraphe 196(4)

(6) Le paragraphe 196(4) ne s'applique pas relativement au quart de travail ou à la période de travail à l'égard duquel l'employé exerce son droit de refus en vertu du paragraphe (2).

Non-application — convention collective

(7) Le présent article ne s'applique pas aux employés liés par une convention collective qui contient une disposition de non-application ou qui précise un délai différent pour la fourniture de l'horaire de travail.

2018, ch. 27, art. 445.

schedule or provides that this section does not apply to those employees.

2018, c. 27, s. 445.

Shift changes

173.1 (1) If an employer changes a period or shift during which an employee is due to work or adds another work period or shift to the employee's schedule, the employer shall give the employee written notice of the change or addition at least 24 hours before

(a) in the case of a change, the employee's original work period or shift is to begin or, if the work period or shift that results from the change is to begin earlier than the original work period or shift, before the period or shift that results from the change is to begin; and

(b) in the case of an addition, the work period or shift that was added is to begin.

Exceptions — threat

(2) Subsection (1) does not apply if the change to or addition of a work period or shift is necessary to deal with a situation that the employer could not have reasonably foreseen and that presents or could reasonably be expected to present an imminent or serious

(a) threat to the life, health or safety of any person;

(b) threat of damage to or loss of property; or

(c) threat of serious interference with the ordinary working of the employer's industrial establishment.

Exception — subsection 177.1(1)

(3) Subsection (1) does not apply to a change to or addition of a work period or shift following a request made under subsection 177.1(1).

2017, c. 33, s. 197.

Overtime pay or time off

174 (1) Subject to any regulations made under section 175, when an employee is required or permitted to work overtime, they are entitled to

(a) be paid for the overtime at a rate of wages not less than one and one-half times their regular rate of wages; or

Modification à des quarts de travail

173.1 (1) L'employeur qui modifie un quart de travail ou une période durant laquelle l'employé devait travailler ou qui ajoute un nouveau quart ou une nouvelle période de travail à l'horaire de celui-ci l'avise par écrit au moins vingt-quatre heures avant :

a) en cas de modification, le début du quart ou de la période qui était initialement prévu ou, s'il est antérieur, le début du quart ou de la période qui résulte de la modification;

b) en cas d'ajout, le début du quart ou de la période ajouté.

Exception — menaces

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si la modification ou l'ajout d'un quart ou d'une période de travail est nécessaire pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir et qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter l'une ou l'autre des menaces imminentes ou sérieuses suivantes :

a) une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne;

b) une menace de dommages à des biens ou de perte de biens;

c) une menace d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur.

Exception — paragraphe 177.1(1)

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à la modification ou à l'ajout d'un quart ou d'une période de travail qui résulte d'une demande faite en vertu du paragraphe 177.1(1).

2017, ch. 33, art. 197.

Heures supplémentaires : majoration de salaire ou congé compensatoire

174 (1) Sous réserve des règlements d'application de l'article 175, l'employé qui a, sur demande ou autorisation, effectué des heures supplémentaires a droit, pour ces heures supplémentaires :

a) soit à une majoration de son taux régulier de salaire d'au moins cinquante pour cent;

(b) be granted not less than one and one-half hours of time off with pay for each hour of overtime worked, subject to subsections (2) to (5).

b) soit, sous réserve des paragraphes (2) à (5), à au moins une heure et demie de congé compensatoire payé pour chaque heure supplémentaire effectuée.

Conditions

(2) An employee is entitled to time off for overtime worked only if,

(a) at their request, they and the employer enter into an agreement in writing providing for the taking of time off, subject to paragraph (b) and subsections (3) to (5), on a date or dates agreed on by them and the employer; and

(b) the time off is taken within a period of three months after the end of the pay period in which the overtime was worked, or within any longer period set out in

(i) if the employee is subject to a collective agreement, the collective agreement, or

(ii) if the employee is not subject to a collective agreement, the agreement referred to in paragraph (a) or any other agreement in writing entered into by them and the employer.

Conditions

(2) L'employé n'a droit à un congé compensatoire que si les conditions suivantes sont remplies :

a) à son initiative, il conclut par écrit avec son employeur un accord portant que, sous réserve de l'alinéa b) et des paragraphes (3) à (5), il prendra un congé compensatoire aux dates dont ils conviennent;

b) le congé compensatoire est pris dans les trois mois — ou la période plus longue précisée dans le document applicable ci-après — qui suivent l'expiration de la période de paie au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées :

(i) dans le cas où l'employé est lié par une convention collective, la convention collective,

(ii) dans le cas où l'employé n'est pas ainsi lié, l'accord visé à l'alinéa a) ou tout autre accord écrit conclu entre l'employé et l'employeur.

Maximum period

(3) The longer period referred to in paragraph (2)(b) shall not be more than 12 months for an employee who is not subject to a collective agreement.

Période maximale

(3) La période plus longue visée à l'alinéa (2)b) ne peut dépasser douze mois dans le cas d'un employé qui n'est pas lié par une convention collective.

Time off not taken within specified period

(4) If the employee does not take all or part of the time off within the applicable period referred to in paragraph (2)(b), the employer shall, within 30 days after the day on which that period ends, pay the employee's wages for the overtime for which the time off was not taken, at a rate of wages not less than one and one-half times the employee's regular rate of wages on the day on which they worked the overtime.

Congé non pris dans le délai prévu

(4) Si tout ou partie du congé compensatoire n'est pas pris dans le délai applicable au titre de l'alinéa (2)b), l'employeur, dans les trente jours qui suivent la date d'expiration de ce délai, verse à l'employé, pour les heures supplémentaires effectuées pour lesquelles le congé compensatoire n'a pas été pris, son salaire, au taux régulier à la date où ces heures ont été effectuées majoré d'au moins cinquante pour cent.

Termination of employment

(5) If an employee ceases to be employed before the employee takes all or part of the time off referred to in paragraph (1)(b), the employer shall, within 30 days after the day on which the employee ceases to be employed, pay the employee's wages for the overtime for which the time off was not taken, at a rate of wages not less than one and one-half times the employee's regular rate of wages on the day on which the employee worked the overtime.

Cessation d'emploi

(5) En cas de cessation d'emploi, l'employeur, dans les trente jours qui suivent la date de la cessation, verse à l'employé qui n'a pas pris tout ou partie du congé compensatoire prévu à l'alinéa (1)b), pour les heures supplémentaires effectuées pour lesquelles le congé compensatoire n'a pas été pris, son salaire, au taux régulier à la date où ces heures ont été effectuées majoré d'au moins cinquante pour cent.

Application of section 189

(6) Section 189 applies for the purposes of this section.

R.S., 1985, c. L-2, s. 174; 2017, c. 33, s. 197.

Right to refuse

174.1 (1) Subject to subsections (2) and (3), an employee may refuse to work the overtime requested by the employer in order to carry out the employee's family responsibilities referred to in paragraph 206.6(1)(b) or (c).

Reasonable steps

(2) An employee may refuse to work overtime only if

(a) they have taken reasonable steps to carry out their family responsibility by other means, so as to enable them to work overtime; and

(b) even though the steps referred to in paragraph (a) have been taken, they are still required to carry out that responsibility during the period of the overtime.

Exceptions

(3) An employee is not to refuse to work overtime if it is necessary for them to work overtime to deal with a situation that the employer could not have reasonably foreseen and that presents or could reasonably be expected to present an imminent or serious

(a) threat to the life, health or safety of any person;

(b) threat of damage to or loss of property; or

(c) threat of serious interference with the ordinary working of the employer's industrial establishment.

Prohibition

(4) An employer shall not dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because the employee has refused to work overtime under subsection (1) or take such a refusal into account in any decision to promote or train the employee.

2017, c. 33, s. 197; 2018, c. 27, s. 511.

Regulations for the purpose of this Division

175 (1) The Governor in Council may make regulations

Application de l'article 189

(6) L'article 189 s'applique dans le cadre du présent article.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 174; 2017, ch. 33, art. 197.

Droit de refus

174.1 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), l'employé peut, pour s'acquitter des obligations familiales visées aux alinéas 206.6(1)b) ou c), refuser d'effectuer les heures supplémentaires que lui demande son employeur.

Moyens raisonnables

(2) L'employé ne peut se prévaloir de son droit de refus que si les conditions suivantes sont remplies :

a) il a pris les moyens raisonnables pour tenter de s'acquitter de l'obligation familiale d'une manière qui ne l'empêcherait pas d'effectuer les heures supplémentaires;

b) malgré la prise de tels moyens, l'employé demeure tenu de s'acquitter de l'obligation durant la période durant laquelle les heures supplémentaires doivent être effectuées.

Exceptions

(3) L'employé ne peut toutefois refuser d'effectuer des heures supplémentaires s'il est nécessaire qu'il en effectue pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir et qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter l'une ou l'autre des menaces imminentes ou sérieuses suivantes :

a) une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne;

b) une menace de dommages à des biens ou de perte de biens;

c) une menace d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur.

Interdiction

(4) L'employeur ne peut ni congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder l'employé qui refuse d'effectuer des heures supplémentaires en vertu du paragraphe (1) ou prendre des mesures disciplinaires à son égard, ni tenir compte d'un tel refus de l'employé dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation.

2017, ch. 33, art. 197; 2018, ch. 27, art. 511.

Règlements

175 (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

(a) modifying any provision of this Division for the purpose of the application of this Division to classes of employees who are employed in or in connection with the operation of any industrial establishment if, in the opinion of the Governor in Council, the application of those sections without modification

(i) would be or is unduly prejudicial to the interests of the employees in those classes, or

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

(b) exempting any class of employees from the application of any provision of this Division if the Governor in Council is satisfied that it cannot reasonably be applied to that class of employees;

(b.1) respecting rest periods under section 169.2, including defining the terms "shift" and "work period" for the purposes of that section;

(c) providing that section 174 does not apply in circumstances where work practices specified in the regulations are followed that in the opinion of the Governor in Council make the application of that section either unreasonable or inequitable; and

(d) providing for the calculation of hours worked by employees of any class who are employed in any industrial establishment or in any class of industrial establishment.

(2) [Repealed, 2017, c. 33, s. 198]

R.S., 1985, c. L-2, s. 175; 2017, c. 33, s. 198; 2018, c. 27, s. 446.

a) adapter toute disposition de la présente section au cas de certaines catégories d'employés exécutant un travail lié à l'exploitation de certains établissements s'il estime qu'en leur état actuel, l'application de ces articles :

(i) soit porte — ou porterait — atteinte aux intérêts des employés de ces catégories,

(ii) soit cause — ou causerait — un grave préjudice au fonctionnement de ces établissements;

b) soustraire des catégories d'employés à l'application de toute disposition de la présente section s'il est convaincu qu'elle ne se justifie pas dans leur cas;

b.1) régir la période de repos prévue à l'article 169.2, notamment en vue de définir les termes « quart de travail » et « période de travail » pour l'application de cet article;

c) prévoir que l'article 174 ne s'applique pas dans les cas où, à son avis, certains usages en matière de régime de travail — mentionnés dans le règlement — n'en justifient pas l'application ou font qu'elle serait inéquitable;

d) fixer le mode de calcul de la durée du travail des employés de certaines catégories travaillant dans certains établissements ou certaines catégories d'établissements.

(2) [Abrogé, 2017, ch. 33, art. 198]

L.R. (1985), ch. L-2, art. 175; 2017, ch. 33, art. 198; 2018, ch. 27, art. 446.

Excess hours under permit

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

Justifying permit

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

(a) that exceptional circumstances exist that justify the working of additional hours;

(b) that the employer had posted a notice of the application for the permit, for at least 30 days before its

Dérogation — dépassement de la durée maximale

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

Justification par le demandeur

(2) Le chef ne délivre la dérogation visée au paragraphe (1) que sur justification à ses yeux de la demande par des circonstances exceptionnelles et que si le demandeur lui montre qu'il a affiché, dans des endroits facilement accessibles où les employés de la catégorie visée pouvaient le consulter, un avis de sa demande de dérogation pendant au moins trente jours avant la date prévue de sa

proposed effective date, in places readily accessible to the affected class of employees where they were likely to see it; and

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

prise d'effet et, si ces employés sont représentés par un syndicat, qu'il a avisé celui-ci par écrit de la demande.

Duration of permit

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

Validité de la dérogation

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

Additional hours may be specified

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

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

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

Précision du nombre d'heures de dépassement

(4) La dérogation peut spécifier :

a) soit la durée totale du dépassement permis;

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

Report

(5) If a permit has been issued under this section, the employer for whom or on whose behalf the permit was issued shall report in writing to the Head, within 15 days after the expiration of the period specified in the permit or within such time as the Head may fix in the permit, stating the number of employees who worked in excess of the maximum hours specified in or prescribed under section 171 or by regulations made under section 175 and the number of additional hours each of them worked.

R.S., 1985, c. L-2, s. 176; 1993, c. 42, s. 17; 2018, c. 27, s. 571.

Rapport

(5) Dans les quinze jours qui suivent l'expiration de la dérogation ou à la date précisée dans celle-ci par le chef, l'employeur lui envoie un rapport écrit indiquant le nombre d'employés ayant dépassé la durée maximale hebdomadaire fixée aux termes de l'article 171 ou des règlements d'application de l'article 175, ainsi que le nombre d'heures excédentaires travaillées par chacun d'eux.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 176; 1993, ch. 42, art. 17; 2018, ch. 27, art. 571.

Emergency work

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

(a) accident to machinery, equipment, plant or persons;

(b) urgent and essential work to be done to machinery, equipment or plant; or

(c) other unforeseen or unpreventable circumstances.

Travaux urgents

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

a) accident mécanique ou humain;

b) travaux urgents et indispensables à effectuer sur l'équipement;

c) autres circonstances imprévues ou inévitables.

Reporting additional work

(2) Where the maximum hours of work in an industrial establishment have been exceeded under the authority of subsection (1), the employer shall report in writing to the Head, and also to the trade union if the affected employees are subject to a collective agreement, within 15 days after the end of the month in which the maximum was exceeded, stating the nature of the circumstances in which the maximum was exceeded, the number of employees who worked in excess of the maximum and the number of additional hours each of them worked.

R.S., 1985, c. L-2, s. 177; 1993, c. 42, s. 18; 2018, c. 27, s. 572.

Rapport

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

L.R. (1985), ch. L-2, art. 177; 1993, ch. 42, art. 18; 2018, ch. 27, art. 572.

DIVISION I.1

Flexible Work Arrangements

Right to request

177.1 (1) An employee who has completed six consecutive months of continuous employment with an employer may request from the employer a change to the following terms and conditions of employment:

(a) the number of hours that the employee is required to work;

(b) the employee's work schedule;

(c) the employee's location of work; and

(d) any terms and conditions that apply to the employee and that are prescribed by regulation.

Contents of request

(2) The request shall be made in writing and shall include

(a) the employee's name;

(b) the date on which the request is made;

(c) a description of the change to the terms and conditions of employment that is requested;

(d) the date on which the change would take effect and, if the change is intended to be temporary, the date on which the change would cease to have effect;

(e) an explanation of the effect that, in the employee's opinion, the requested change would have on the employer and the manner in which, in the employee's opinion, the employer could manage that effect; and

SECTION I.1

Assouplissement des conditions d'emploi

Droit de faire une demande

177.1 (1) L'employé qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois peut demander à celui-ci des changements aux conditions d'emploi suivantes :

a) le nombre d'heures qu'il doit travailler;

b) son horaire de travail;

c) son lieu de travail;

d) toute condition d'emploi qui lui est applicable et est prévue par règlement.

Contenu de la demande

(2) La demande est faite par écrit et comporte :

a) le nom de l'employé;

b) la date à laquelle elle est faite;

c) la description des changements aux conditions d'emploi demandés;

d) la date de prise d'effet des changements et, si ceux-ci se veulent temporaires, celle à laquelle ils cesseraient d'avoir effet;

e) une explication des répercussions qu'auraient, selon l'employé, les changements demandés pour l'employeur et de la manière dont l'employeur pourrait, selon l'employé, s'en accommoder;

f) les renseignements prévus par règlement.

(f) any information that may be prescribed by regulation.

Employer's decision

(3) An employer to whom a request is made shall make one of the following decisions:

(a) grant the request;

(b) offer to grant the request in part or to make an alternative change to the terms and conditions of employment; or

(c) refuse the request on one or more of the following grounds:

(i) the requested change would result in additional costs that would be a burden on the employer,

(ii) the requested change would have a detrimental impact on the quality or quantity of work within the employer's industrial establishment, on the ability to meet customer demand or on any other aspect of performance within that industrial establishment,

(iii) the employer is unable to reorganize work among existing employees or to recruit additional employees in order to manage the requested change,

(iv) there would be insufficient work available for the employee if the requested change was granted, and

(v) any ground prescribed by regulation.

Notice of decision

(4) The employer shall, as soon as possible and not later than 30 days after receiving the request, give written notice to the employee of their decision. The notice in respect of a decision made under paragraph (3)(b) or (c) shall include written reasons for refusing the requested change or for not granting a part of it.

Power to change terms and conditions

(5) The employer may, for the purpose of granting a request made by an employee under paragraph (3)(a) or for the purpose of giving effect to a written agreement with the employee following an offer made under paragraph (3)(b), change the employee's terms and conditions of employment. However, when there is any other provision under this Part or any provision of any regulations made under this Part that authorizes the employer to make a change to those terms and conditions, they shall make the change under that provision.

Décision de l'employeur

(3) L'employeur prend, à l'égard de la demande de l'employé, l'une des décisions suivantes :

a) il fait droit à la demande de changements;

b) il offre à l'employé de faire droit partiellement à sa demande ou de lui consentir d'autres changements à ses conditions d'emploi;

c) il rejette la demande de changements pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

(i) les changements demandés entraîneraient des frais additionnels qui représenteraient un fardeau pour l'employeur,

(ii) les changements demandés auraient un effet préjudiciable sur la qualité ou la quantité de travail dans l'établissement de l'employeur, la capacité de répondre aux demandes de ses clients, ou tout autre aspect de la performance dans cet établissement,

(iii) l'employeur n'est pas en mesure d'embaucher du personnel additionnel ou d'ajuster le travail des employés actuels pour répondre aux changements demandés,

(iv) il n'y aurait pas assez de travail pour l'employé si les changements demandés étaient consentis,

(v) toute raison prévue par règlement.

Avis

(4) Dès que possible, mais au plus tard trente jours après avoir reçu la demande, l'employeur donne à l'employé un avis écrit de sa décision. L'avis faisant état de la décision visée aux alinéas (3)b) ou c) énonce les motifs pour lesquels l'employeur n'a pas consenti à tout ou partie des changements demandés.

Pouvoir de changer les conditions d'emploi

(5) L'employeur peut changer les conditions d'emploi de l'employé pour faire droit à sa demande au titre de l'alinéa (3)a) ou pour donner effet à toute entente écrite avec celui-ci qui découle d'une offre faite aux termes de l'alinéa (3)b). Cependant, lorsqu'une autre disposition de la présente partie ou une disposition des règlements pris en vertu de cette partie confère à l'employeur le pouvoir de faire un changement aux conditions d'emploi en cause, l'employeur le fait au titre de cette disposition.

Collective agreement

(6) An employer shall not change, under subsection (5), a term or condition of employment contained in a collective agreement unless the change is agreed to in writing by the employer and the trade union.

Prohibition

(7) An employer shall not dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because the employee has made a request under subsection (1) or take such a request into account in any decision to promote or train the employee.

Regulations

(8) The Governor in Council may make regulations limiting the number of requests that an employee may make in any year and specifying the information that shall be included in a notice under subsection (4) or an agreement referred to in subsection (5).

For greater certainty

(9) For greater certainty, nothing in this section limits an employer's duty to accommodate an employee under any other Act of Parliament.

Application of section 189

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

2017, c. 33, s. 199; 2018, c. 27, s. 512.

Convention collective

(6) L'employeur ne peut, aux termes du paragraphe (5), changer les conditions d'emploi figurant dans une convention collective que s'il s'entend par écrit avec le syndicat.

Interdiction

(7) L'employeur ne peut ni congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder l'employé qui a fait une demande en vertu du paragraphe (1) ou prendre des mesures disciplinaires à son égard, ni tenir compte du fait que l'employé a fait une telle demande dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation.

Règlements

(8) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, limiter le nombre de demandes pouvant être faites par un employé au cours d'une même année et préciser les renseignements que contient l'avis donné en vertu du paragraphe (4) ou l'entente visée au paragraphe (5).

Précision

(9) Il est entendu que le présent article n'a pas pour effet de restreindre toute obligation d'adaptation que peut avoir l'employeur à l'égard de l'employé sous le régime d'autres lois fédérales.

Application de l'article 189

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

2017, ch. 33, art. 199; 2018, ch. 27, art. 512.

DIVISION II

Minimum Wages

Minimum wage

178 (1) Subject to subsections (2) to (5), an employer shall pay to each employee a wage at a minimum hourly rate that is not less than the rate that is determined in accordance with section 178.1.

Province of employment

(2) If the minimum hourly rate that is fixed, from time to time, by or under an Act of the legislature of the province where the employee is usually employed and that is generally applicable regardless of occupation, status or work experience is higher than the minimum hourly rate fixed under subsection (1), an employer shall pay to each employee a wage at a rate that is

SECTION II

Salaire minimum

Salaire minimum

178 (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), l'employeur verse à chaque employé au moins le salaire horaire minimum au taux établi aux termes de l'article 178.1.

Province où l'employé exerce ses fonctions

(2) Si le salaire horaire minimum au taux fixé et éventuellement modifié en vertu de la loi de la province où l'employé exerce habituellement ses fonctions, et applicable de façon générale, indépendamment de la profession, du statut ou de l'expérience de travail, est plus élevé que le salaire horaire minimum prévu au paragraphe (1), l'employeur verse plutôt à chaque employé au moins :

(a) if the wages of the employee are paid on an hourly basis, not less than that higher minimum hourly rate; or

(b) if the wages of the employee are paid on any basis of time other than hourly, not less than the equivalent of the rate under paragraph (a) for the time worked by the employee.

(a) dans le cas où la base de calcul du salaire est l'heure, ce salaire horaire minimum plus élevé;

b) dans le cas contraire, l'équivalent de ce taux en fonction du temps travaillé.

Wage rate based on age

(3) For the purposes of paragraph (2)(a), if minimum hourly rates for a province are fixed on the basis of age, the minimum hourly rate for that province is the highest of those rates.

Taux variant en fonction de l'âge

(3) Pour l'application de l'alinéa (2)a), dans les cas où le salaire horaire minimum fixé par la province varie en fonction de l'âge, c'est le taux le plus élevé qui s'applique.

Minimum on other basis than time

(4) Where the wages of an employee are computed and paid on a basis other than time or on a combined basis of time and some other basis, the Minister may, by order,

(a) fix a standard basis of work to which a minimum wage on a basis other than time may be applied; and

(b) fix a minimum rate of wage that in the opinion of the Minister is the equivalent of

(i) the minimum rate determined in accordance with subsection (2), if that minimum rate is higher than or equal to the minimum rate determined in accordance with section 178.1, or

(ii) the minimum rate determined in accordance with section 178.1, if that minimum rate is higher than the minimum rate determined in accordance with subsection (2).

Autres modes de rémunération que le salaire au temps

(4) Pour les salaires qui ne sont pas calculés et payés en fonction du temps ou le sont partiellement seulement, le ministre peut, par arrêté, fixer :

a) d'une part, une norme autre que le temps comme base du salaire minimum;

b) d'autre part, un taux minimum qui, selon lui, équivaut, selon le cas :

(i) s'il est supérieur ou égal au taux minimum établi aux termes de l'article 178.1, au taux minimum établi au titre du paragraphe (2),

(ii) s'il est supérieur au taux minimum établi au titre du paragraphe (2), au taux minimum établi aux termes de l'article 178.1.

Minimum rate fixed by order to be paid

(5) Except as otherwise provided by or under this Division, the employer shall pay to each employee who is paid on a basis other than time or on a combined basis of time and some other basis a wage at a rate not less than the minimum rate fixed by order under subsection (4).

R.S., 1985, c. L-2, s. 178; 1996, c. 32, s. 1; 2021, c. 23, s. 246.

Obligation

(5) Dans les cas où le ministre fixe un salaire minimum en application du paragraphe (4), l'employeur est tenu, sauf disposition contraire de la présente section, de verser aux employés concernés un salaire au moins égal à celui qui est fixé sous le régime de ce paragraphe.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 178; 1996, ch. 32, art. 1; 2021, ch. 23, art. 246.

Minimum wage — rate

178.1 (1) Subject to subsection (2), the minimum hourly rate referred to in subsection 178(1) is $15.

Taux du salaire minimum

178.1 (1) Sous réserve du paragraphe (2), le taux du salaire horaire minimum visé au paragraphe 178(1) est de quinze dollars.

Annual adjustment

(2) On April 1 of each year after the year in which this section comes into force, the minimum hourly rate is to be adjusted to the rate, rounded up to the nearest $0.05, that is equal to the product of

Rajustement annuel

(2) Ce taux est rajusté le 1er avril de chaque année suivant celle au cours de laquelle le présent article entre en vigueur et est alors égal au produit, arrondi au multiple de cinq cents supérieur :

(a) as the case may be,

(i) in respect of April 1 of the year after the year in which this section comes into force, $15, or

(ii) in respect of April 1 of each subsequent year, the rate that is determined in accordance with this section on April 1 of the preceding year, and

(b) the ratio that the Consumer Price Index for the preceding calendar year bears to the Consumer Price Index for the calendar year before that preceding calendar year.

a) d'une part :

(i) s'agissant du 1er avril de l'année qui suit celle au cours de laquelle le présent article entre en vigueur, de quinze dollars,

(ii) s'agissant du 1er avril de toute année subséquente, du taux établi aux termes du présent article le 1er avril de l'année précédente;

b) d'autre part, du rapport entre l'indice des prix à la consommation pour l'année civile précédente et cet indice des prix pour l'année civile précédant l'année civile précédente.

Consumer Price Index

(3) For the purposes of subsection (2), a reference to the Consumer Price Index for any calendar year means the average of the all-items Consumer Price Index for Canada, not seasonally adjusted, as published by Statistics Canada under the authority of the *Statistics Act*, for each month in that year.

Indice des prix à la consommation

(3) Pour l'application du paragraphe (2), toute mention de l'indice des prix à la consommation s'entend, pour une année civile, de la moyenne des indices d'ensemble des prix à la consommation pour le Canada, non désaisonnalisés, publiés par Statistique Canada sous le régime de la *Loi sur la statistique*, pour chaque mois de cette année.

No adjustment

(4) Despite subsection (2), the minimum hourly rate is not to be adjusted on April 1 of a given year if on that day the rate determined in accordance with that subsection is less than, as the case may be,

(a) in respect of April 1 of the year after the year in which this section comes into force, $15; or

(b) in respect of April 1 of each subsequent year, the rate that is determined in accordance with this section on April 1 of the preceding year.

2021, c. 23, s. 247.

Aucun rajustement

(4) Malgré le paragraphe (2), le taux du salaire horaire minimum n'est pas rajusté le 1er avril d'une année donnée si à cette date le taux établi aux termes de ce paragraphe est inférieur :

a) s'agissant du 1er avril de l'année qui suit celle au cours de laquelle le présent article entre en vigueur, à quinze dollars;

b) s'agissant du 1er avril de toute année subséquente, au taux établi aux termes du présent article le 1er avril de l'année précédente.

2021, ch. 23, art. 247.

Employees under 17 years of age

179 An employer may employ a person under the age of seventeen years only

(a) in an occupation specified by the regulations; and

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

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

Emploi de jeunes de moins de 17 ans

179 L'employeur ne peut engager une personne de moins de dix-sept ans :

a) qu'aux activités prévues par règlement;

b) qu'aux conditions d'emploi fixées par règlement pour l'activité en cause.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 179; 1996, ch. 32, art. 2.

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

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

Regulations applicable to Division

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

Règlements applicables à la présente section

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

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

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

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

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

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

(f) specifying, for the purposes of section 179, the occupations in which persons under the age of seventeen years may be employed in an industrial establishment and fixing the conditions of that employment; and

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DIVISION II.1

Breaks for Medical Reasons or Nursing

Medical break

181.1 (1) Subject to the regulations, every employee is entitled to and shall be granted any unpaid breaks that are necessary for medical reasons.

Certificate

(2) On written request by the employer, the employee must provide a certificate issued by a health care practitioner setting out the length and frequency of the breaks needed for medical reasons and any additional information that may be prescribed by regulation.

2018, c. 27, s. 450.

Nursing break

181.2 Subject to the regulations, every employee who is nursing is entitled to and shall be granted any unpaid breaks necessary for them to nurse or to express breast milk.

2018, c. 27, s. 450.

Regulations

181.3 The Governor in Council may make regulations

(a) modifying the provisions of sections 181.1 or 181.2 for the purpose of the application of this Division to any class of employees;

(b) exempting any class of employees from the application of section 181.1 or 181.2;

(c) respecting the breaks set out in subsection 181.1(1) and section 181.2, including circumstances in which those breaks cannot be taken; and

(d) respecting additional information to be included in a certificate required under subsection 181.1(2).

2018, c. 27, s. 450.

SECTION II.1

Pauses pour raisons médicales ou allaitement

Pause pour raisons médicales

181.1 (1) Sous réserve des règlements, l'employé a droit à toute pause non rémunérée qui lui est nécessaire pour des raisons médicales.

Certificat

(2) Il fournit à l'employeur, sur demande présentée par écrit à cet effet, un certificat, délivré par un professionnel de la santé, précisant la durée et la fréquence des pauses qui lui sont nécessaires pour des raisons médicales, ainsi que tout renseignement supplémentaire prévu par règlement.

2018, ch. 27, art. 450.

Pause pour allaitement

181.2 Sous réserve des règlements, l'employée qui allaite a droit à toute pause non rémunérée qui lui est nécessaire pour allaiter ou extraire le lait.

2018, ch. 27, art. 450.

Règlements

181.3 Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) adapter les dispositions des articles 181.1 ou 181.2 à certaines catégories d'employés;

b) soustraire certaines catégories d'employés à l'application des articles 181.1 ou 181.2;

c) régir les pauses prévues au paragraphe 181.1(1) ou à l'article 181.2, notamment prévoir des cas dans lesquelles la pause ne peut être prise;

d) préciser les renseignements supplémentaires que doit contenir le certificat visé au paragraphe 181.1(2).

2018, ch. 27, art. 450.

DIVISION III

Equal Wages

Application of sections

182 (1) For the purposes of ascertaining whether a discriminatory practice under section 11 of the *Canadian Human Rights Act* is being or has been engaged in, sections 249, 250, 252, 253, 254, 255 and 264 apply, with such

SECTION III

Égalité des salaires

Actes discriminatoires

182 (1) Les articles 249, 250, 252, 253, 254, 255 et 264 s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, à la recherche et à la constatation des actes discriminatoires définis à l'article 11 de la *Loi canadienne sur*

modifications as the circumstances require, as if this Part expressly required an employer to refrain from that discriminatory practice.

Report to Commission

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

R.S., 1985, c. L-2, s. 182; 2018, c. 27, s. 573.

les droits de la personne, comme si ces actes étaient expressément interdits par la présente partie.

Saisine de la Commission

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

L.R. (1985), ch. L-2, art. 182; 2018, ch. 27, art. 573.

DIVISION IV

Annual Vacations

Definitions

183 In this Division,

vacation pay means the amount an employee is entitled to under section 184.01; (*indemnité de congé annuel*)

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

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

(b) for a calendar year or other year determined by the employer, in accordance with the regulations, in relation to an industrial establishment. (*année de service*)

R.S., 1985, c. L-2, s. 183; 1993, c. 42, s. 19; 2018, c. 27, s. 453.

Annual vacation with pay

184 Except as otherwise provided by or under this Division, in respect of every year of employment by an employer, every employee is entitled to and shall be granted a vacation with vacation pay of

(a) at least two weeks if they have completed at least one year of employment;

(b) at least three weeks if they have completed at least five consecutive years of employment with the same employer; and

(c) at least four weeks if they have completed at least 10 consecutive years of employment with the same employer.

R.S., 1985, c. L-2, s. 184; 2018, c. 27, s. 454.

SECTION IV

Congés annuels

Définitions

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

année de service Période d'emploi ininterrompu par le même employeur :

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

b) soit — année civile ou autre — déterminée par l'employeur, en conformité avec les règlements, pour un établissement. (*year of employment*)

indemnité de congé annuel L'indemnité prévue à l'article 184.01. (*vacation pay*)

L.R. (1985), ch. L-2, art. 183; 1993, ch. 42, art. 19; 2018, ch. 27, art. 453.

Congés annuels payés

184 Sauf disposition contraire prévue sous le régime de la présente section, à l'égard de chaque année de service, l'employé a droit selon le cas, à un congé annuel payé :

a) d'au moins deux semaines, après au moins une année de service;

b) d'au moins trois semaines, après au moins cinq années de service consécutives auprès du même employeur;

c) d'au moins quatre semaines, après au moins dix années de service consécutives auprès du même employeur.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 184; 2018, ch. 27, art. 454.

Calculation of vacation pay

184.01 An employee is entitled to vacation pay equal to:

(a) 4% of their wages during the year of employment in respect of which they are entitled to the vacation;

(b) 6% of their wages during the year of employment in respect of which they are entitled to the vacation, if they have completed at least five consecutive years of employment with the same employer; and

(c) 8% of their wages during the year of employment in respect of which they are entitled to the vacation, if they have completed at least 10 consecutive years of employment with the same employer.

2018, c. 27, s. 454.

Entitlement to vacation in one or more periods

184.1 A vacation granted to an employee under this Division is to be taken only in one period or, if the employee makes a request in writing and the employer approves it in writing, in more than one period.

2017, c. 33, s. 200.

Granting vacation with pay

185 The employer of an employee who under this Division has become entitled to a vacation with vacation pay

(a) shall grant to the employee the vacation to which the employee is entitled, which shall begin not later than ten months immediately following the completion of the year of employment for which the employee became entitled to the vacation; and

(b) shall, at any time that is prescribed by the regulations, pay to the employee

(i) if the vacation is taken in one period, the vacation pay to which the employee is entitled in respect of that vacation, or

(ii) if the vacation is taken in more than one period, for each period, the proportion of the vacation pay that the vacation taken is of the annual vacation to which the employee is entitled.

R.S., 1985, c. L-2, s. 185; 2017, c. 33, s. 201.

Vacation pay

186 Vacation pay shall for all purposes be deemed to be wages.

R.S., c. L-1, s. 42.

Calcul de l'indemnité de congé annuel

184.01 L'employé a droit à une indemnité de congé annuel équivalant, selon le cas, à :

a) quatre pour cent du salaire gagné au cours de l'année de service ouvrant droit à l'indemnité;

b) six pour cent du salaire gagné au cours de l'année de service ouvrant droit à l'indemnité s'il a complété au moins cinq années de service consécutives auprès du même employeur;

c) huit pour cent du salaire gagné au cours de l'année de service ouvrant droit à l'indemnité s'il a complété au moins dix années de service consécutives auprès du même employeur.

2018, ch. 27, art. 454.

Droit au congé — une ou plusieurs périodes

184.1 Le congé annuel auquel l'employé a droit en vertu de la présente section est pris en une seule période ou, si l'employé en fait la demande par écrit à son employeur et si celui-ci l'approuve par écrit, en plusieurs périodes.

2017, ch. 33, art. 200.

Congés annuels payés

185 Une fois que l'employé a, aux termes de la présente section, acquis le droit à des congés annuels payés, l'employeur est tenu :

a) de lui accorder ces congés dans les dix mois qui suivent la fin de l'année de service qui y donne droit;

b) en outre, de lui verser, à la date fixée par règlement :

(i) si l'employé prend les congés en une seule période, l'indemnité de congé annuel à laquelle il a droit,

(ii) si l'employé prend les congés en plus d'une période, pour chaque période, le montant correspondant au produit de l'indemnité de congé annuel à laquelle il a droit par le rapport entre les congés pris et les congés annuels auxquels il a droit.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 185; 2017, ch. 33, art. 201.

Assimilation à salaire

186 L'indemnité de congé annuel est assimilée à un salaire.

S.R., ch. L-1, art. 42.

General holiday during vacation

187 Where one or more general holidays occur during a vacation granted to an employee pursuant to this Division, the vacation to which the employee is entitled under this Division may be extended by one day for each such holiday, and the employer shall pay to the employee in addition to the vacation pay the wages to which the employee is entitled for those general holidays.

R.S., c. L-1, s. 43; 1977-78, c. 27, s. 12.

Jour férié en cours de congé

187 L'employé peut prolonger son congé annuel d'autant de jours qu'il y a eu de jours fériés au cours de celui-ci, et l'employeur doit lui verser, outre l'indemnité de congé annuel, le salaire auquel il a droit pour ces jours fériés.

S.R., ch. L-1, art. 43; 1977-78, ch. 27, art. 12.

Interruption

187.1 (1) An employee may interrupt a vacation granted to them under this Division in order to permit them to take a leave of absence under Division VII or VIII or section 247.5 or to be absent due to a reason referred to in subsection 239(1) or 239.1(1).

Application of section 209.1

(2) If an employee interrupts a vacation to take leave under any of sections 205.1, 206, 206.1 and 206.3 to 206.9 and resumes the vacation immediately at the end of that leave, section 209.1 applies to them as if they did not resume the vacation before returning to work.

Application of subsection 239(7)

(3) If an employee interrupts a vacation to be absent due to a reason referred to in subsection 239(1) and resumes the vacation immediately at the end of that leave, subsection 239(7) applies to them as if they did not resume the vacation before returning to work.

(3.1) [Repealed, 2021, c. 26, s. 20]

Application of subsections 239.1(3) and (4)

(4) If an employee interrupts a vacation to be absent due to a reason referred to in subsection 239.1(1) and resumes the vacation immediately at the end of that leave, subsections 239.1(3) and (4) apply to them as if they did not resume the vacation before returning to work.

Application of sections 247.93 to 247.95

(5) If an employee interrupts a vacation to take leave under section 247.5 and resumes the vacation immediately at the end of that leave, sections 247.93 to 247.95 apply to that employee as if they did not resume the vacation before returning to work.

Interruption

187.1 (1) L'employé peut interrompre le congé annuel auquel il a droit en vertu de la présente section afin de prendre congé au titre des sections VII ou VIII ou de l'article 247.5 ou de s'absenter pour l'une des raisons mentionnées aux paragraphes 239(1) ou 239.1(1).

Application de l'article 209.1

(2) Si l'employé a interrompu son congé annuel afin de prendre congé au titre de l'un des articles 205.1, 206, 206.1 ou 206.3 à 206.9 et a repris son congé annuel immédiatement après la fin de ce congé, l'article 209.1 s'applique à lui comme s'il n'avait pas repris son congé annuel avant son retour au travail.

Application du paragraphe 239(7)

(3) Si l'employé a interrompu son congé annuel afin de s'absenter pour l'une des raisons mentionnées au paragraphe 239(1) et a repris son congé annuel immédiatement après la fin de ce congé, le paragraphe 239(7) s'applique à lui comme s'il n'avait pas repris son congé annuel avant son retour au travail.

(3.1) [Abrogé, 2021, ch. 26, art. 20]

Application des paragraphes 239.1(3) et (4)

(4) Si l'employé a interrompu son congé annuel afin de s'absenter pour l'une des raisons mentionnées au paragraphe 239.1(1) et a repris son congé annuel immédiatement après la fin de ce congé, les paragraphes 239.1(3) et (4) s'appliquent à lui comme s'il n'avait pas repris son congé annuel avant son retour au travail.

Application des articles 247.93 à 247.95

(5) Si l'employé a interrompu son congé annuel afin de prendre congé au titre de l'article 247.5 et a repris son congé annuel immédiatement après la fin de ce congé, les articles 247.93 à 247.95 s'appliquent à lui comme s'il n'avait pas repris son congé annuel avant son retour au travail.

Notice to employer — interruption of vacation

(6) An employee who intends to interrupt their vacation shall provide the employer with written notice of the interruption before or as soon as possible after the interruption begins.

Notice to employer — resumption of vacation

(7) An employee who interrupts their vacation and who intends to resume it immediately after the interruption ends shall provide the employer with written notice of the day on which they resume their vacation before or as soon as possible after that day.

2017, c. 33, s. 202; 2018, c. 27, s. 455; 2018, c. 27, s. 533; 2020, c. 5, s. 37; 2020, c. 12, s. 4.1; 2021, c. 23, s. 340; 2021, c. 23, s. 345; 2021, c. 26, s. 20; 2021, c. 26, s. 26.

Postponement

187.2 (1) Despite paragraph 185(a) or any term or condition of employment, an employee may postpone their vacation until after the day on which a leave of absence taken under Division VII or VIII or section 247.5, or an absence due to a reason referred to in subsection 239(1) or 239.1(1), ends.

Notice to employer

(2) An employee who intends to postpone their vacation shall, as soon as possible, provide the employer with prior written notice of the postponement.

2017, c. 33, s. 202; 2020, c. 5, s. 38; 2020, c. 12, s. 4.2; 2021, c. 23, s. 341; 2021, c. 23, s. 345; 2021, c. 26, s. 21; 2021, c. 26, s. 26.

Termination of employment during year

188 When an employee ceases to be employed, the employer shall pay to the employee within 30 days after the day on which the employee ceases to be employed

(a) any vacation pay then owing by the employer to the employee under this Division in respect of any prior completed year of employment; and

(b) the applicable percentage, under section 184.01, of the wages of the employee during any part of the completed portion of their year of employment in respect of which vacation pay has not been paid to them.

R.S., 1985, c. L-2, s. 188; 2012, c. 31, s. 219; 2018, c. 27, s. 456.

Transfer

189 (1) Despite the lease or transfer of a work, undertaking or business, or any part of a work, undertaking or business, from one employer to another employer by sale, merger or otherwise, the employment of the employee, before and after the lease or transfer, who is employed in or in connection with the operation of that work, undertaking or business, is, for the purposes of this

Avis à l'employeur — interruption du congé annuel

(6) L'employé qui entend interrompre son congé annuel en informe l'employeur par écrit avant l'interruption ou dès que possible après le début de celle-ci.

Avis à l'employeur — poursuite du congé annuel

(7) L'employé qui a interrompu son congé annuel et qui entend poursuivre ce congé dès que l'interruption prend fin informe l'employeur par écrit de la date à laquelle il poursuit son congé annuel avant cette date ou dès que possible après celle-ci.

2017, ch. 33, art. 202; 2018, ch. 27, art. 455; 2018, ch. 27, art. 533; 2020, ch. 5, art. 37; 2020, ch. 12, art. 4.1; 2021, ch. 23, art. 340; 2021, ch. 23, art. 345; 2021, ch. 26, art. 20; 2021, ch. 26, art. 26.

Report

187.2 (1) Malgré l'alinéa 185a) et toute condition d'emploi, l'employé peut reporter ses congés annuels jusqu'à la fin du congé pris au titre des sections VII ou VIII ou de l'article 247.5 ou de son absence pour l'une des raisons mentionnées aux paragraphes 239(1) ou 239.1(1).

Avis à l'employeur

(2) L'employé qui entend reporter son congé annuel en informe dès que possible l'employeur par un préavis écrit.

2017, ch. 33, art. 202; 2020, ch. 5, art. 38; 2020, ch. 12, art. 4.2; 2021, ch. 23, art. 341; 2021, ch. 23, art. 345; 2021, ch. 26, art. 21; 2021, ch. 26, art. 26.

Cessation d'emploi en cours d'année

188 En cas de cessation d'emploi, l'employeur verse à l'employé, dans les trente jours qui suivent la date de la cessation :

a) toute indemnité de congé annuel due pour une année de service antérieure;

b) en outre, une somme égale au pourcentage, auquel a droit l'employé au titre de l'article 184.01, du salaire gagné pendant la fraction de l'année de service en cours pour laquelle il n'a pas reçu l'indemnité de congé annuel.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 188; 2012, ch. 31, art. 219; 2018, ch. 27, art. 456.

Transfert

189 (1) Malgré la location ou le transfert d'un employeur à un autre, notamment par vente ou fusion, de tout ou partie d'une installation, d'un ouvrage ou d'une entreprise, l'employé qui, avant et après la location ou le transfert, occupe un emploi lié à l'exploitation de l'installation, de l'ouvrage ou de l'entreprise est réputé, pour l'application de la présente section, avoir travaillé sans

Division, deemed to be continuous with one employer if the work, undertaking or business

(a) is a federal work, undertaking or business; or

(b) becomes a federal work, undertaking or business due to the lease or transfer.

Retendering

(1.1) If, due to a contract being awarded through a retendering process, a second employer becomes responsible for carrying out any particular federal work, undertaking or business, or part of one, that was previously carried out by a first employer, an employee who is employed in or in connection with the its operation before and after the retendering, is, for the purposes of this Division, deemed to be continuously employed with one employer.

Non-application

(1.2) Subsections (1) and (1.1) do not apply if the employee's first day of employment by the second employer is more than 13 weeks after the day that is the earlier of

(a) the employee's last day of employment by the first employer; and

(b) the day on which the federal work, undertaking or business is transferred or the first day the second employer carries out the federal work, undertaking or business, as the case may be.

Period of continuous employment

(1.3) For greater certainty, if an employer's work, undertaking or business becomes a federal work, undertaking or business due to a change in its activities, for the purposes of this Division, an employee's period of continuous employment by the employer includes any period in which the work, undertaking or business in or in connection with the operation of which the employee is employed was not a federal work, undertaking or business.

Calculation of period of employment

(1.4) If subsection (1) or (1.1) applies in respect of an employee, any period between their employment by the first employer and their employment by the second employer is not included in the calculation of their period of continuous employment.

Exception

(1.5) For the purposes of an employee's employment by the second employer, this section does not apply in respect of the calculation of the employee's entitlement under section 230 if the first employer complied with that section in respect of their employment by that employer.

interruption pour un seul employeur, si l'installation, l'ouvrage ou l'entreprise :

a) est une entreprise fédérale;

b) devient, en raison de la location ou du transfert, une entreprise fédérale.

Appel d'offres

(1.1) Si, à la suite d'un appel d'offres menant à l'octroi d'un contrat, un second employeur commence à exploiter tout ou partie d'une entreprise fédérale qui était exploitée, avant l'appel d'offres, par un premier employeur, l'employé qui, avant et après l'appel d'offres, occupe un emploi lié à l'exploitation de l'entreprise fédérale est réputé, pour l'application de la présente section, avoir travaillé sans interruption pour un seul employeur.

Non-application

(1.2) Les paragraphes (1) et (1.1) ne s'appliquent pas si l'emploi auprès du second employeur débute plus de treize semaines après le premier en date des jours suivants :

a) le dernier jour de l'emploi auprès du premier employeur;

b) le jour de la location ou du transfert ou celui où le second employeur commence à exploiter l'entreprise fédérale, selon le cas.

Période ininterrompue d'emploi

(1.3) Il est entendu que si l'installation, l'ouvrage ou l'entreprise devient, en raison d'un changement d'activité, une entreprise fédérale, pour l'application de la présente section, la période d'emploi ininterrompu d'un employé dont l'emploi est lié à l'exploitation de l'installation, de l'ouvrage ou de l'entreprise comprend, le cas échéant, toute période d'emploi de l'employé auprès de l'employeur avant le changement.

Calcul de la durée d'emploi

(1.4) S'agissant de l'employé visé aux paragraphes (1) ou (1.1), il n'est pas tenu compte de la période entre la fin de son emploi auprès du premier employeur et le début de son emploi auprès du second employeur dans le calcul de la période d'emploi ininterrompu de l'employé.

Exception

(1.5) Si l'employé reçoit du premier employeur le préavis ou l'indemnité prévu à l'article 230, le présent article ne s'applique pas au calcul du délai de préavis ou du montant de l'indemnité au titre de cet article dans le cadre de son emploi auprès du second employeur.

Exception — severance pay

(1.6) For the purposes of an employee's employment by the second employer, this section does not apply in respect of the calculation of their entitlement to severance pay under section 235 if the first employer paid them severance pay in respect of their employment by that employer.

Inclusion

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

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

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

R.S., 1985, c. L-2, s. 189; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 7; 1996, c. 18, s. 10; 2003, c. 22, s. 112; 2018, c. 27, s. 457.

Regulations in relation to annual vacations

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

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

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

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

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

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

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

Exception — indemnité de départ

(1.6) Si l'employé reçoit du premier employeur l'indemnité de départ prévue à l'article 235, le présent article ne s'applique pas au calcul du montant de l'indemnité au titre de cet article dans le cadre de son emploi auprès du second employeur.

Assimilation

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

L.R. (1985), ch. L-2, art. 189; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 7; 1996, ch. 18, art. 10; 2003, ch. 22, art. 112; 2018, ch. 27, art. 457.

Règlements

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DIVISION V

General Holidays

Definitions

191 The following definitions apply in this Division.

employed in a continuous operation means, in respect of an employee, employment in

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

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

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

(d) any operation or service normally carried on without regard to Sundays or general holidays. (*occupé à un travail ininterrompu*)

holiday pay means pay calculated in accordance with section 196. (*indemnité de congé*)

holiday with pay means a holiday for which an employee is entitled to holiday pay. (*congé payé*)

R.S., 1985, c. L-2, s. 191; 2012, c. 31, s. 220.

Entitlement to holidays

192 Except as otherwise provided by this Division, every employee is entitled to and shall be granted a holiday with pay on each of the general holidays falling within any period of his employment.

R.S., c. L-1, s. 48.

SECTION V

Jours fériés

Définitions

191 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente section.

congé payé Congé pour lequel l'employé a droit à l'indemnité de congé. (*holiday with pay*)

indemnité de congé L'indemnité calculée conformément à l'article 196. (*holiday pay*)

occupé à un travail ininterrompu Qualifie l'employé, selon le cas :

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

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

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

d) qui travaille dans un secteur qui fonctionne normalement sans qu'il soit tenu compte des dimanches ou des jours fériés. (*employed in a continuous operation*)

L.R. (1985), ch. L-2, art. 191; 2012, ch. 31, art. 220.

Droit aux congés

192 Sous réserve des autres dispositions de la présente section, chaque employé a droit à un congé payé lors de chacun des jours fériés tombant au cours de toute période d'emploi.

S.R., ch. L-1, art. 48.

General holiday falling on day off

193 (1) Except as otherwise provided by this Division and subject to subsection (2), when a general holiday falls on a day that is a non-working day for an employee, the employee is entitled to and shall be granted a holiday with pay at some other time, which may be by way of addition to his annual vacation or granted as a holiday with pay at a time convenient to both the employee and the employer.

Alternative day for holiday falling on non-working Saturday or Sunday

(2) Except as otherwise provided by this Division, when New Year's Day, Canada Day, National Day for Truth and Reconciliation, Remembrance Day, Christmas Day or Boxing Day falls on a Sunday or Saturday that is a non-working day, the employee is entitled to and shall be granted a holiday with pay on the working day immediately preceding or following the general holiday.

R.S., 1985, c. L-2, s. 193; 2021, c. 11, s. 5.

Exemption under collective agreement

194 Section 193 does not apply in respect of any employees who are employed under the terms of a collective agreement that entitles those employees to at least nine holidays with pay, exclusive of any annual vacation, in each year.

R.S., c. L-1, s. 50; 1977-78, c. 27, s. 15.

Substitution — employees subject to collective agreement

195 (1) An employer may, in respect of one or more employees subject to a collective agreement, substitute any other day for a general holiday if the substitution is agreed to in writing by the employer and the trade union, and the substituted day shall, for that employee or those employees, be deemed to be a general holiday for the purposes of this Part.

Substitution — employees not subject to collective agreement

(2) Subject to subsection (3), an employer may, in respect of one or more employees not subject to a collective agreement, substitute any other day for a general holiday and the substituted day shall, for that employee or those employees, be deemed to be a general holiday for the purposes of this Part, if the substitution has been approved

(a) in the case of a substitution that affects one employee, by that employee in writing; or

Jour férié coïncidant avec un jour normalement chômé

193 (1) Sauf disposition contraire de la présente section et sous réserve du paragraphe (2), quand un jour férié coïncide avec un jour normalement chômé par lui, l'employé a droit à un congé payé; il peut soit l'ajouter à son congé annuel, soit le prendre à une date convenable pour lui et son employeur.

Jours fériés tombant un samedi ou un dimanche

(2) Sous réserve des autres dispositions de la présente section, l'employé a droit à un congé payé le jour ouvrable précédant ou suivant le 1er janvier, la fête du Canada, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le jour du Souvenir, le jour de Noël ou le lendemain de Noël quand ces jours fériés tombent un dimanche ou un samedi chômé.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 193; 2021, ch. 11, art. 5.

Exemption

194 L'article 193 ne s'applique pas aux employés régis par une convention collective leur donnant droit, chaque année, à au moins neuf jours de congé payé, en plus du congé annuel.

S.R., ch. L-1, art. 50; 1977-78, ch. 27, art. 15.

Substitution — employés liés par une convention collective

195 (1) L'employeur peut, à l'égard d'un ou de plusieurs employés liés par une convention collective, remplacer les jours fériés prévus par la présente partie — les jours qui leur sont substitués ayant dès lors, pour ces employés, valeur de jours fériés — à la condition de s'entendre par écrit sur la substitution avec le syndicat.

Substitution — employés non liés par une convention collective

(2) Sous réserve du paragraphe (3), l'employeur peut, à l'égard d'un ou de plusieurs employés non liés par une convention collective, remplacer les jours fériés prévus par la présente partie — les jours qui leur sont substitués ayant dès lors, pour ces employés, valeur de jours fériés — si la substitution est approuvée :

a) s'agissant d'une substitution applicable à un seul employé, par ce dernier et par écrit;

b) s'agissant d'une substitution applicable à plusieurs employés, par au moins soixante-dix pour cent des employés concernés.

(b) in the case of a substitution that affects more than one employee, by at least 70% of the affected employees.

Posting of notice

(3) If any other day is to be substituted for a general holiday under subsection (2), the employer shall post a notice of the substitution in readily accessible places where it is likely to be seen by the affected employees, for at least 30 days before the substitution takes effect.

Exception

(4) Subsection (3) does not apply to a substitution in respect of one employee following a request made under subsection 177.1(1).

R.S., 1985, c. L-2, s. 195; 1993, c. 42, s. 21; 2017, c. 33, s. 203.

Affichage

(3) Dans le cas visé au paragraphe (2), l'employeur est tenu d'afficher dans des endroits facilement accessibles où les employés pourront le consulter un avis de substitution de jour férié pendant au moins trente jours avant sa date de prise d'effet.

Exception

(4) Le paragraphe (3) ne s'applique pas à la substitution applicable à un seul employé qui résulte d'une demande faite en vertu du paragraphe 177.1(1).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 195; 1993, ch. 42, art. 21; 2017, ch. 33, art. 203.

Voting, duration

195.1 Sections 172.1 and 172.2 apply, with such modifications as the circumstances require, in respect of the substitution of a general holiday pursuant to this Division.

1993, c. 42, s. 21.

Scrutin

195.1 Les articles 172.1 et 172.2 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à la substitution de jour férié effectuée en vertu de la présente section.

1993, ch. 42, art. 21.

Holiday pay

196 (1) Subject to subsections (2) and (4), an employer shall, for each general holiday, pay an employee holiday pay equal to at least one twentieth of the wages, excluding overtime pay, that the employee earned with the employer in the four-week period immediately preceding the week in which the general holiday occurs.

Indemnité de congé

196 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (4), l'employeur verse à l'employé, pour chaque jour férié, une indemnité de congé correspondant à au moins un vingtième du salaire gagné durant les quatre semaines de service auprès de lui précédant la semaine comprenant le jour férié, compte non tenu des heures supplémentaires.

Employees on commission

(2) An employee whose wages are paid in whole or in part on a commission basis and who has completed at least 12 weeks of continuous employment with an employer shall, for each general holiday, be paid holiday pay equal to at least one sixtieth of the wages, excluding overtime pay, that they earned in the 12-week period immediately preceding the week in which the general holiday occurs.

Employé payé à la commission

(2) L'employé payé en tout ou en partie à la commission qui a accompli au moins douze semaines de service continu auprès d'un employeur reçoit, pour chaque jour férié, une indemnité de congé correspondant à au moins un soixantième du salaire gagné durant les douze semaines précédant la semaine comprenant le jour férié, compte non tenu des heures supplémentaires.

(3) [Repealed, 2018, c. 27, s. 458]

(3) [Abrogé, 2018, ch. 27, art. 458]

Continuous operation employee not reporting for work

(4) An employee who is employed in a continuous operation is not entitled to holiday pay for a general holiday

(a) on which they do not report for work after having been called to work on that day; or

Absence de l'employé occupé à un travail ininterrompu

(4) L'employé occupé à un travail ininterrompu n'a pas droit à l'indemnité de congé pour le jour férié où, selon le cas :

a) il ne se présente pas au travail après y avoir été appelé;

(b) for which they make themselves unavailable to work when the conditions of employment in the industrial establishment in which they are employed

(i) require them to be available, or

(ii) allow them to make themselves unavailable.

(5) [Repealed, 2018, c. 27, s. 458]

R.S., 1985, c. L-2, s. 196; 2012, c. 31, s. 221; 2018, c. 27, s. 458.

b) il fait en sorte de ne pas être disponible pour travailler alors qu'en vertu des conditions d'emploi dans l'établissement où il travaille :

(i) soit il serait tenu de se rendre ainsi disponible,

(ii) soit il peut choisir de ne pas être ainsi disponible.

(5) [Abrogé, 2018, ch. 27, art. 458]

L.R. (1985), ch. L-2, art. 196; 2012, ch. 31, art. 221; 2018, ch. 27, art. 458.

Additional pay for holiday work

197 (1) An employee who is required to work on a day on which they are entitled to holiday pay shall be paid, in addition to the holiday pay for that day, wages at a rate equal to at least one and one-half times their regular rate of wages for the time that they work on that day.

Employment in continuous operation

(2) An employee employed in a continuous operation who is required to work on a day on which they are entitled to holiday pay shall

(a) be paid in accordance with subsection (1);

(b) be given a holiday with pay at some other time, either by adding it to their annual vacation or by granting it at a time convenient to both the employee and the employer; or

(c) be paid holiday pay for the first day on which they do not work after that day, if a collective agreement that is binding on the employer and the employee so provides.

(3) [Repealed, 2018, c. 27, s. 459]

R.S., 1985, c. L-2, s. 197; 1993, c. 42, s. 22(F); 2001, c. 34, s. 18(F); 2012, c. 31, s. 221; 2018, c. 27, s. 459.

Majoration pour travail effectué

197 (1) L'employé qui est tenu de travailler un jour pour lequel il a droit à une indemnité de congé reçoit celle-ci ainsi que la somme additionnelle correspondant à au moins une fois et demie son salaire normal pour les heures de travail fournies ce jour-là.

Employé occupé à un travail ininterrompu

(2) L'employé occupé à un travail ininterrompu qui est tenu de travailler un jour pour lequel il a droit à une indemnité de congé :

a) soit est rémunéré conformément au paragraphe (1);

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

c) soit, lorsque la convention collective qui le régit le prévoit, reçoit une indemnité de congé pour le premier jour où il ne travaille pas par la suite.

(3) [Abrogé, 2018, ch. 27, art. 459]

L.R. (1985), ch. L-2, art. 197; 1993, ch. 42, art. 22(F), 2001, ch. 34, art. 18(F); 2012, ch. 31, art. 221; 2018, ch. 27, art. 459.

198 [Repealed, 2012, c. 31, s. 221]

198 [Abrogé, 2012, ch. 31, art. 221]

Holiday work for managers, etc.

199 Despite section 197, an employee excluded from the application of Division I under subsection 167(2) who is required to work on a day on which they are entitled to holiday pay shall be given a holiday with pay at some other time, either by adding it to their annual vacation or by granting it at a time convenient to both the employee and the employer.

R.S., 1985, c. L-2, s. 199; 2012, c. 31, s. 222.

Directeurs travaillant un jour de congé

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

L.R. (1985), ch. L-2, art. 199; 2012, ch. 31, art. 222.

Holiday pay deemed to be wages

200 Holiday pay granted to an employee is for all purposes deemed to be wages.

R.S., 1985, c. L-2, s. 200; 2012, c. 31, s. 222.

Indemnité de congé : présomption de salaire

200 L'indemnité de congé accordée à un employé est assimilée à un salaire.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 200; 2012, ch. 31, art. 222.

Application of section 189

201 Section 189 applies for the purposes of this Division.

R.S., 1985, c. L-2, s. 201; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 8; 1993, c. 42, s. 24; 2012, c. 31, s. 222.

201.1 [Repealed, 2012, c. 31, s. 222]

202 [Repealed, 2012, c. 31, s. 222]

DIVISION VI

Multi-employer Employment

Definition of *multi-employer employment*

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

Regulations

(2) The Governor in Council may make regulations

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

(b) modifying, to the extent that the Governor in Council considers necessary, the provisions of Division I.1, IV, V, VII, VIII, X, XI, XIII or XIV so that, as far as practicable, employees engaged in multi-employer employment will be entitled to the same rights and benefits under that Division as employees employed by one employer.

Idem, application

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

R.S., 1985, c. L-2, s. 203; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 9; 2017, c. 33, s. 204.

Application de l'article 189

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

L.R. (1985), ch. L-2, art. 201; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 8; 1993, ch. 42, art. 24; 2012, ch. 31, art. 222.

201.1 [Abrogé, 2012, ch. 31, art. 222]

202 [Abrogé, 2012, ch. 31, art. 222]

SECTION VI

Employeurs multiples

Définition de *travail au service de plusieurs employeurs*

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

Règlements

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

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

b) apporter aux dispositions des sections I.1, IV, V, VII, VIII, X, XI, XIII ou XIV les modifications qu'il estime nécessaires pour garantir aux employés qui sont au service de plusieurs employeurs des droits et indemnités équivalents dans la mesure du possible à ceux dont ils bénéficieraient, aux termes de la section en cause, s'ils travaillaient pour un seul employeur.

Application

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

L.R. (1985), ch. L-2, art. 203; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 9; 2017, ch. 33, art. 204.

DIVISION VII

Maternity-related Reassignment and Leave and Other Leaves

Maternity-related Reassignment and Leave

Reassignment and job modification

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

Certificate

(2) An employee's request under subsection (1) must be accompanied by a certificate from a health care practitioner of the employee's choice indicating the expected duration of the potential risk and the activities or conditions to avoid in order to eliminate the risk.

R.S., 1985, c. L-2, s. 204; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 9; 1993, c. 42, s. 26; 2018, c. 27, s. 463.

Employer's obligations

205 (1) An employer to whom a request has been made under subsection 204(1) shall examine the request in consultation with the employee and, where reasonably practicable, shall modify the employee's job functions or reassign her.

Rights of employee

(2) An employee who has made a request under subsection 204(1) is entitled to continue in her current job while the employer examines her request, but, if the risk posed by continuing any of her job functions so requires, she is entitled to and shall be granted a leave of absence with pay at her regular rate of wages until the employer

(a) modifies her job functions or reassigns her, or

(b) informs her in writing that it is not reasonably practicable to modify her job functions or reassign her,

and that pay shall for all purposes be deemed to be wages.

Onus of proof

(3) The onus is on the employer to show that a modification of job functions or a reassignment that would avoid

SECTION VII

Réaffectation et congé liés à la maternité et congés divers

Réaffectation et congé liés à la maternité

Réaffectation et modification des tâches

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

Certificat

(2) La demande est accompagnée d'un certificat signé par un professionnel de la santé choisi par l'employée faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 204; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 9; 1993, ch. 42, art. 26; 2018, ch. 27, art. 463.

Obligations de l'employeur

205 (1) L'employeur étudie la demande en consultation avec l'employée et, dans la mesure du possible, modifie ses tâches ou la réaffecte.

Droits de l'employée

(2) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit à un congé payé, à son taux régulier de salaire jusqu'à ce que l'employeur modifie ses tâches, la réaffecte ou l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures, la rémunération qui lui est alors versée étant assimilée à un salaire.

Charge de la preuve

(3) Il incombe à l'employeur de prouver qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou

the activities or conditions indicated in the certificate issued under subsection 204(2) is not reasonably practicable.

Employee to be informed

(4) If the employer concludes that a modification of job functions or a reassignment that would avoid the activities or conditions indicated in the certificate is not reasonably practicable, the employer shall so inform the employee in writing.

Status of employee

(5) An employee whose job functions are modified or who is reassigned shall be deemed to continue to hold the job that she held at the time of making the request under subsection 204(1), and shall continue to receive the wages and benefits that are attached to that job.

Employee's right to leave

(6) An employee referred to in subsection (4) is entitled to and shall be granted a leave of absence for the duration of the risk as indicated in the certificate.

R.S., 1985, c. L-2, s. 205; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 9; 1993, c. 42, s. 26; 2018, c. 27, s. 464.

Entitlement to leave

205.1 An employee who is pregnant or nursing is entitled to and shall be granted a leave of absence during the period from the beginning of the pregnancy to the end of the twenty-fourth week following the birth, if she provides the employer with a certificate issued by a health care practitioner of her choice indicating that she is unable to work by reason of the pregnancy or nursing and indicating the duration of that inability.

1993, c. 42, s. 26; 2018, c. 27, s. 465.

Employee's duty to inform employer

205.2 An employee whose job functions have been modified, who has been reassigned or who is on a leave of absence shall give at least two weeks' notice in writing to the employer of any change in the duration of the risk or in the inability as indicated in the certificate issued by a health care practitioner, unless there is a valid reason why that notice cannot be given, and the notice must be accompanied by a new certificate.

1993, c. 42, s. 26; 2018, c. 27, s. 465.

Maternity Leave

Entitlement to leave

206 (1) Every employee is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to 17 weeks, which leave may begin not earlier than 13 weeks

de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat visé au paragraphe 204(2).

Avis de la décision de l'employeur

(4) L'employeur qui conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat l'en informe par écrit.

Statut de l'employée

(5) L'employée dont les tâches sont modifiées ou qui est réaffectée est réputée toujours occuper le poste qu'elle avait au moment où elle a présenté sa demande et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui y sont attachés.

Choix de l'employée

(6) L'employée qui est informée qu'une modification de ses tâches ou qu'une réaffectation sont difficilement réalisables a droit à un congé pendant la période mentionnée au certificat.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 205; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 9; 1993, ch. 42, art. 26; 2018, ch. 27, art. 464.

Droit de l'employée de prendre un congé

205.1 L'employée enceinte ou allaitant un enfant a droit à un congé pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième semaine qui suit l'accouchement si elle remet à l'employeur un certificat signé par un professionnel de la santé choisi par elle indiquant qu'elle est incapable de travailler en raison de sa grossesse ou de l'allaitement et donnant la durée prévue de cette incapacité.

1993, ch. 42, art. 26; 2018, ch. 27, art. 465.

Obligation de l'employée d'informer l'employeur

205.2 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification de tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre à son employeur un préavis écrit d'au moins deux semaines de tout changement lié à l'incapacité ou à la durée prévue du risque que mentionne le certificat d'origine et de lui présenter un nouveau certificat à l'appui.

1993, ch. 42, art. 26; 2018, ch. 27, art. 465.

Congé de maternité

Modalités d'attribution

206 (1) L'employée a droit à un congé de maternité maximal de dix-sept semaines commençant au plus tôt treize semaines avant la date prévue pour l'accouchement

prior to the estimated date of her confinement and end not later than 17 weeks following the actual date of her confinement, if the employee provides her employer with a certificate of a health care practitioner certifying that she is pregnant.

Extension of period

(1.1) If the confinement has not occurred during the 17 weeks of her leave of absence, the leave of absence is extended until the date of her confinement.

Extension of period — child in hospital

(2) If, during the period of 17 weeks following the date of confinement, the child who was born is hospitalized, the period is extended by the number of weeks during which the child is hospitalized.

Limitation

(3) An extension under subsection (2) must not result in the period being longer than 52 weeks.

R.S., 1985, c. L-2, s. 206; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 10; 1993, c. 42, s. 26; 2012, c. 27, s. 3; 2017, c. 20, s. 259; 2018, c. 27, s. 466.

et se terminant au plus tard dix-sept semaines après la date de l'accouchement à la condition de fournir à son employeur le certificat d'un professionnel de la santé attestant qu'elle est enceinte.

Prolongation de la période

(1.1) Dans le cas où l'accouchement n'a pas encore eu lieu après les dix-sept semaines de congé de maternité, celui-ci est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement.

Prolongation de la période — hospitalisation de l'enfant

(2) Si, au cours de la période de dix-sept semaines commençant après la date de l'accouchement, l'enfant qui vient de naître est hospitalisé, la période est prolongée du nombre de semaines que dure l'hospitalisation.

Restriction

(3) Aucune prolongation au titre du paragraphe (2) ne peut avoir pour effet de porter la durée de la période à plus de cinquante-deux semaines.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 206; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 10; 1993, ch. 42, art. 26; 2012, ch. 27, art. 3; 2017, ch. 20, art. 259; 2018, ch. 27, art. 466.

Parental Leave

Entitlement to leave

206.1 (1) Subject to subsections (2) and (3), every employee is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to 63 weeks to care for a newborn child of the employee or a child who is in the care of the employee for the purpose of adoption under the laws governing adoption in the province in which the employee resides.

Period when leave may be taken

(2) The leave of absence granted under this section may only be taken during the 78-week period beginning

(a) in the case of a new-born child of the employee, at the option of the employee, on the day the child is born or comes into the actual care of the employee; and

(b) in the case of an adoption, on the day the child comes into the actual care of the employee.

Extension of period

(2.1) The period referred to in subsection (2) is extended by the number of weeks during which the employee is on leave under any of sections 206.3 to 206.5 and 206.9, is absent due to a reason referred to in subsection 239(1) or

Congé parental

Modalités d'attribution

206.1 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), a droit à un congé d'au plus soixante-trois semaines l'employé qui doit prendre soin de son nouveau-né ou d'un enfant qui lui est confié en vue de son adoption en conformité avec les lois régissant l'adoption dans la province où il réside.

Période de congé

(2) Le droit au congé visé au présent article ne peut être exercé qu'au cours des soixante-dix-huit semaines qui suivent :

a) s'agissant d'une naissance, soit le jour de celle-ci, soit le jour où l'employé commence effectivement à prendre soin de l'enfant, au choix de l'employé;

b) s'agissant d'une adoption, le jour où l'enfant est effectivement confié à l'employé.

Prolongation de la période

(2.1) La période prévue au paragraphe (2) est prolongée du nombre de semaines au cours desquelles l'employé est en congé au titre de l'un des articles 206.3 à 206.5 et 206.9,

239.1(1) or is on leave under any of paragraphs 247.5(1)(a), (b) and (d) to (g).

Extension of period — child in hospital

(2.2) If the child referred to in subsection (1) is hospitalized during the period referred to in subsection (2), the period is extended by the number of weeks during which the child is hospitalized.

Limitation

(2.3) An extension under subsection (2.1) or (2.2) must not result in the period being longer than 104 weeks.

Interruption

(2.4) The employee may interrupt the leave referred to in subsection (1) in order to permit the employee to take leave under any of sections 206.3 to 206.5 and 206.9, to be absent due to a reason referred to in subsection 239(1) or 239.1(1) or to take leave under any of paragraphs 247.5(1)(a), (b) and (d) to (g).

Resumption

(2.5) The leave referred to in subsection (1) resumes immediately after the interruption ends.

Aggregate leave — employees

(3) The aggregate amount of leave that may be taken by more than one employee under this section in respect of the same birth or adoption shall not exceed 71 weeks, but the amount of leave that may be taken by one employee under this section in respect of the same birth or adoption shall not exceed 63 weeks.

Exception — medical leave

(4) Except to the extent that it is inconsistent with subsection 239(7), section 209.1 applies to an employee who interrupted the leave referred to in subsection (1) in order to be absent due to a reason referred to in subsection 239(1).

(4.1) [Repealed, 2021, c. 26, s. 22]

Exception — work-related illness or injury

(5) Except to the extent that it is inconsistent with subsections 239.1(3) and (4), section 209.1 applies to an employee who interrupted the leave referred to in subsection (1) in order to be absent due to a reason referred to in subsection 239.1(1).

est absent pour l'une des raisons mentionnées aux paragraphes 239(1) ou 239.1(1) ou est en congé au titre de l'un des alinéas 247.5(1)a), b) et d) à g).

Prolongation de la période — hospitalisation

(2.2) Si le nouveau-né ou l'enfant visé au paragraphe (1) est hospitalisé au cours de la période prévue au paragraphe (2), celle-ci est prolongée du nombre de semaines que dure l'hospitalisation.

Restriction

(2.3) Aucune prolongation au titre des paragraphes (2.1) ou (2.2) ne peut avoir pour effet de porter la durée de la période à plus de cent quatre semaines.

Interruption

(2.4) L'employé peut interrompre le congé visé au paragraphe (1) afin de pouvoir prendre congé au titre de l'un des articles 206.3 à 206.5 et 206.9, s'absenter pour l'une des raisons mentionnées aux paragraphes 239(1) ou 239.1(1) ou prendre congé au titre de l'un des alinéas 247.5(1)a), b) et d) à g).

Reprise

(2.5) Le congé visé au paragraphe (1) se poursuit dès que l'interruption prend fin.

Durée maximale du congé : employés

(3) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre plusieurs employés au titre du présent article à l'occasion de la même naissance ou adoption est de soixante et onze semaines, étant entendu que la durée maximale du congé que peut prendre un employé au titre du présent article à cette occasion est de soixante-trois semaines.

Exception — congé pour raisons médicales

(4) Sauf dans la mesure où il est incompatible avec le paragraphe 239(7), l'article 209.1 s'applique à l'employé qui a interrompu le congé visé au paragraphe (1) afin de s'absenter pour l'une des raisons mentionnées au paragraphe 239(1).

(4.1) [Abrogé, 2021, ch. 26, art. 22]

Exception — accidents et maladies professionnels

(5) Sauf dans la mesure où il est incompatible avec les paragraphes 239.1(3) et (4), l'article 209.1 s'applique à l'employé qui a interrompu le congé visé au paragraphe (1) afin de s'absenter pour l'une des raisons mentionnées au paragraphe 239.1(1).

Exception — member of reserve force

(6) Despite section 209.1, sections 247.93 to 247.95 apply to an employee who interrupted the leave referred to in subsection (1) in order to take leave under any of paragraphs 247.5(1)(a), (b) and (d) to (g).

1993, c. 42, s. 26; 2000, c. 14, s. 42; 2002, c. 9, s. 17; 2012, c. 27, s. 4; 2017, c. 20, s. 260; 2018, c. 27, s. 310; 2018, c. 27, s. 467; 2020, c. 5, s. 39; 2020, c. 12, s. 4.3; 2021, c. 23, s. 342; 2021, c. 23, s. 345; 2021, c. 26, s. 22; 2021, c. 26, s. 26.

Aggregate leave — maternity and parental

206.2 The aggregate amount of leave that may be taken by more than one employee under sections 206 and 206.1 in respect of the same birth shall not exceed 86 weeks, but the aggregate amount of leave that may be taken by one employee under those sections in respect of the same birth shall not exceed 78 weeks.

2000, c. 14, s. 42; 2017, c. 20, s. 261; 2018, c. 27, s. 311.

Compassionate Care Leave

Definitions

206.3 (1) For the purposes of this section, *care*, *family member* and *support* have, subject to the regulations, the same meanings as in the regulations made under the *Employment Insurance Act* and ***week*** means the period between midnight on Saturday and midnight on the immediately following Saturday.

Entitlement to leave

(2) Subject to subsections (3) to (8), every employee is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to 28 weeks to provide care or support to a family member of the employee if a health care practitioner issues a certificate stating that the family member has a serious medical condition with a significant risk of death within 26 weeks from

(a) the day the certificate is issued; or

(b) if the leave was commenced before the certificate was issued, the day the leave was commenced.

(2.1) [Repealed, 2018, c. 27, s. 468]

Period when leave may be taken

(3) The leave of absence may only be taken during the period

(a) that starts with

(i) the first day of the week in which the certificate is issued, or

Exception — membres de la force de réserve

(6) Malgré l'article 209.1, les articles 247.93 à 247.95 s'appliquent à l'employé qui a interrompu le congé visé au paragraphe (1) afin de prendre congé au titre de l'un des alinéas 247.5(1)a), b) et d) à g).

1993, ch. 42, art. 26; 2000, ch. 14, art. 42; 2002, ch. 9, art. 17; 2012, ch. 27, art. 4; 2017, ch. 20, art. 260; 2018, ch. 27, art. 310; 2018, ch. 27, art. 467; 2020, ch. 5, art. 39; 2020, ch. 12, art. 4.3; 2021, ch. 23, art. 342; 2021, ch. 23, art. 345; 2021, ch. 26, art. 22; 2021, ch. 26, art. 26.

Cumul des congés : congé parental et congé de maternité

206.2 La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre plusieurs employés en vertu des articles 206 et 206.1 à l'occasion de la même naissance est de quatre-vingt-six semaines, étant entendu que la durée maximale du congé que peut prendre un employé au titre de ces dispositions à cette occasion est de soixante-dix-huit semaines.

2000, ch. 14, art. 42; 2017, ch. 20, art. 261; 2018, ch. 27, art. 311.

Congé de soignant

Définitions

206.3 (1) Pour l'application du présent article, *membre de la famille*, *soins* et *soutien* s'entendent, sous réserve des règlements, au sens des règlements pris en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et ***semaine*** s'entend de la période commençant à zéro heure le dimanche et se terminant à vingt-quatre heures le samedi suivant.

Modalités d'attribution

(2) Sous réserve des paragraphes (3) à (8), l'employé a droit à un congé d'au plus vingt-huit semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille dans le cas où un professionnel de la santé délivre un certificat attestant que ce membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des vingt-six semaines suivant :

a) soit le jour de la délivrance du certificat;

b) soit, si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, le jour du début du congé.

(2.1) [Abrogé, 2018, ch. 27, art. 468]

Période de congé

(3) Le droit au congé ne peut être exercé qu'au cours de la période :

a) qui commence au début de la semaine suivant :

(i) soit celle au cours de laquelle le certificat est délivré,

(ii) if the leave was commenced before the certificate was issued, the first day of the week in which the leave was commenced if the certificate is valid from any day in that week; and

(b) that ends with the last day of the week in which either of the following occurs, namely,

(i) the family member dies, or

(ii) the period of 52 weeks following the first day of the week referred to in paragraph (a) ends.

(ii) soit, si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, celle au cours de laquelle commence le congé si le certificat est valide à partir de cette semaine;

b) qui se termine à la fin de la semaine au cours de laquelle un des événements suivants se produit :

(i) le membre de la famille décède,

(ii) la période de cinquante-deux semaines qui suit le début de la semaine visée à l'alinéa a) prend fin.

Certificate not necessary

(3.1) For greater certainty, but subject to subsection (3), for leave under this section to be taken after the end of the period of 26 weeks set out in subsection (2), it is not necessary for a health care practitioner to issue an additional certificate under that subsection (2).

Certificat non nécessaire

(3.1) Sous réserve du paragraphe (3), il est entendu que le congé prévu au présent article peut être pris après la fin de la période de vingt-six semaines prévue au paragraphe (2) sans que ne soit délivré un autre certificat au titre de ce paragraphe (2).

Shorter period

(4) If a shorter period is prescribed by regulation for the purposes of subsection 23.1(5) or 152.06(4) of the *Employment Insurance Act*,

(a) the certificate referred to in subsection (2) must state that the family member has a serious medical condition with a significant risk of death within that period; and

(b) that shorter period applies for the purposes of subparagraph (3)(b)(ii).

Période plus courte

(4) Dans le cas où une période plus courte est prévue par règlement pour l'application de l'article 23.1 ou du paragraphe 152.06(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi* :

a) le certificat visé au paragraphe (2) doit attester que le membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès au cours de cette période est important;

b) cette période s'applique dans le cadre du sous-alinéa (3)b)(ii).

Expiry of shorter period

(5) When a shorter period referred to in subsection (4) has expired in respect of a family member, no further leave may be taken under this section in respect of that family member until the minimum number of weeks prescribed for the purposes of subsection 12(4.3) or 152.14(7) of the *Employment Insurance Act* has elapsed.

Fin de la période plus courte

(5) Dans le cas où une période plus courte visée au paragraphe (4) prend fin relativement à un membre de la famille, le nombre de semaines prévu pour l'application du paragraphe 12(4.3) ou 152.14(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi* doit s'écouler avant qu'un employé puisse prendre un autre congé relativement à ce membre de la famille aux termes du présent article.

(6) [Repealed, 2014, c. 20, s. 242]

(6) [Abrogé, 2014, ch. 20, art. 242]

Aggregate leave — more than one employee

(7) The aggregate amount of leave that may be taken by two or more employees under this section in respect of the care or support of the same family member shall not exceed 28 weeks in the period referred to in subsection (3).

Durée maximale du congé — plusieurs employés

(7) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre aux termes du présent article plusieurs employés pour le même membre de la famille pendant la période visée au paragraphe (3) est de vingt-huit semaines.

Limitation — section 206.4

(7.1) No leave may be taken by one or more employees under subsection 206.4(2) or (2.1) before the end of the

Restriction — article 206.4

(7.1) Aucun congé ne peut être pris au titre des paragraphes 206.4(2) ou (2.1) par un ou plusieurs employés

leave taken under subsection (2) in respect of the same person.

Copy of certificate

(8) If requested in writing by the employer within 15 days after an employee's return to work, the employee must provide the employer with a copy of the certificate referred to in subsection (2).

Application

(9) The references in this section to provisions that are in Part VII.1 of the *Employment Insurance Act* apply only in relation to employees who are self-employed persons referred to in paragraph (b) of the definition *self-employed person* in subsection 152.01(1) of that Act.

2003, c. 15, s. 27; 2009, c. 33, s. 30; 2014, c. 20, s. 242; 2015, c. 36, s. 73; 2017, c. 20, s. 262; 2018, c. 27, s. 468.

Leave Related to Critical Illness

Definitions

206.4 (1) For the purposes of this section, *care*, *critically ill adult*, *critically ill child*, *family member* and *support* have, subject to the regulations, the same meanings as in the regulations made under the *Employment Insurance Act* and *week* has the same meaning as in subsection 206.3(1).

Leave — 37 weeks

(2) Every employee who is a family member of a critically ill child is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to 37 weeks in order to care for or support that child if a health care practitioner has issued a certificate that

(a) states that the child is a critically ill child and requires the care or support of one or more of their family members; and

(b) sets out the period during which the child requires that care or support.

Leave — 17 weeks

(2.1) Every employee who is a family member of a critically ill adult is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to 17 weeks in order to care for or support that adult if a health care practitioner has issued a certificate that

(a) states that the adult is a critically ill adult and requires the care or support of one or more of their family members; and

relativement à une personne avant la fin du congé pris au titre du paragraphe (2) relativement à la même personne.

Copie du certificat

(8) L'employé fournit à l'employeur, sur demande par écrit présentée à cet effet par celui-ci dans les quinze jours qui suivent le retour au travail, une copie du certificat prévu au paragraphe (2).

Application

(9) Les renvois dans le présent article à des dispositions de la partie VII.1 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne s'appliquent que relativement aux employés qui sont des travailleurs indépendants mentionnés à l'alinéa b) de la définition de *travailleur indépendant* au paragraphe 152.01(1) de cette loi.

2003, ch. 15, art. 27; 2009, ch. 33, art. 30; 2014, ch. 20, art. 242; 2015, ch. 36, art. 73; 2017, ch. 20, art. 262; 2018, ch. 27, art. 468.

Congé en cas de maladie grave

Définitions

206.4 (1) Pour l'application du présent article, *adulte gravement malade*, *enfant gravement malade*, *membre de la famille*, *soins* et *soutien* s'entendent, sous réserve des règlements, au sens des règlements pris en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et *semaine* s'entend au sens du paragraphe 206.3(1).

Congé : trente-sept semaines

(2) L'employé qui est un membre de la famille d'un enfant gravement malade a droit à un congé d'au plus trente-sept semaines pour prendre soin de l'enfant ou lui fournir du soutien si un professionnel de la santé délivre un certificat :

a) attestant que l'enfant est un enfant gravement malade et qu'il requiert les soins ou le soutien d'un ou plusieurs membres de sa famille;

b) précisant la période pendant laquelle il requiert les soins ou le soutien.

Congé : dix-sept semaines

(2.1) L'employé qui est un membre de la famille d'un adulte gravement malade a droit à un congé d'au plus dix-sept semaines pour prendre soin de l'adulte ou lui fournir du soutien si un professionnel de la santé délivre un certificat :

a) attestant que l'adulte est un adulte gravement malade et qu'il requiert les soins ou le soutien d'un ou plusieurs membres de sa famille;

(b) sets out the period during which the adult requires that care or support.

(3) [Repealed, 2018, c. 27, s. 469]

Period when leave may be taken — child

(4) The period during which the employee may take a leave of absence

(a) begins on the first day of the week in which either of the following falls:

(i) the day on which the first certificate is issued in respect of the child or adult, as the case may be, that meets the requirements of subsection (2) or (2.1), or

(ii) if the leave begins before the day on which the certificate is issued, the day from which the health care practitioner certifies that the child or adult, as the case may be, is critically ill; and

(b) ends on the last day of the week in which either of the following occurs:

(i) the child or adult, as the case may be, dies, or

(ii) the expiry of 52 weeks following the first day of the week referred to in paragraph (a).

Aggregate leave — employees

(5) The aggregate amount of leave that may be taken by employees under this section during the period referred to in subsection (4) must not exceed

(a) in respect of the same critically ill child, 37 weeks; or

(b) in respect of the same critically ill adult, 17 weeks.

Limitation

(6) No leave may be taken by one or more employees under subsection (2.1) before the end of the period referred to in subsection (4) if leave was granted under subsection (2) in respect of the same person.

Limitation — section 206.3

(7) No leave may be taken by one or more employees under section 206.3 before the end of the leave taken under subsection (2) or (2.1) in respect of the same person.

2012, c. 27, s. 5; 2017, c. 20, s. 263; 2018, c. 27, s. 469.

b) précisant la période pendant laquelle il requiert les soins ou le soutien.

(3) [Abrogé, 2018, ch. 27, art. 469]

Période de congé — un seul enfant

(4) La période au cours de laquelle l'employé peut prendre congé :

a) commence au début de la semaine au cours de laquelle tombe un des jours suivants :

(i) le jour de la délivrance du premier certificat à l'égard de l'enfant ou de l'adulte, selon le cas, qui satisfait aux conditions des paragraphes (2) ou (2.1),

(ii) si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, le jour où le professionnel de la santé atteste que l'enfant ou l'adulte, selon le cas, est gravement malade;

b) se termine à la fin de la semaine au cours de laquelle se produit un des événements suivants :

(i) l'enfant ou l'adulte, selon le cas, décède,

(ii) la période de cinquante-deux semaines qui suit le début de la semaine visée à l'alinéa a) prend fin.

Durée maximale du congé : employés

(5) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre des employés au titre du présent article, durant la période visée au paragraphe (4), est :

a) relativement au même enfant gravement malade, de trente-sept semaines;

b) relativement au même adulte gravement malade, de dix-sept semaines.

Restriction

(6) Aucun congé ne peut être pris au titre du paragraphe (2.1) par un ou plusieurs employés relativement à une personne avant la fin de la période visée au paragraphe (4) s'ils ont eu droit à un congé au titre du paragraphe (2) relativement à la même personne.

Restriction — article 206.3

(7) Aucun congé ne peut être pris au titre de l'article 206.3 par un ou plusieurs employés relativement à une personne avant la fin du congé pris au titre des paragraphes (2) ou (2.1) relativement à la même personne.

2012, ch. 27, art. 5; 2017, ch. 20, art. 263; 2018, ch. 27, art. 469.

Leave Related to Death or Disappearance

Definitions

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

child means a person who is under 25 years of age. (*enfant*)

crime means an offence under the *Criminal Code*, other than one that is excluded by the regulations. (*crime*)

parent, with respect to a child, means

(a) a person who, in law, is a parent of the child;

(b) a person, other than a person referred to in paragraph (a), who, in law

(i) has custody of the child or, in Quebec, parental authority over the child,

(ii) is the guardian of the child or, in Quebec, the tutor or curator to the person of the child, or

(iii) has *decision-making responsibility*, as defined in subsection 2(1) of the *Divorce Act*, in respect of the child;

(c) a person with whom the child is placed for the purposes of adoption under the laws governing adoption in the province in which the person resides; or

(d) a person prescribed to be a parent by regulations made under paragraph 209.4(f). (*parent*)

Leave — 104 weeks

(2) Every employee is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to 104 weeks if the employee is the parent of a child who has died and it is probable, considering the circumstances, that the child died as a result of a crime.

Leave — child who has disappeared

(3) Every employee is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to 104 weeks if the employee is the parent of a child who has disappeared and it is probable, considering the circumstances, that the child disappeared as a result of a crime.

Exception

(4) An employee is not entitled to a leave of absence if

(a) the employee is charged with the crime; or

Congé en cas de décès ou de disparition

Définitions

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

crime S'entend de toute infraction prévue au *Code criminel*, sauf celle exclue par règlement. (*crime*)

enfant Personne âgée de moins de vingt-cinq ans. (*child*)

parent À l'égard d'un enfant :

a) la personne qui, en droit, est son père ou sa mère;

b) la personne autre que celle visée à l'alinéa a) qui, en droit, selon le cas :

(i) en a la garde ou, au Québec, est titulaire de l'autorité parentale à son égard,

(ii) en a la tutelle ou, au Québec, en est le tuteur ou le curateur à la personne,

(iii) a des *responsabilités décisionnelles*, au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur le divorce*, à son égard;

c) la personne à qui il est confié en vue de son adoption en conformité avec les lois régissant l'adoption dans la province où elle réside;

d) la personne visée par règlement pris en vertu de l'alinéa 209.4f). (*parent*)

Congé : cent quatre semaines

(2) L'employé a droit à un congé d'au plus cent quatre semaines s'il est le parent d'un enfant décédé et que les circonstances du décès permettent de tenir pour probable qu'il résulte de la perpétration d'un crime.

Congé : enfant disparu

(3) L'employé a droit à un congé d'au plus cent quatre semaines s'il est le parent d'un enfant disparu et que les circonstances de la disparition permettent de tenir pour probable qu'elle résulte de la perpétration d'un crime.

Exception

(4) L'employé n'a pas droit au congé si, selon le cas :

a) il est accusé du crime;

(b) in the case of an employee referred to in subsection (2), the child was 14 years of age or older at the time of the crime and it is probable, considering the circumstances, that the child was a party to the crime.

Period when leave may be taken

(5) The period during which the employee may take a leave of absence

(a) begins on the day on which the death or disappearance, as the case may be, occurs; and

(b) ends 104 weeks after the day on which the death or disappearance, as the case may be, occurs.

Disappearance of child

(6) Despite paragraph (5)(b), in the case of a child who disappears and who is subsequently found, the period referred to in subsection (5) ends

(a) on the 14th day after the day on which the child is found, if the child is found during the 104-week period, but no later than the end of the 104-week period; or

(b) 104 weeks after the day on which the disappearance occurs if subsection (2) applies to the child.

Clarification

(7) For greater certainty, a leave under this section ends on the day on which the circumstances are such that it is no longer probable that the death or disappearance was the result of a crime.

Aggregate leave — employees

(8) The aggregate amount of leave that may be taken by employees under this section in respect of the same death or disappearance of a child — or the same children who die or disappear as a result of the same event — must not exceed 104 weeks.

2012, c. 27, s. 6; 2018, c. 27, s. 470; 2021, c. 23, s. 249.

Personal Leave

Leave — five days

206.6 (1) Every employee is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to five days in every calendar year for

(a) [Repealed, 2021, c. 27, s. 6]

(b) carrying out responsibilities related to the health or care of any of their family members;

b) dans le cas où il est visé au paragraphe (2), l'enfant était âgé de quatorze ans ou plus au moment du crime et les circonstances permettent de tenir pour probable que l'enfant a pris part au crime.

Période de congé

(5) La période au cours de laquelle l'employé peut prendre congé :

a) commence à la date où le décès ou la disparition, selon le cas, survient;

b) se termine cent quatre semaines après la date où le décès ou la disparition, selon le cas, survient.

Disparition

(6) Malgré l'alinéa (5)b), si l'enfant disparu est retrouvé, la période prévue au paragraphe (5) se termine :

a) le quatorzième jour suivant celui où il est retrouvé mais au plus tard la cent quatrième semaine, s'il est retrouvé pendant la période de cent quatre semaines;

b) cent quatre semaines après la date de la disparition si le paragraphe (2) s'applique à l'enfant.

Précision

(7) Il est entendu que le congé se termine le jour où les circonstances ne permettent plus de tenir pour probable que le décès ou la disparition résulte de la perpétration d'un crime.

Durée maximale du congé : employés

(8) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre des employés au titre du présent article à l'occasion du décès ou de la disparition d'un même enfant ou à l'égard des mêmes enfants décédés ou disparus par suite du même événement est de cent quatre semaines.

2012, ch. 27, art. 6; 2018, ch. 27, art. 470; 2021, ch. 23, art. 249.

Congé personnel

Congé : cinq jours

206.6 (1) L'employé a droit, par année civile, à un congé d'au plus cinq jours pour les raisons suivantes :

a) [Abrogé, 2021, ch. 27, art. 6]

b) s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir;

(c) carrying out responsibilities related to the education of any of their family members who are under 18 years of age;

(d) addressing any urgent matter concerning themselves or their family members;

(e) attending their citizenship ceremony under the *Citizenship Act*; and

(f) any other reason prescribed by regulation.

(c) s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de dix-huit ans;

d) gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille;

e) assister à sa cérémonie de la citoyenneté sous le régime de la *Loi sur la citoyenneté*;

f) gérer toute autre situation prévue par règlement.

Leave with pay

(2) If the employee has completed three consecutive months of continuous employment with the employer, the employee is entitled to the first three days of the leave with pay at their regular rate of wages for their normal hours of work, and such pay shall for all purposes be considered to be wages.

Rémunération

(2) Si l'employé travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins trois mois, les trois premiers jours du congé lui sont payés au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail; l'indemnité de congé qui est ainsi accordée est assimilée à un salaire.

Division of leave

(3) The leave of absence may be taken in one or more periods. The employer may require that each period of leave be of not less than one day's duration.

Division du congé

(3) Les congés peuvent être pris en une ou plusieurs périodes; l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.

Documentation

(4) The employer may, in writing and no later than 15 days after an employee's return to work, request that the employee provide documentation to support the reasons for the leave. The employee shall provide that documentation only if it is reasonably practicable for them to obtain and provide it.

Documents

(4) L'employeur peut, par écrit et au plus tard quinze jours après le retour au travail de l'employé, demander à celui-ci qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé. L'employé n'est tenu de fournir à l'employeur de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.

Regulations

(5) The Governor in Council may make regulations for the purposes of this section, including regulations

(a) setting out the other reasons for taking leave under paragraph (1)(f);

(b) defining the expressions "regular rate of wages" and "normal hours of work"; and

(c) specifying the persons who are the employee's family members.

2017, c. 33, s. 206; 2018, c. 27, s. 514; 2021, c. 27, s. 6.

Règlements

(5) Le gouverneur en conseil peut prendre des règlements nécessaires à l'application du présent article, notamment en vue de :

a) désigner d'autres situations pour l'application de l'alinéa (1)f);

b) préciser le sens de « taux régulier de salaire » et « journée normale de travail »;

c) préciser les membres de la famille de l'employé.

2017, ch. 33, art. 206; 2018, ch. 27, art. 514; 2021, ch. 27, art. 6.

Leave for Victims of Family Violence

Definitions

206.7 (1) The following definitions apply in subsection (2).

Congé pour les victimes de violence familiale

Définitions

206.7 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au paragraphe (2).

child means a person who is under 18 years of age. (*enfant*)

parent has the same meaning as in subsection 206.5(1) but does not include a curator to the person. (*parent*)

enfant Personne âgée de moins de dix-huit ans. (*child*)

parent S'entend au sens du paragraphe 206.5(1), exception faite du curateur à la personne. (*parent*)

Leave — 10 days

(2) Every employee who is a victim of family violence or who is the parent of a child who is a victim of family violence is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to 10 days in every calendar year, in order to enable the employee, in respect of such violence,

(a) to seek medical attention for themselves or their child in respect of a physical or psychological injury or disability;

(b) to obtain services from an organization which provides services to victims of family violence;

(c) to obtain psychological or other professional counselling;

(d) to relocate temporarily or permanently;

(e) to seek legal or law enforcement assistance or to prepare for or participate in any civil or criminal legal proceeding; or

(f) to take any measures prescribed by regulation.

Congé : dix jours

(2) L'employé qui est victime de violence familiale ou est le parent d'un enfant qui en est victime a droit, par année civile, à un congé d'au plus dix jours pour lui permettre, en lien avec la violence familiale subie :

a) d'obtenir des soins médicaux pour lui-même ou l'enfant à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité physique, ou encore d'un dommage ou d'une déficience psychologique;

b) d'obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes de violence familiale;

c) d'obtenir des services de conseil psychologique ou des services professionnels de conseil d'autre nature;

d) de déménager de façon temporaire ou permanente;

e) d'obtenir des services juridiques ou le soutien d'organismes chargés de l'application de la loi, de se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles ou de participer à de telles instances;

f) de prendre toute mesure prévue par règlement.

Leave with pay

(2.1) If the employee has completed three consecutive months of continuous employment with the employer, the employee is entitled to the first five days of the leave with pay at their regular rate of wages for their normal hours of work, and such pay shall for all purposes be considered to be wages.

Rémunération

(2.1) Si l'employé travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins trois mois, les cinq premiers jours du congé lui sont payés au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail; l'indemnité de congé qui est ainsi accordée est assimilée à un salaire.

Exception

(3) An employee is not entitled to a leave of absence with respect to any act of family violence if the employee is charged with an offence related to that act or if it is probable, considering the circumstances, that the employee committed that act.

Exception

(3) L'employé n'a pas droit au congé à l'égard d'un acte de violence familiale s'il est accusé d'une infraction en lien avec cet acte ou si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'il l'a commis.

Division of leave

(4) The leave of absence may be taken in one or more periods. The employer may require that each period of leave be of not less than one day's duration.

Division du congé

(4) Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes; l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.

Documentation

(5) The employer may, in writing and no later than 15 days after an employee's return to work, request the

Documents

(5) L'employeur peut, par écrit et au plus tard quinze jours après le retour au travail de l'employé, demander à

employee to provide documentation to support the reasons for the leave. The employee shall provide that documentation only if it is reasonably practicable for them to obtain and provide it.

Regulations

(6) The Governor in Council may make regulations defining the expressions "regular rate of wages" and "normal hours of work" for the purposes of subsection (2.1).

2017, c. 33, s. 206; 2018, c. 27, s. 514; 2021, c. 23, s. 250.

Leave for Traditional Aboriginal Practices

Leave — five days

206.8 (1) Every employee who is an Aboriginal person and who has completed three consecutive months of continuous employment with an employer is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to five days in every calendar year, in order to enable the employee to engage in traditional Aboriginal practices, including

(a) hunting;

(b) fishing;

(c) harvesting; and

(d) any practice prescribed by regulation.

Division of leave

(2) The leave of absence may be taken in one or more periods. The employer may require that each period of leave be not less than one day's duration.

Documentation

(3) The employer may, in writing and no later than 15 days after an employee's return to work, request the employee to provide documentation that shows the employee as an Aboriginal person. The employee shall provide that documentation only if it is reasonably practicable for him or her to obtain and provide it.

Definition of *Aboriginal*

(4) For the purposes of this section, ***Aboriginal*** means Indian, Inuit or Métis.

2017, c. 33, s. 206.

celui-ci qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé. L'employé n'est tenu de fournir à l'employeur de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.

Règlements

(6) Pour l'application du paragraphe (2.1), le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser le sens de « taux régulier de salaire » et « journée normale de travail ».

2017, ch. 33, art. 206; 2018, ch. 27, art. 514; 2021, ch. 23, art. 250.

Congé pour pratiques autochtones traditionnelles

Congé : cinq jours

206.8 (1) L'employé qui est un autochtone et qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins trois mois a droit, par année civile, à un congé d'au plus cinq jours pour lui permettre de se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment :

a) la chasse;

b) la pêche;

c) la récolte ou la cueillette;

d) toute pratique prévue par règlement.

Division du congé

(2) Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes; l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.

Documents

(3) L'employeur peut, par écrit et au plus tard quinze jours après le retour au travail de l'employé, demander à celui-ci qu'il fournisse des documents qui démontrent qu'il est un autochtone. L'employé n'est tenu de fournir à l'employeur de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.

Définition de *autochtone*

(4) Au présent article, ***autochtone*** s'entend d'un Indien, d'un Inuit ou d'un Métis.

2017, ch. 33, art. 206.

Leave for Court or Jury Duty

Entitlement to leave

206.9 Every employee is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment to attend court to

(a) act as a witness in a proceeding;

(b) act as a juror in a proceeding; or

(c) participate in a jury selection process.

2018, c. 27, s. 471.

Congé pour fonctions judiciaires

Droit à un congé

206.9 L'employé a droit à un congé pour participer à une procédure judiciaire à titre de témoin, de juré ou de candidat à un processus de sélection des jurés.

2018, ch. 27, art. 471.

General

Notification to employer

207 (1) Every employee who intends to take a leave of absence from employment under section 206 or 206.1 shall

(a) unless there is a valid reason for not doing so, give at least four weeks notice in writing to the employer before the day on which the leave is to begin; and

(b) inform the employer in writing of the length of leave intended to be taken.

Exception — valid reason

(1.1) If there is a valid reason for not providing notice in accordance with paragraph (1)(a), the employee shall notify the employer in writing as soon as possible that the employee intends to take a leave of absence.

Change in length of leave

(2) Every employee who intends to take or who is on a leave of absence from employment under section 206 or 206.1 shall provide the employer with notice in writing of at least four weeks of any change in the length of leave intended to be taken, unless there is a valid reason why that notice cannot be given, in which case the employee shall provide the employer with notice in writing as soon as possible.

R.S., 1985, c. L-2, s. 207; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 10; 1993, c. 42, s. 28; 2017, c. 20, s. 264.

Minimum periods of leave

207.01 Subject to the regulations, a leave of absence under any of sections 206.3 to 206.5 may only be taken in one or more periods of not less than one week's duration.

2014, c. 20, s. 243.

Dispositions générales

Préavis à l'employeur

207 (1) L'employé qui entend prendre l'un des congés prévus aux articles 206 et 206.1 :

a) en informe son employeur par un préavis écrit d'au moins quatre semaines, sauf motif valable;

b) informe l'employeur par écrit de la durée du congé qu'il entend prendre.

Exception — motif valable

(1.1) Si pour un motif valable il ne peut donner un préavis conformément à l'alinéa (1)a), l'employé est tenu d'aviser par écrit son employeur dans les meilleurs délais qu'il entend prendre le congé.

Modification de la durée du congé

(2) Toute modification de la durée prévue de ce congé est portée à l'attention de l'employeur par un préavis écrit de l'employé d'au moins quatre semaines sauf si, pour motifs valables, il ne peut le faire, auquel cas il doit informer par écrit l'employeur de cette modification dès que possible.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 207; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 10; 1993, ch. 42, art. 28; 2017, ch. 20, art. 264.

Durée minimale d'une période

207.01 Sous réserve des règlements, le droit au congé visé à l'un des articles 206.3 à 206.5 peut être exercé en une ou plusieurs périodes d'une durée minimale d'une semaine chacune.

2014, ch. 20, art. 243.

Interruption

207.02 (1) An employee may interrupt a leave of absence referred to in any of sections 206.3 to 206.5 in order to be absent due to a reason referred to in subsection 239(1) or 239.1(1).

Resumption

(2) The interrupted leave resumes immediately after the interruption ends.

Exception — medical leave

(3) Except to the extent that it is inconsistent with subsection 239(7), section 209.1 applies to an employee who interrupted the leave in order to be absent due to a reason referred to in subsection 239(1).

(3.1) [Repealed, 2021, c. 26, s. 23]

Exception — work-related illness or injury

(4) Except to the extent that it is inconsistent with subsections 239.1(3) and (4), section 209.1 applies to an employee who interrupted the leave in order to be absent due to a reason referred to in subsection 239.1(1).

2014, c. 20, s. 243; 2018, c. 27, s. 472; 2020, c. 5, s. 40; 2020, c. 12, s. 4.4; 2021, c. 23, s. 343; 2021, c. 23, s. 345; 2021, c. 26, s. 23; 2021, c. 26, s. 26.

Notice to employer — interruption of leave

207.1 (1) An employee who intends to interrupt their leave under subsection 206.1(2.4) or 207.02(1) shall provide the employer with a notice in writing of the interruption before or as soon as possible after it begins.

Notice to employer — resumption of leave

(2) The employee shall provide the employer with a notice in writing of the day on which they resume their leave before or as soon as possible after that day.

2012, c. 27, s. 7; 2014, c. 20, s. 244.

Notification to employer — interruption for child's hospitalization

207.2 (1) An employee who intends to interrupt their maternity or parental leave in order to return to work as a result of the hospitalization of his or her child shall provide the employer with a notice in writing of the interruption as soon as possible.

Employer's decision

(2) The employer shall, within one week after receiving the notice, advise the employee in writing of the employer's decision to accept or refuse the employee's return to work.

Interruption

207.02 (1) L'employé peut interrompre l'un des congés prévus aux articles 206.3 à 206.5 afin de s'absenter pour l'une des raisons mentionnées aux paragraphes 239(1) ou 239.1(1).

Reprise

(2) Le congé interrompu se poursuit dès que l'interruption prend fin.

Exception — congé pour raisons médicales

(3) Sauf dans la mesure où il est incompatible avec le paragraphe 239(7), l'article 209.1 s'applique à l'employé qui a interrompu le congé afin de s'absenter pour l'une des raisons mentionnées au paragraphe 239(1).

(3.1) [Abrogé, 2021, ch. 26, art. 23]

Exception — accidents et maladies professionnels

(4) Sauf dans la mesure où il est incompatible avec les paragraphes 239.1(3) et (4), l'article 209.1 s'applique à l'employé qui a interrompu le congé afin de s'absenter pour l'une des raisons mentionnées au paragraphe 239.1(1).

2014, ch. 20, art. 243; 2018, ch. 27, art. 472; 2020, ch. 5, art. 40; 2020, ch. 12, art. 4.4; 2021, ch. 23, art. 343; 2021, ch. 23, art. 345; 2021, ch. 26, art. 23; 2021, ch. 26, art. 26.

Avis à l'employeur — interruption du congé

207.1 (1) L'employé qui entend interrompre son congé en vertu des paragraphes 206.1(2.4) ou 207.02(1) en informe l'employeur par écrit avant l'interruption ou dès que possible après le début de celle-ci.

Avis à l'employeur — poursuite du congé

(2) L'employé informe l'employeur par écrit de la date à laquelle il poursuit son congé avant cette date ou dès que possible après celle-ci.

2012, ch. 27, art. 7; 2014, ch. 20, art. 244.

Préavis à l'employeur — interruption pour l'hospitalisation de l'enfant

207.2 (1) L'employé qui entend interrompre son congé de maternité ou son congé parental en raison de l'hospitalisation de son enfant pour retourner au travail en informe dès que possible l'employeur par un préavis écrit.

Décision de l'employeur

(2) L'employeur avise l'employé par écrit, dans un délai d'une semaine suivant la réception du préavis, de sa décision d'accepter ou de refuser le retour au travail de l'employé.

Refusal

(3) If the employer refuses the interruption or does not advise the employee within the week referred to in subsection (2), the leave under section 206 or 206.1 is extended by the number of weeks during which the child is hospitalized. The aggregate amounts of leave referred to in subsection 206.1(3) and section 206.2 are extended by the same number of weeks.

Certificate

(4) The employer may, in writing and no later than 15 days after an employee's return to work, require the employee to provide a certificate issued by a health care practitioner attesting to the child's hospitalization.

End of interruption

(5) An employee who intends to return to their maternity or parental leave after an interruption shall, as soon as possible, advise the employer in writing of the date on which the maternity or parental leave is to resume.

Limitation

(6) The extension referred to in subsection (3) applies only once in respect of the same child.

2012, c. 27, s. 7; 2017, c. 20, s. 265; 2018, c. 27, s. 473.

Notice to employer of leave

207.3 (1) Every employee who takes a leave of absence from employment under any of sections 206.3 to 206.9 shall, as soon as possible, provide the employer with a notice in writing of the reasons for the leave and the length of the leave that they intend to take.

Notice of change in length of leave

(2) Every employee who is on a leave of absence from employment under any of sections 206.3 to 206.9 shall, as soon as possible, provide the employer with a notice in writing of any change in the length of the leave that they intend to take.

Notice — leave of more than four weeks

(3) If the length of the leave taken under any of sections 206.3 to 206.5 and 206.9 is more than four weeks, the notice in writing of any change in the length of the leave shall be provided on at least four weeks' notice, unless there is a valid reason why that cannot be done.

Documentation

(4) The employer may require the employee to provide documentation in support of the reasons for the leave taken under section 206.4, 206.5 or 206.9 and of any

Refus

(3) Si l'employeur refuse que l'employé interrompe son congé ou qu'il ne l'avise pas dans le délai prévu au paragraphe (2), le congé prévu aux articles 206 ou 206.1 est prolongé du nombre de semaines que dure l'hospitalisation. La durée maximale de l'ensemble des congés prévue au paragraphe 206.1(3) et à l'article 206.2 est prolongée du même nombre de semaines.

Certificat

(4) L'employeur peut exiger par écrit, au plus tard quinze jours après le retour au travail de l'employé, un certificat délivré par un professionnel de la santé attestant l'hospitalisation de l'enfant.

Fin de l'interruption

(5) L'employé qui entend poursuivre son congé de maternité ou son congé parental à la suite d'une interruption en informe dès que possible l'employeur par un préavis écrit précisant la date à laquelle le congé de maternité ou le congé parental se poursuivra.

Limite

(6) La prolongation prévue au paragraphe (3) ne s'applique qu'une seule fois à l'égard d'un même enfant.

2012, ch. 27, art. 7; 2017, ch. 20, art. 265; 2018, ch. 27, art. 473.

Avis à l'employeur

207.3 (1) L'employé qui prend l'un des congés prévus aux articles 206.3 à 206.9 informe dès que possible l'employeur par écrit des raisons et de la durée du congé qu'il entend prendre.

Préavis de modification de la durée du congé

(2) Toute modification de la durée prévue du congé est portée dès que possible à l'attention de l'employeur par un préavis écrit.

Préavis — congé de plus de quatre semaines

(3) Sauf motif valable, le préavis doit être d'au moins quatre semaines si le congé pris en vertu de l'un des articles 206.3 à 206.5 et 206.9 est de plus de quatre semaines.

Documents

(4) L'employeur peut exiger de l'employé qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé pris en vertu de l'un des articles 206.4, 206.5 et 206.9 ou la modification de sa durée.

change in the length of leave that the employee intends to take.

Return to work postponed

(5) If an employee who takes a leave of more than four weeks under any of sections 206.3 to 206.5 wishes to shorten the length of the leave but does not provide the employer with four weeks' notice, the employer may postpone the employee's return to work for a period of up to four weeks after the day on which the employee informs the employer of the new end date of the leave. If the employer informs the employee that their return to work is postponed, the employee is not entitled to return to work until the day that is indicated by the employer.

Deemed part of leave

(6) The period of the postponement is deemed to be part of the leave.

2012, c. 27, s. 8; 2014, c. 20, s. 245; 2017, c. 20, s. 266; 2017, c. 33, s. 207; 2018, c. 27, s. 474.

Prohibition

208 (1) Subject to subsection (2), no employer shall require an employee to take a leave of absence from employment because the employee is pregnant.

Exception

(2) An employer may require a pregnant employee to take a leave of absence from employment if the employee is unable to perform an essential function of her job and no appropriate alternative job is available for that employee.

Length of leave

(3) A pregnant employee who is unable to perform an essential function of her job and for whom no appropriate alternative job is available may be required to take a leave of absence from employment only for such time as she is unable to perform that essential function.

Burden of proof

(4) The burden of proving that a pregnant employee is unable to perform an essential function of her job rests with the employer.

R.S., 1985, c. L-2, s. 208; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 10.

Application

208.1 Regardless of the time at which an employee makes a request under section 204, the rights and obligations provided under sections 204 and 205 take precedence over the application of subsection 208(2).

1993, c. 42, s. 29.

Report de la date de retour au travail

(5) Si l'employé qui a pris un congé de plus de quatre semaines en vertu des articles 206.3 à 206.5 désire en raccourcir la durée mais omet de fournir le préavis exigé au paragraphe (3), l'employeur peut retarder le retour au travail d'une période d'au plus quatre semaines suivant le jour où l'employé l'informe de la nouvelle date de la fin du congé. Si l'employeur avise l'employé que le retour au travail est retardé, l'employé ne peut retourner au travail avant la date précisée.

Période incluse

(6) La période d'attente qui précède le retour au travail est réputée faire partie du congé.

2012, ch. 27, art. 8; 2014, ch. 20, art. 245; 2017, ch. 20, art. 266; 2017, ch. 33, art. 207; 2018, ch. 27, art. 474.

Interdiction

208 (1) L'employeur ne peut obliger une employée à prendre un congé pour cause de grossesse.

Exception

(2) L'employeur peut toutefois imposer le congé à une employée enceinte qui n'est plus en mesure de remplir une fonction essentielle de son poste et à qui aucun autre poste approprié ne peut être offert.

Durée du congé

(3) Le cas échéant, le congé ne dure que le temps où l'employée enceinte n'est pas en mesure de remplir la fonction en question.

Charge de la preuve

(4) Il incombe à l'employeur de prouver que l'employée enceinte n'est pas en mesure de remplir une fonction essentielle de son poste.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 208; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 10.

Application

208.1 Les droits et obligations prévus aux articles 204 et 205 ont préséance sur ceux que prévoit le paragraphe 208(2), indépendamment de la date de présentation d'une demande en vertu de l'article 204.

1993, ch. 42, art. 29.

Right to notice of employment opportunities

209 Every employee who intends to or is required to take a leave of absence from employment under this Division is entitled, on written request therefor, to be informed in writing of every employment, promotion or training opportunity that arises during the period when the employee is on leave of absence from employment and for which the employee is qualified, and on receiving such a request every employer of such an employee shall so inform the employee.

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

Information quant aux possibilités d'emploi

209 Les employés qui prennent, de leur plein gré ou non, un congé aux termes de la présente section ont le droit, sur demande écrite, d'être informés par écrit de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui surviennent pendant leur congé et en rapport avec leurs qualifications professionnelles, l'employeur étant tenu de fournir l'information.

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

Resumption of employment in same position

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

Reprise de l'emploi

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

Comparable position

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

Emploi comparable

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

Wages and benefits affected by reorganization

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

Modifications consécutives à une réorganisation

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

Notice of changes in wages and benefits

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

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

Avis de modification

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

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

Right to benefits

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

Calcul des prestations

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

Contributions by employee

(2) Where contributions are required from an employee in order for the employee to be entitled to a benefit referred to in subsection (1), the employee is responsible for and must, within a reasonable time, pay those contributions for the period of any leave of absence under this Division unless, before taking leave or within a reasonable time thereafter, the employee notifies the employer of the employee's intention to discontinue contributions during that period.

Versement des cotisations de l'employé

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

Contributions by employer

(2.1) An employer who pays contributions in respect of a benefit referred to in subsection (1) shall continue to pay those contributions during an employee's leave of absence under this Division in at least the same proportion as if the employee were not on leave unless the employee does not pay the employee's contributions, if any, within a reasonable time.

Versement des cotisations de l'employeur

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

Failure to pay contributions

(3) For the purposes of calculating the pension, health and disability benefits of an employee in respect of whom contributions have not been paid as required by subsections (2) and (2.1), the benefits shall not accumulate during the leave of absence and employment on the employee's return to work shall be deemed to be continuous with employment before the employee's absence.

Défaut de versement

(3) Pour le calcul des prestations, en cas de défaut de versement des cotisations visées aux paragraphes (2) et (2.1), la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.

Deemed continuous employment

(4) For the purposes of calculating benefits of an employee who takes or is required to take a leave of absence from employment under this Division, other than benefits referred to in subsection (1), employment on the employee's return to work shall be deemed to be continuous with employment before the employee's absence.

R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 10, c. 43 (3rd Supp.), s. 1; 2001, c. 34, s. 21(F).

Continuité d'emploi

(4) Pour le calcul des avantages — autres que les prestations citées au paragraphe (1) — de l'employé en situation de congé sous le régime de la présente section, la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.

L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 10, ch. 43 (3e suppl.), art. 1; 2001, ch. 34, art. 21(F).

Effect of leave

209.21 Notwithstanding the provisions of any income-replacement scheme or any insurance plan in force at the workplace, an employee who takes a leave of absence under this Division is entitled to benefits under the scheme or plan on the same terms as any employee who is absent from work for health-related reasons and is entitled to benefits under the scheme or plan.

1993, c. 42, s. 30.

Conséquence du congé

209.21 Par dérogation aux dispositions du régime de remplacement de revenu ou du régime d'assurance en vigueur à son lieu de travail, l'employé qui prend un congé en vertu de la présente section est admissible aux avantages que le régime prévoit aux mêmes conditions que tout employé qui s'absente par cause de maladie et qui y est admissible.

1993, ch. 42, art. 30.

Status of certificate

209.22 A certificate issued by a health care practitioner under this Division is conclusive proof of the statements contained in it.

1993, c. 42, s. 30; 2018, c. 27, s. 475.

Valeur du certificat

209.22 Un certificat délivré par un professionnel de la santé sous le régime de la présente section fait foi de façon concluante de son contenu.

1993, ch. 42, art. 30; 2018, ch. 27, art. 475.

Prohibition

209.3 (1) No employer shall dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because the employee is pregnant or has applied for leave of absence in accordance with this Division or take into account the pregnancy of an employee or the intention of an employee to take leave of absence from employment under this Division in any decision to promote or train the employee.

Prohibition

(2) The prohibitions set out in subsection (1) also apply in respect of an employee who has taken a leave of absence under any of sections 206.3 to 206.9.

R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 10; 2003, c. 15, s. 28; 2012, c. 27, s. 9; 2017, c. 33, s. 208; 2018, c. 27, s. 476.

Regulations

209.4 The Governor in Council may make regulations

(a) specifying the absences from employment that are deemed not to have interrupted continuous employment referred to in any of sections 206.6 to 206.8;

(a.1) [Repealed, 2017, c. 20, s. 267]

(a.2) prescribing the maximum number of periods of leave of absence that an employee may take under any of sections 206.3 to 206.5;

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

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

(d) enlarging the meaning of *care* and *support* in subsections 206.3(1) and 206.4(1), and of *critically ill adult* and *critically ill child* in subsection 206.4(1);

(e) prescribing other persons to be included in the meanings of *family member* in subsections 206.3(1) and 206.4(1);

(e.1) adapting the terminology of the definitions of *care*, *critically ill adult*, *critically ill child*, *family member* and *support* in the regulations made under the *Employment Insurance Act* for the purposes of the definitions of those terms in subsections 206.3(1) and 206.4(1) of this Act;

(f) prescribing offences to be excluded from the definition of *crime* in subsection 206.5(1) and prescribing

Interdiction

209.3 (1) L'employeur ne peut invoquer la grossesse d'une employée pour la congédier, la suspendre, la mettre à pied, la rétrograder ou prendre des mesures disciplinaires contre elle, ni en tenir compte dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation. Cette interdiction vaut également dans le cas des employés de l'un ou l'autre sexe qui ont présenté une demande de congé aux termes de la présente section ou qui ont l'intention de prendre un tel congé.

Interdiction

(2) L'interdiction visée au paragraphe (1) vaut également dans le cas d'un employé qui a pris un congé au titre de l'un des articles 206.3 à 206.9.

L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 10; 2003, ch. 15, art. 28; 2012, ch. 27, art. 9; 2017, ch. 33, art. 208; 2018, ch. 27, art. 476.

Règlements

209.4 Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) préciser les absences qui sont réputées ne pas interrompre la continuité de l'emploi pour l'application des articles 206.6 à 206.8;

a.1) [Abrogé, 2017, ch. 20, art. 267]

a.2) préciser le nombre maximal de périodes de congé que peut prendre un employé en vertu de l'un des articles 206.3 à 206.5;

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

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

d) élargir le sens des termes *soins* et *soutien* aux paragraphes 206.3(1) et 206.4(1), et le sens des termes *adulte gravement malade* et *enfant gravement malade* au paragraphe 206.4(1);

e) préciser les autres personnes qui sont visées par le terme *membre de la famille* aux paragraphes 206.3(1) et 206.4(1);

e.1) adapter la terminologie des définitions des termes *adulte gravement malade*, *enfant gravement malade*, *membre de la famille*, *soins* et *soutien* comprises dans les règlements pris en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour l'application des définitions de ces termes aux paragraphes 206.3(1) et 206.4(1);

other persons to be included in the definition of *parent* in that subsection;

(g) prescribing shorter periods of consecutive months of continuous employment for the purposes of subsections 206.6(2), 206.7(2.1) and 206.8(1);

(h) prescribing cases, other than those set out in subsection 206.5(4), in which an employee is not entitled to a leave of absence and cases in which an employee is entitled to a leave of absence even if they are charged with the crime;

(h.1) defining *family violence* for the purposes of section 206.7;

(h.2) prescribing cases, other than those set out in subsection 206.7(3), in which an employee is not entitled to a leave of absence and cases in which, despite that subsection, an employee is entitled to a leave of absence under subsection 206.7(2);

(h.3) prescribing documentation that the employer may request under any of subsections 206.6(4), 206.7(5) and 206.8(3);

(i) prescribing documentation that the employer may require under subsection 207.3(4);

(j) specifying the circumstances in which a leave under this Division may be interrupted; and

(k) extending the period within which a leave under this Division may be taken.

R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 10; 1993, c. 42, s. 31; 2003, c. 15, s. 29; 2012, c. 27, s. 10; 2014, c. 20, s. 246; 2017, c. 20, s. 267; 2017, c. 33, s. 209; 2018, c. 27, s. 477; 2018, c. 27, s. 515.

f) préciser les infractions qui sont exclues de la définition de *crime* au paragraphe 206.5(1) et préciser les autres personnes visées à la définition de *parent* à ce paragraphe;

g) préciser des périodes plus courtes de travail sans interruption pour l'application des paragraphes 206.6(2), 206.7(2.1) et 206.8(1);

h) préciser les cas, autres que ceux mentionnés au paragraphe 206.5(4), où l'employé n'a pas droit au congé et les cas où il y a droit même s'il est accusé du crime;

h.1) définir *violence familiale* pour l'application de l'article 206.7;

h.2) préciser les cas, autres que ceux mentionnés au paragraphe 206.7(3), où l'employé n'a pas droit au congé et les cas où, malgré ce paragraphe, il a droit au congé en vertu du paragraphe 206.7(2);

h.3) préciser des documents que peut demander l'employeur au titre des paragraphes 206.6(4), 206.7(5) ou 206.8(3);

i) préciser les documents que peut exiger l'employeur au titre du paragraphe 207.3(4);

j) préciser les cas où tout congé prévu par la présente section peut être interrompu;

k) prolonger la période au cours de laquelle peut être pris tout congé prévu par la présente section.

L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 10; 1993, ch. 42, art. 31; 2003, ch. 15, art. 29; 2012, ch. 27, art. 10; 2014, ch. 20, art. 246; 2017, ch. 20, art. 267; 2017, ch. 33, art. 209; 2018, ch. 27, art. 477; 2018, ch. 27, art. 515.

Application of section 189

209.5 Section 189 applies for the purposes of this Division.

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

Application de l'art. 189

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

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

DIVISION VIII

Bereavement Leave

Employee entitled

210 (1) Every employee is entitled to and shall be granted, in the event of the death of a member of their immediate family or a family member in respect of whom the employee is, at the time of the death, on leave under section 206.3 or 206.4, a leave of absence from employment of up to 10 days that may be taken during the period that begins on the day on which the death occurs and ends six

SECTION VIII

Congés de décès

Droit

210 (1) En cas de décès d'un proche parent ou d'un membre de la famille relativement auquel il est, au moment du décès, en congé au titre des articles 206.3 ou 206.4, l'employé a droit à un congé d'au plus dix jours qui peut être pris pendant la période qui commence à la date du décès et se termine six semaines après la date des funérailles de la personne décédée, de son inhumation ou

weeks after the latest of the days on which any funeral, burial or memorial service of the deceased person occurs.

Extension

(1.1) At the request of the employee, the employer may extend, in writing, the period during which the leave of absence from employment may be taken.

Division of leave

(1.2) The leave of absence may be taken in one or two periods. The employer may require that any period of leave be of not less than one day's duration.

Notice to employer

(1.3) Every employee who takes the leave of absence shall, as soon as possible, provide the employer with written notice of the beginning of any period of leave of absence and of the length of that leave.

Bereavement leave with pay

(2) If the employee has completed three consecutive months of continuous employment with the employer, the employee is entitled to the first three days of the leave with pay at their regular rate of wages for their normal hours of work, and such pay shall for all purposes be considered to be wages.

Regulations

(3) The Governor in Council may make regulations

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

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

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

Application of section 189

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

R.S., 1985, c. L-2, s. 210; 2017, c. 33, s. 210; 2021, c. 17, s. 1.

du service commémoratif tenu à son égard, selon celle qui est la plus éloignée.

Prolongation de la période

(1.1) À la demande de l'employé, l'employeur peut, par écrit, prolonger la période au cours de laquelle le congé peut être pris.

Division du congé

(1.2) Le congé peut être pris en une ou deux périodes; l'employeur peut toutefois exiger que toute période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.

Avis à l'employeur

(1.3) L'employé qui prend le congé informe dès que possible l'employeur par écrit du moment où chaque période de congé commence et de sa durée.

Rémunération

(2) Si l'employé travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins trois mois, les trois premiers jours du congé sont payés à l'employé au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail; l'indemnité de congé qui est ainsi accordée est assimilée à un salaire.

Règlements

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

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

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

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

Application de l'art. 189

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

L.R. (1985), ch. L-2, art. 210; 2017, ch. 33, art. 210; 2021, ch. 17, art. 1.

DIVISION IX

Group Termination of Employment

Definitions

211 In this Division,

joint planning committee means a committee established pursuant to section 214; (*comité mixte*)

redundant employee means an employee whose employment is to be terminated pursuant to a notice under section 212; (*surnuméraire*)

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

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

Notice of group termination

212 (1) Any employer who terminates, either simultaneously or within any period not exceeding four weeks, the employment of a group of 50 or more employees employed by the employer within a particular industrial establishment, or of such lesser number of employees as prescribed by regulations applicable to the employer made under paragraph 227(b), shall, in addition to any notice required to be given under section 230, give notice to the Head, in writing, of his intention to so terminate at least 16 weeks before the date of termination of the employment of the employee in the group whose employment is first to be terminated.

Copies of notice

(2) A copy of any notice given to the Head under subsection (1) must be given immediately by the employer to the Minister of Employment and Social Development and the Canada Employment Insurance Commission and any trade union representing a redundant employee, and if any redundant employee is not represented by a trade union, a copy of that notice must be given to the employee or immediately posted by the employer in a conspicuous place within the industrial establishment in which that employee is employed.

Contents of notice

(3) A notice referred to in subsection (1) shall set out

(a) the date or dates on which the employer intends to terminate the employment of any one or more employees;

SECTION IX

Licenciements collectifs

Définitions

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

comité mixte Le comité mixte de planification constitué aux termes de l'article 214. (*joint planning committee*)

surnuméraire Employé visé par l'avis prévu à l'article 212. (*redundant employee*)

syndicat Le syndicat qui est accrédité sous le régime de la partie I et représente des surnuméraires, ou qui est reconnu par l'employeur à titre d'agent négociateur de surnuméraires. (*trade union*)

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

Avis de licenciement collectif

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

Transmission de l'avis

(2) Copie de l'avis donné au chef est transmise immédiatement par l'employeur au ministre de l'Emploi et du Développement social, à la Commission de l'assurance-emploi du Canada et à tous les syndicats représentant les surnuméraires en cause; en l'absence de représentation syndicale, l'employeur doit, sans délai, remettre une copie au surnuméraire ou l'afficher dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement où celui-ci travaille.

Teneur de l'avis

(3) L'avis prévu au paragraphe (1) doit comporter les mentions suivantes :

a) la date ou le calendrier des licenciements;

b) le nombre estimatif d'employés à licencier, ventilé par catégorie professionnelle;

(b) the estimated number of employees in each occupational classification whose employment will be terminated; and

(c) such other information as is prescribed by the regulations.

c) les autres renseignements réglementaires.

Where employer deemed to terminate employment

(4) Except where otherwise prescribed by regulation, an employer shall, for the purposes of this Division, be deemed to have terminated the employment of an employee where the employer lays off that employee.

R.S., 1985, c. L-2, s. 212; 1996, c. 11, s. 67; 2005, c. 34, s. 80; 2013, c. 40, s. 238; 2018, c. 27, s. 574.

Assimilation

(4) Sauf disposition contraire d'un règlement, la mise à pied est, pour l'application de la présente section, assimilée au licenciement.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 212; 1996, ch. 11, art. 67; 2005, ch. 34, art. 80; 2013, ch. 40, art. 238; 2018, ch. 27, art. 574.

Cooperation with Commission

213 (1) An employer who gives notice to the Head under section 212 and any trade union to which a copy of that notice is given must give the Canada Employment Insurance Commission any information requested by it for the purpose of assisting any redundant employee and must cooperate with the Commission to facilitate the re-establishment in employment of that employee.

Coopération avec la Commission

213 (1) L'employeur qui donne au chef l'avis prévu par l'article 212 et le ou les syndicats à qui copie en est transmise doivent fournir à la Commission de l'assurance-emploi du Canada tous les renseignements que celle-ci demande afin d'aider les surnuméraires et coopérer avec elle pour faciliter leur réemploi.

Statement of benefits

(2) An employer who gives notice to the Head under section 212 shall give each redundant employee, as soon as possible after the notice is so given but in any case not later than two weeks before the date of the termination of the employment of the employee, a statement in writing setting out, as at the date of the statement, his vacation benefits, wages, severance pay and any other benefits and pay arising from his employment with that employer.

R.S., 1985, c. L-2, s. 213; 1996, c. 11, s. 99; 2018, c. 27, s. 575.

Relevé des prestations

(2) Dans les meilleurs délais suivant la transmission de l'avis au chef, l'employeur remet à chaque surnuméraire, au plus tard deux semaines avant la date de licenciement, un bulletin indiquant les indemnités de congé annuel, le salaire, les indemnités de départ et les autres prestations auxquelles lui donne droit son emploi, à la date du bulletin.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 213; 1996, ch. 11, art. 99; 2018, ch. 27, art. 575.

Establishment of joint planning committee

214 (1) An employer who gives notice to the Head under section 212 must, as soon as possible after giving the notice, establish a joint planning committee consisting of any number of members that is required or permitted by this section and sections 215 and 217.

Constitution d'un comité mixte de planification

214 (1) Aussitôt après avoir transmis l'avis au chef, l'employeur procède à la constitution d'un comité mixte de planification conformément au présent article et aux articles 215 et 217.

Minimum number of members

(2) A joint planning committee established under subsection (1) shall consist of at least four members.

Composition

(2) Le comité mixte de planification est composé d'au moins quatre membres.

Appointment of members

(3) At least half of the members of a joint planning committee shall be appointed, in accordance with subsections 215(1), (2) and (3), as representatives of the redundant employees and the rest of the members shall be appointed, in accordance with subsection 215(5), as representatives of the employer.

R.S., 1985, c. L-2, s. 214; 2018, c. 27, s. 576.

Représentation

(3) Le comité mixte doit être formé, pour au moins la moitié, de représentants des surnuméraires nommés conformément aux paragraphes 215(1), (2) et (3), le reste consistant en représentants de l'employeur, nommés conformément au paragraphe 215(5).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 214; 2018, ch. 27, art. 576.

Employee representatives

215 (1) Where all redundant employees are represented by a trade union or trade unions, each trade union is entitled to appoint at least one member of the joint planning committee as a representative of the redundant employees it represents.

Idem

(2) Where no redundant employees are represented by a trade union, the employees are entitled to appoint all the members of a joint planning committee who are to be their representatives.

Idem

(3) Where some but not all redundant employees are represented by a trade union or trade unions,

(a) each trade union is entitled to appoint at least one member of a joint planning committee as a representative of the redundant employees it represents; and

(b) the employees that are not represented by a trade union are entitled to appoint at least one member of a joint planning committee as their representative.

Election

(4) Each person appointed as a member of a joint planning committee pursuant to subsection (2) or paragraph (3)(b) shall be elected by the redundant employees entitled to appoint the member.

Employer representatives

(5) An employer is entitled to appoint, as his representatives on a joint planning committee, a number of members not exceeding the number of members to be appointed to the committee pursuant to subsections (1), (2) and (3).

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

Time for appointment

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

R.S., 1985, c. L-2, s. 216; 2018, c. 27, s. 577.

Failure to appoint

217 If a trade union fails, or redundant employees fail, to appoint a member to a joint planning committee as provided in sections 214 and 215, the Head may, on application of any redundant employee, appoint a member to the committee in lieu of that trade union or those employees, as the case may be, and that member is a representative of the redundant employees represented by the

Représentants des surnuméraires

215 (1) Lorsque tous les surnuméraires sont représentés par syndicat, le ou chacun des syndicats peut nommer, au comité mixte, un membre à titre de représentant des surnuméraires qu'il représente.

Idem

(2) En l'absence de représentation syndicale, les surnuméraires peuvent nommer tous les membres du comité mixte qui seront leurs représentants.

Idem

(3) En cas de représentation syndicale partielle, les nominations se font de la façon suivante :

a) chaque syndicat peut nommer au moins un membre du comité mixte à titre de représentant des surnuméraires qu'il représente;

b) les employés non représentés par un syndicat peuvent nommer au moins un membre du comité mixte à titre de représentant.

Élection

(4) Les membres du comité mixte visés au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3)b) sont élus par les surnuméraires habilités à les nommer.

Représentants de l'employeur

(5) L'employeur peut nommer au comité mixte un nombre de membres égal à celui des membres nommés au titre des paragraphes (1), (2) et (3).

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

Délai

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

L.R. (1985), ch. L-2, art. 216; 2018, ch. 27, art. 577.

Défaut

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

L.R. (1985), ch. L-2, art. 217; 2018, ch. 27, art. 577.

trade union or of the redundant employees who failed to appoint the member, as the case may be.

R.S., 1985, c. L-2, s. 217; 2018, c. 27, s. 577.

Notice of membership

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

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

Avis de la nomination des membres

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

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

Procedure

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

Procédure

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

Co-chairpersons

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

Coprésidents

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

Sittings

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

Séances

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

Quorum

(4) A majority of the members of a joint planning committee in office, at least half of which majority are representatives of the redundant employees, constitutes a quorum, but the members shall not proceed in the absence of any member of the committee at any sitting unless the absent member has been given reasonable notice of the sitting.

Quorum

(4) Le quorum du comité mixte est constitué par la majorité des membres dont au moins la moitié sont des représentants des surnuméraires, à condition toutefois que tout membre absent ait été averti suffisamment à l'avance de la tenue de la réunion.

Vacancy

(5) Where any vacancy occurs in the membership of a joint planning committee before the committee has completed its work, the vacancy shall be filled forthwith in the manner provided in this Division for the selection of the person who vacated that membership.

Vacance

(5) Il doit être pourvu sans délai à toute vacance au sein du comité mixte survenant avant la fin de ses travaux, le mode de sélection du remplaçant étant le même que celui ayant déterminé le choix du premier titulaire.

Idem

(6) A vacancy in the membership of a joint planning committee does not invalidate the constitution of the committee or impair the right of the members of the committee in office to act, if the number of those members is not less than a quorum.

Idem

(6) Une vacance en son sein n'invalide pas le comité mixte et n'entrave pas son fonctionnement tant que le nombre des membres en fonctions n'est pas inférieur au quorum.

Decision

(7) A decision or other act or thing taken or done by a majority of the members of a joint planning committee present at a sitting of the committee, if the members present constitute a quorum, shall be deemed to have been taken or done by the committee.

R.S., 1985, c. L-2, s. 219; 1998, c. 26, s. 61(E).

Wages

220 A member of a joint planning committee is entitled to such time from work as is necessary to attend sittings of the committee or to carry out any other functions as such a member, and any time spent by the member in carrying out any functions as a member shall, for the purpose of calculating wages owing to the member, be deemed to have been spent at his work.

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

Object of joint planning committee

221 (1) It is the object of a joint planning committee to develop an adjustment program to

(a) eliminate the necessity for the termination of employment; or

(b) minimize the impact of the termination of employment on the redundant employees and to assist those employees in obtaining other employment.

Scope of matters considered

(2) In attaining its object under subsection (1), a joint planning committee may, unless the members of the committee agree otherwise, deal only with such matters as are normally the subject-matter of collective agreement in relation to the termination of employment.

Reasonable effort

(3) The members of a joint planning committee shall cooperate and make every reasonable effort to develop an adjustment program as expeditiously as possible.

Cooperation with committee

(4) The employer and any trade union or redundant employees who appointed the members of a joint planning committee shall cooperate with and assist the committee in developing an adjustment program.

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

Supplying of information

222 (1) The employer and any trade union or redundant employees who appointed the members of a joint planning committee shall, on request of any member of the committee, forthwith provide the committee with such personal information relating to any redundant

Décision

(7) La décision ou mesure prise par la majorité des membres du comité mixte vaut, si les membres présents constituent un quorum, décision ou mesure de l'ensemble du comité.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 219; 1998, ch. 26, art. 61(A).

Salaire

220 Les membres du comité mixte peuvent s'absenter de leur travail pour exercer leurs fonctions à titre de membre, notamment pour assister aux réunions du comité; les heures qu'ils y consacrent sont assimilées, pour le calcul du salaire qui leur est dû, à des heures de travail.

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

Mission du comité mixte

221 (1) Le comité mixte a pour mission d'élaborer un programme d'adaptation visant :

a) soit à éliminer la nécessité des licenciements;

b) soit à minimiser les conséquences de cette mesure pour les surnuméraires et aider ces derniers à trouver un autre travail.

Champ d'action

(2) Le comité mixte n'est compétent, sauf accord de ses membres à l'effet contraire, que pour les questions du ressort normal des conventions collectives en matière de licenciements.

Coopération des membres

(3) Les membres du comité mixte doivent, en toute coopération, faire leur possible pour élaborer le programme d'adaptation dans les meilleurs délais.

Coopération extérieure

(4) L'employeur et les syndicats ou les surnuméraires qui ont nommé les membres du comité mixte doivent coopérer avec celui-ci à l'élaboration du programme d'adaptation.

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

Renseignements

222 (1) L'employeur et les syndicats ou les surnuméraires qui ont nommé les membres du comité mixte doivent, à la demande d'un membre, fournir sans délai au comité, sur tout surnuméraire, les renseignements

employee as the committee may reasonably require for its work.

Head

(2) The Head may

(a) monitor and, on request, assist in the establishment and operation of a joint planning committee; and

(b) attend any sittings of a joint planning committee as an observer.

R.S., 1985, c. L-2, s. 222; 2018, c. 27, s. 578.

Application to Minister for arbitrator

223 (1) Where all members of a joint planning committee who are representatives of the redundant employees agree to do so or where all members of a joint planning committee who are representatives of the employer agree to do so, those members may, after six weeks from the date of the notice to the Minister under section 212, apply jointly to the Minister for the appointment of an arbitrator if

(a) the committee has not then completed developing an adjustment program; or

(b) the committee has completed developing an adjustment program, but those members are not satisfied with the program or any part of the program.

Form and contents of application

(2) An application under subsection (1) shall be in writing and signed by the members making the application and shall set out the matters, if any, in dispute respecting the adjustment program.

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

Appointment of arbitrator

224 (1) The Minister may, on application under subsection 223(1), appoint an arbitrator to assist the joint planning committee in the development of an adjustment program and to resolve any matters in dispute respecting the adjustment program.

The Minister shall notify and send a statement of matters in dispute

(2) Where an arbitrator is appointed under subsection (1), the Minister shall forthwith

(a) notify, in writing, the joint planning committee of the decision to appoint an arbitrator and of the name of the arbitrator; and

personnels que le comité est normalement en droit de demander dans le cadre de ses travaux.

Chef

(2) Le chef peut :

a) surveiller la constitution et le fonctionnement du comité mixte et fournir en cette matière l'aide qu'on pourrait lui demander;

b) assister aux réunions du comité à titre d'observateur.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 222; 2018, ch. 27, art. 578.

Demande d'arbitrage

223 (1) Une fois que six semaines se sont écoulées depuis la date de l'avis prévu à l'article 212, les membres du comité mixte qui représentent les surnuméraires, ou ceux qui représentent l'employeur, peuvent, pourvu que dans chaque cas il y ait consentement unanime et que la demande soit conjointe, demander au ministre la nomination d'un arbitre si, selon le cas :

a) le comité n'a pas encore élaboré un programme d'adaptation;

b) ils ne sont pas satisfaits, en tout ou en partie, du programme élaboré.

Forme et contenu de la demande

(2) La demande prévue au paragraphe (1) doit être signée par tous les membres qui la présentent et énoncer, s'il y a lieu, les points du programme d'adaptation qui sont contestés.

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

Nomination d'un arbitre

224 (1) S'il acquiesce à la demande, le ministre nomme un arbitre chargé d'aider le comité mixte à élaborer le programme d'adaptation et à régler éventuellement les points de désaccord.

Liste des points de désaccord

(2) S'il nomme un arbitre, le ministre :

a) communique sans délai sa décision au comité mixte en lui faisant savoir le nom de l'arbitre;

b) transmet au comité et à l'arbitre l'éventuelle liste des points de désaccord que ce dernier aura à régler.

(b) if the application under subsection 223(1) sets out matters in dispute respecting an adjustment program, send to the arbitrator and to the joint planning committee a statement setting out any matters in dispute respecting the adjustment program that the arbitrator is to resolve.

Restriction on matters included in statement

(3) A statement referred to in subsection (2) shall be restricted to such of those matters set out in the application under subsection 223(1) as the Minister deems appropriate and as are normally the subject-matter of collective agreement in relation to termination of employment.

Duty of arbitrator

(4) An arbitrator shall assist the joint planning committee in the development of an adjustment program and the arbitrator, if sent a statement pursuant to subsection (2), shall, within four weeks after receiving the statement or such longer period as the Minister may specify,

(a) consider the matters set out in the statement;

(b) render a decision thereon; and

(c) send a copy of the decision with the reasons therefor to the joint planning committee and to the Minister.

Restriction

(5) An arbitrator may not

(a) review the decision of the employer to terminate the employment of the redundant employees; or

(b) delay the termination of employment of the redundant employees.

Powers of arbitrator

(6) In relation to any proceeding before an arbitrator under this section, the arbitrator may

(a) determine the procedure to be followed;

(b) administer oaths and solemn affirmations;

(c) receive and accept such evidence and information on oath, affidavit or otherwise as the arbitrator sees fit, whether or not the evidence is admissible in a court of law;

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

Restrictions

(3) La liste prévue au paragraphe (2) doit se limiter aux points énoncés dans la demande et que le ministre estime pertinents, et qui sont normalement du ressort des conventions collectives.

Mission de l'arbitre

(4) L'arbitre aide le comité mixte à élaborer un programme d'adaptation; si le ministre lui a transmis la liste visée au paragraphe (2), il doit en outre, dans les quatre semaines de sa réception ou dans le délai ultérieur fixé par le ministre :

a) étudier les points mentionnés dans la liste;

b) rendre sa décision;

c) communiquer celle-ci, motifs à l'appui, au comité mixte et au ministre.

Réserve

(5) L'arbitre n'a pas le pouvoir de :

a) réviser la décision d'un employeur de licencier des surnuméraires;

b) retarder l'exécution de la mesure de licenciement.

Pouvoirs de l'arbitre

(6) L'arbitre peut, dans le cadre des affaires dont il est saisi au titre du présent article :

a) fixer lui-même sa procédure;

b) faire prêter serment et recevoir des affirmations solennelles;

c) accepter, sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, les témoignages et renseignements qu'il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice;

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

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

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

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

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

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

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

Applicable provisions

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

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

Dispositions applicables

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

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

Implementation of adjustment program

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

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

Mise en œuvre du programme d'adaptation

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

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

Regulations

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

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

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

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

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

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

Règlements

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

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

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

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

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

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

Waiver of application of Division

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

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

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

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

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

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

Exemption de l'application de la présente section

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

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

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

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

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

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

Application of sections 214 to 226

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

(a) provisions that

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

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

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

Idem

(2) Sections 214 to 226 do not apply in respect of any redundant employees who are represented by a trade union if the termination of the employment of those employees is the result of technological change as defined in

Non-application des art. 214 à 226

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

a) d'une part, prévoit :

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

(ii) soit des mesures visant à minimiser les conséquences du licenciement pour ces employés et à les aider à trouver un autre travail;

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

Idem

(2) Les articles 214 à 226 ne s'appliquent pas aux surnuméraires représentés par un syndicat dans le cas où les licenciements sont provoqués par des changements technologiques — au sens du paragraphe 51(1) — et où le

subsection 51(1) and sections 52, 54 and 55 apply or would, but for subsection 51(2), apply to the trade union and the employer.

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

DIVISION X

Individual Terminations of Employment

Notice or wages in lieu of notice

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

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

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

Notice to trade union in certain circumstances

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

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

(b) pay to any employee whose employment is terminated as a result of the redundancy of the position two weeks wages at his regular rate of wages.

Where employer deemed to terminate employment

(3) Except where otherwise prescribed by regulation, an employer shall, for the purposes of this Division, be deemed to have terminated the employment of an employee when the employer lays off that employee.

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

syndicat et l'employeur sont assujettis à l'application des articles 52, 54 et 55, ou le seraient en l'absence du paragraphe 51(2).

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

SECTION X

Licenciements individuels

Préavis ou indemnité

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

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

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

Préavis au syndicat

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

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

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

Assimilation

(3) Sauf disposition contraire d'un règlement, la mise à pied est, pour l'application de la présente section, assimilée au licenciement.

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

Conditions of employment

231 Where notice is given by an employer pursuant to subsection 230(1), the employer

(a) shall not thereafter reduce the rate of wages or alter any other term or condition of employment of the employee to whom the notice was given except with the written consent of the employee; and

(b) shall, between the time when the notice is given and the date specified therein, pay to the employee his regular rate of wages for his regular hours of work.

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

Expiration of notice

232 Where an employee to whom notice is given by his employer pursuant to subsection 230(1) continues to be employed by the employer for more than two weeks after the date specified in the notice, his employment shall not, except with the written consent of the employee, be terminated except by way of dismissal for just cause unless the employer again complies with subsection 230(1) in respect of the employee.

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

Regulations

233 The Governor in Council may make regulations

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

(b) [Repealed, R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 11]

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

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

Application of section 189

234 Section 189 applies for the purposes of this Division.

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

DIVISION XI

Severance Pay

Minimum rate

235 (1) An employer who terminates the employment of an employee who has completed twelve consecutive months of continuous employment by the employer

Conditions d'emploi

231 L'employeur qui donne le préavis prévu au paragraphe 230(1) :

a) ne peut, par la suite, diminuer le taux de salaire ni modifier une autre condition d'emploi de l'employé en cause qu'avec le consentement écrit de celui-ci;

b) continue, dans l'intervalle qui sépare la date du préavis de celle qui y est fixée pour le licenciement, à payer à l'employé son salaire régulier pour le nombre d'heures de travail normal.

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

Expiration du délai de préavis

232 Si l'employé reste à son service plus de deux semaines après la date de licenciement fixée dans le préavis visé au paragraphe 230(1), l'employeur ne peut le licencier qu'en se conformant de nouveau à ce paragraphe, sauf consentement écrit de l'employé à l'effet contraire ou cas de congédiement justifié.

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

Règlements

233 Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) préciser les cas où la mise à pied n'est pas assimilée au licenciement;

b) [Abrogé, L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 11]

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

L.R. (1985), ch. L-2, art. 233; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 11.

Application de l'art. 189

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

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

SECTION XI

Indemnité de départ

Minimum

235 (1) L'employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins douze

shall, except where the termination is by way of dismissal for just cause, pay to the employee the greater of

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

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

mois est tenu, sauf en cas de congédiement justifié, de verser à celui-ci le plus élevé des montants suivants :

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

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

Circumstances deemed to be termination and deemed not to be termination

(2) For the purposes of this Division,

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

(b) [Repealed, 2011, c. 24, s. 167]

R.S., 1985, c. L-2, s. 235; R.S., 1985, c. 32 (2nd Supp.), s. 41; 2011, c. 24, s. 167.

Présomptions

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

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

b) [Abrogé, 2011, ch. 24, art. 167]

L.R. (1985), ch. L-2, art. 235; L.R. (1985), ch. 32 (2e suppl.), art. 41; 2011, ch. 24, art. 167.

Regulations

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

(a) prescribing circumstances in which a lay-off of an employee shall not be deemed to be a termination of the employee's employment by his employer;

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

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

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

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

Règlements

236 Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

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

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

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

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

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

Application of section 189

237 Section 189 applies for the purposes of this Division.

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

Application de l'art. 189

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

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

DIVISION XII

Garnishment

Prohibition

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

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

SECTION XII

Saisie-arrêt

Interdiction

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

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

DIVISION XIII

Medical Leave

Entitlement to leave

239 (1) Every employee is entitled to and shall be granted a medical leave of absence from employment of up to 27 weeks as a result of

(a) personal illness or injury;

(b) organ or tissue donation;

(c) medical appointments during working hours; or

(d) quarantine.

(1.1) [Repealed, 2021, c. 23, s. 344]

Leave with pay

(1.2) Subject to subsection (1.21) and the regulations, an employee earns, as of the first day on which this subsection applies to the employee,

(a) after completing 30 days of continuous employment with an employer, three days of medical leave of absence with pay; and

(b) following the period of 30 days referred to in paragraph (a), at the beginning of each month after completing one month of continuous employment with the employer, one day of medical leave of absence with pay.

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.

Rate of wages

(1.3) Each day of medical leave of absence with pay that an employee takes must be paid at their regular rate of

SECTION XIII

Congé pour raisons médicales

Droit à un congé

239 (1) L'employé a droit à un congé pour raisons médicales d'au plus vingt-sept semaines en raison :

a) de sa maladie ou de sa blessure;

b) d'un don d'organe ou de tissu;

c) d'un rendez-vous médical pendant les heures de travail;

d) d'une mise en quarantaine.

(1.1) [Abrogé, 2021, ch. 23, art. 344]

Congé payé

(1.2) Sous réserve du paragraphe (1.21) et des règlements, l'employé acquiert, dès le premier jour où le présent paragraphe s'applique à lui :

a) après trente jours de travail sans interruption pour l'employeur, trois jours de congé payé pour raisons médicales;

b) après l'expiration de cette période de trente jours, au début de chaque mois suivant un mois durant lequel il a travaillé sans interruption pour lui, un jour de congé payé pour raisons médicales.

Maximum de dix jours

(1.21) Sous réserve des règlements, l'employé a droit d'acquérir jusqu'à dix jours de congé payé pour raisons médicales dans une année civile.

Taux de salaire

(1.3) Chaque jour de congé payé pour raisons médicales pris par l'employé est payé à son taux régulier de salaire

wages for their normal hours of work, and that pay is for all purposes considered to be wages.

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 a calendar year is to be carried forward to January 1 of the following calendar year and decreases, by one, the maximum number of days that can be earned in that calendar year under subsection (1.21).

Division of leave with pay

(1.5) The medical leave of absence with pay may be taken in one or more periods. The employer may require that each period of leave be of not less than one day's duration.

Certificate

(2) The employer may, in writing and no later than 15 days after the return to work of an employee who has taken a medical leave of absence of at least five consecutive days, require the employee to provide a certificate issued by a health care practitioner certifying that the employee was incapable of working for the period of their medical leave of absence.

Notice to employer

(3) If an employee intends to take a medical leave of absence, they must give written notice to the employer of the day on which the leave is to begin and the expected duration of the leave at least four weeks before that day, unless there is a valid reason why that notice cannot be given, in which case the employee must provide the employer with written notice as soon as possible.

Change — in length of leave

(4) An employee must provide the employer with written notice of any change in the length of their medical leave of absence as soon as possible.

Employment opportunities

(5) An employee is entitled, on written request, to be informed in writing of every employment, promotion or training opportunity that arises during the period when the employee is on a medical leave of absence under this Division and for which the employee is qualified, and on receiving that request, the employer must provide the information to the employee.

Prohibition

(6) Subject to subsection (7), an employer is prohibited from dismissing, suspending, laying off, demoting or disciplining an employee because the employee intends to

pour une journée normale de travail; l'indemnité de congé qui est ainsi payée est assimilée à un salaire.

Report annuel

(1.4) Sous réserve des règlements, les jours de congé payé pour raisons médicales non pris par l'employé dans l'année civile sont reportés au 1er janvier de l'année civile suivante et sont soustraits du nombre maximum de jours pouvant être acquis dans cette année au titre du paragraphe (1.21).

Division du congé payé

(1.5) Le congé payé pour raisons médicales peut être pris en une ou plusieurs périodes; l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.

Certificat

(2) L'employeur peut, par écrit et au plus tard quinze jours après le retour au travail de l'employé qui a pris un congé pour raisons médicales d'au moins cinq jours consécutifs, exiger que celui-ci lui présente un certificat délivré par un professionnel de la santé attestant qu'il était incapable de travailler pendant son congé.

Avis à l'employeur

(3) Si l'employé a l'intention de prendre un congé pour raisons médicales, il donne à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines précisant la date et la durée prévues du congé. S'il existe un motif valable pour lequel il ne peut pas donner le préavis, il est tenu d'aviser l'employeur par écrit dans les meilleurs délais.

Modification de la durée du congé

(4) L'employé donne à l'employeur un préavis écrit de toute modification de la durée prévue du congé pour raisons médicales dans les meilleurs délais.

Possibilités d'emploi

(5) L'employé a droit, sur demande écrite, d'être informé par écrit de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui surviennent pendant son congé pour raisons médicales pris sous le régime de la présente section et en rapport avec ses qualifications professionnelles, l'employeur étant tenu de fournir l'information.

Interdiction

(6) Sous réserve du paragraphe (7), il est interdit à l'employeur de congédier, de suspendre, de mettre à pied ou de rétrograder l'employé qui prend le congé pour raisons

take or has taken a medical leave of absence or taking such an intention or absence into account in any decision to promote or train the employee.

médicales, ou de prendre des mesures disciplinaires à son égard, ou de tenir compte du fait que l'employé a pris un tel congé dans les décisions à prendre à son égard en matière d'avancement ou de formation. Cette interdiction vaut également dans le cas de l'employé qui a l'intention de prendre un congé pour raisons médicales.

Exception

(7) An employer may assign to a different position, with different terms and conditions of employment, any employee who, after a medical leave of absence, is unable to perform the work performed by the employee prior to the absence.

Exception

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

Benefits continue

(8) The pension, health and disability benefits and the seniority of an employee who is absent from work due to medical leave under this Division accumulate during the entire period of the medical leave of absence.

Avantages ininterrompus

(8) Les périodes pendant lesquelles l'employé s'absente de son travail en raison d'un congé pour raisons médicales pris sous le régime de la présente section sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté.

Contributions by employee

(9) If contributions are required from an employee in order for the employee to be entitled to a benefit referred to in subsection (8), the employee is responsible for and must, within a reasonable time, pay those contributions for the period of any medical leave of absence unless, at the commencement of the absence or within a reasonable time after, the employee notifies the employer of the employee's intention to discontinue contributions during that period.

Versement des cotisations de l'employé

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

Contributions by employer

(10) An employer who pays contributions in respect of a benefit referred to in subsection (8) must continue to pay those contributions during an employee's medical leave of absence in at least the same proportion as if the employee were not absent, unless the employee does not pay the employee's contributions, if any, within a reasonable time.

Versement des cotisations de l'employeur

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

Failure to pay contributions

(11) For the purposes of calculating the pension, health and disability benefits of an employee in respect of whom contributions have not been paid as required by subsections (9) and (10), the benefits do not accumulate during the medical leave of absence and employment on the employee's return to work is deemed to be continuous with employment before the employee's absence.

Défaut de versement

(11) Pour le calcul des prestations, en cas de défaut de versement des cotisations visées aux paragraphes (9) et (10), la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période du congé pour raisons médicales n'étant toutefois pas prise en compte.

Deemed continuous employment

(12) For the purposes of calculating benefits, other than benefits referred to in subsection (8), of an employee who

Présomption d'emploi ininterrompu

(12) Pour le calcul des avantages — autres que les prestations citées au paragraphe (8) — de l'employé qui

is absent from work due to medical leave under this Division, employment on the employee's return to work shall be deemed to be continuous with employment before the employee's absence.

Regulations

(13) The Governor in Council may make regulations

(a) defining terms for the purposes of this Division, including "regular rate of wages" and "normal hours of work";

(b) modifying subsection (1.2), (1.21) or (1.4) if, in the opinion of the Governor in Council, employees or classes of employees will, despite the modification, earn periods of medical leave of absence with pay that are substantially equivalent to the period provided for in subsection (1.21); and

(c) providing for employees or classes of employees to earn periods of medical leave of absence with pay other than in accordance with subsection (1.2) if, in the opinion of the Governor in Council, the periods of medical leave of absence with pay are substantially equivalent to the period provided for in subsection (1.21).

Application of section 189

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

R.S., 1985, c. L-2, s. 239; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 14, c. 43 (3rd Supp.), s. 2; 1993, c. 42, s. 32; 2001, c. 34, s. 22(F); 2012, c. 27, s. 11; 2018, c. 27, s. 487; 2020, c. 5, s. 41; 2021, c. 23, s. 344; 2021, c. 27, s. 7; 2022, c. 10, s. 423.

239.01 [Repealed, 2021, c. 26, s. 24]

DIVISION XIII.1

Work-related Illness and Injury

Prohibition

239.1 (1) Subject to subsection (4) and to the regulations made under this Division, no employer shall dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because of absence from work due to work-related illness or injury.

Employer's obligation

(2) Every employer shall subscribe to a plan that provides an employee who is absent from work due to work-related illness or injury with wage replacement, payable at an equivalent rate to that provided for under the applicable workers' compensation legislation in the employee's province of permanent residence.

s'absente en raison d'un congé pour raisons médicales pris sous le régime de la présente section, la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période du congé n'étant toutefois pas prise en compte.

Règlements

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

a) définir tout terme pour l'application de la présente section, notamment « taux régulier de salaire » et « journée normale de travail »;

b) adapter les paragraphes (1.2), (1.21) ou (1.4) s'il estime que des employés ou des catégories d'employés acquerront, malgré l'adaptation, des périodes de congé payé pour raisons médicales qui sont essentiellement équivalentes à celle prévue au paragraphe (1.21);

c) prévoir que des employés ou des catégories d'employés acquièrent des périodes de congé payé pour raisons médicales autrement qu'en conformité avec le paragraphe (1.2), s'il estime qu'ils acquerront des périodes qui sont essentiellement équivalentes à celle prévue au paragraphe (1.21).

Application de l'article 189

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

L.R. (1985), ch. L-2, art. 239; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 14, ch. 43 (3e suppl.), art. 2; 1993, ch. 42, art. 32; 2001, ch. 34, art. 22(F); 2012, ch. 27, art. 11; 2018, ch. 27, art. 487; 2020, ch. 5, art. 41; 2021, ch. 23, art. 344; 2021, ch. 27, art. 7; 2022, ch. 10, art. 423.

239.01 [Abrogé, 2021, ch. 26, art. 24]

SECTION XIII.1

Accidents et maladies professionnels

Interdiction

239.1 (1) Sous réserve des règlements d'application de la présente section et du paragraphe (4), l'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, pour absence en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels.

Obligation de l'employeur

(2) L'employeur est tenu d'adhérer à un régime dont les modalités prévoient, à l'égard de l'employé qui s'absente du travail en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels, le remplacement du salaire payable à un taux

équivalent à celui prévu aux termes de la loi sur les accidents du travail en vigueur dans la province de résidence permanente de l'employé.

Return to work

(3) Subject to the regulations, the employer shall, where reasonably practicable, return an employee to work after the employee's absence due to work-related illness or injury.

Rappel au travail

(3) Sous réserve des règlements d'application de la présente loi, l'employeur rappelle l'employé au travail, dans la mesure du possible, après une absence de l'employé en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels.

Exception

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

Exception

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

Benefits continue

(5) The pension, health and disability benefits and the seniority of an employee who is absent from work due to work-related illness or injury shall accumulate during the entire period of the absence.

Avantages ininterrompus

(5) Les périodes pendant lesquelles l'employé s'absente de son travail en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté.

Contributions by employee

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

Versement des cotisations de l'employé

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

Contributions by employer

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

Versement des cotisations de l'employeur

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

Failure to pay contributions

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

Défaut de versement

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

Deemed continuous employment

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

Regulations

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

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

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

(c) providing for any other terms and conditions respecting the application of subsection (3).

Application of section 189

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

1993, c. 42, s. 33; 2001, c. 34, s. 23(F).

Présomption d'emploi ininterrompu

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

Règlements

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

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

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

c) prévoir toutes autres modalités concernant le rappel de l'employé au travail.

Application de l'article 189

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

1993, ch. 42, art. 33; 2001, ch. 34, art. 23(F).

DIVISION XIII.2

Long-term Disability Plans

Employer's obligation

239.2 (1) Every employer that provides benefits to its employees under a long-term disability plan must insure the plan with an entity that is licensed to provide insurance under the laws of a province.

Exception

(2) However, an employer may provide those benefits under a long-term disability plan that is not insured, in the circumstances and subject to the conditions provided for in the regulations.

2012, c. 19, s. 434.

Regulations

239.3 The Governor in Council may make regulations respecting long-term disability plans, including regulations

SECTION XIII.2

Régimes d'invalidité de longue durée

Obligation de l'employeur

239.2 (1) L'employeur qui offre à ses employés des avantages au titre d'un régime d'invalidité de longue durée est tenu d'assurer celui-ci par l'entremise d'une entité qui est, en vertu du droit provincial, titulaire d'un permis ou d'une licence d'assurance.

Exception

(2) Il peut toutefois, dans les circonstances et aux conditions prévues par règlement, offrir ces avantages au titre d'un régime d'invalidité de longue durée qui n'est pas assuré.

2012, ch. 19, art. 434.

Règlements

239.3 Le gouverneur en conseil peut prendre des règlements concernant les régimes d'invalidité de longue durée, notamment pour :

(a) specifying what constitutes a long-term disability plan; and

(b) specifying the circumstances and conditions referred to in subsection 239.2(2).

2012, c. 19, s. 434.

a) préciser ce qui constitue un régime d'invalidité de longue durée;

b) préciser les circonstances et les conditions visées au paragraphe 239.2(2).

2012, ch. 19, art. 434.

DIVISION XIV

Unjust Dismissal

Complaint

240 (1) Subject to subsections (2) and 242(3.1), a person who has been dismissed and considers the dismissal to be unjust may make a complaint in writing to the Head if the employee

(a) has completed 12 consecutive months of continuous employment by an employer; and

(b) is not a member of a group of employees subject to a collective agreement.

Limitation

(1.1) A person shall not make a complaint under subsection (1) if they have made a complaint that is based on substantially the same facts under either subsection 246.1(1) or 247.99(1), unless that complaint has been withdrawn.

Time for making complaint

(2) Subject to subsection (3), a complaint under subsection (1) shall be made within ninety days from the date on which the person making the complaint was dismissed.

Extension of time

(3) The Head may extend the period set out in subsection (2)

(a) if the Head is satisfied that a complaint was made in that period to a government official who had no authority to deal with the complaint but that the person making the complaint believed the official had that authority; or

(b) in any circumstances that are prescribed by regulation.

R.S., 1985, c. L-2, s. 240; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 15; 2018, c. 27, s. 488; 2018, c. 27, s. 579.

Reasons for dismissal

241 (1) If an employer dismisses a person described in subsection 240(1), the person who was dismissed or the

SECTION XIV

Congédiement injuste

Plainte

240 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et 242(3.1), toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès du chef si :

a) d'une part, elle travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur;

b) d'autre part, elle ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective.

Restriction

(1.1) Si elle a déposé une plainte en vertu des paragraphes 246.1(1) ou 247.99(1), elle ne peut déposer, en vertu du paragraphe (1), une plainte fondée essentiellement sur les mêmes faits, à moins de retirer la première.

Délai

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la plainte doit être déposée dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date du congédiement.

Prorogation du délai

(3) Le chef peut proroger le délai fixé au paragraphe (2) :

a) dans le cas où il est convaincu que l'intéressé a déposé sa plainte à temps mais auprès d'un fonctionnaire qu'il croyait, à tort, habilité à la recevoir;

b) dans le cas prévu par règlement.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 240; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 15; 2018, ch. 27, art. 488; 2018, ch. 27, art. 579.

Motifs du congédiement

241 (1) La personne congédiée visée au paragraphe 240(1) ou le chef peut demander par écrit à l'employeur

Head may make a request in writing to the employer to provide a written statement giving the reasons for the dismissal, and any employer who receives such a request must provide the person who made the request with such a statement within 15 days after the request is made.

de lui faire connaître les motifs du congédiement; le cas échéant, l'employeur est tenu de lui fournir une déclaration écrite à cet effet dans les quinze jours qui suivent la demande.

Head to assist parties

(2) On receipt of a complaint made under subsection 240(1), the Head must endeavour to assist the parties to the complaint to settle the complaint.

Conciliation par le chef

(2) Dès réception de la plainte, le chef s'efforce de concilier les parties.

Complaint not settled within reasonable time

(3) If a complaint is not settled under subsection (2) within the period that the Head considers to be reasonable in the circumstances, the Head must, on the written request of the person who made the complaint that the complaint be referred to the Board, deliver to the Board the complaint made under subsection 240(1), any written statement giving the reasons for the dismissal provided under subsection (1) and any other statements or documents that the Head has that relate to the complaint.

Cas d'échec

(3) Si la conciliation n'aboutit pas dans un délai qu'il estime raisonnable en l'occurrence, le chef, sur demande écrite du plaignant à l'effet de saisir le Conseil du cas, transmet au Conseil la plainte, l'éventuelle déclaration de l'employeur sur les motifs du congédiement et tous autres déclarations ou documents relatifs à la plainte.

Notice

(4) If the person who made the complaint does not reply to a written communication from the Head within a period that the Head considers to be reasonable in the circumstances and a period of at least 30 days, or any longer period that may be prescribed by regulation, have elapsed from the day on which the complaint was made, the Head may give written notice to the person who made the complaint that they have the period of 30 days, or any longer period that may be prescribed by regulation, set out in the notice to make a written request that the complaint be referred to the Board.

Avis

(4) Si une période de trente jours, ou la période plus longue prévue par règlement, s'est écoulée depuis le dépôt de la plainte et que le plaignant ne répond pas à une communication écrite du chef à l'intérieur du délai que ce dernier estime raisonnable en l'occurrence, le chef peut, par écrit, aviser le plaignant qu'il dispose d'un délai, mentionné dans l'avis, de trente jours ou de la période plus longue prévue par règlement, pour demander, par écrit, que la plainte soit renvoyée au Conseil.

Time limit

(5) Subject to the regulations, if the person who made the complaint does not, within the period set out in the notice, make a written request that the complaint be referred to the Board, the Head may deem the complaint to be withdrawn.

R.S., 1985, c. L-2, s. 241; 2017, c. 20, s. 353; 2018, c. 27, s. 489; 2018, c. 27, s. 580.

Délai

(5) Si le plaignant ne demande pas, dans le délai mentionné dans l'avis, que la plainte soit renvoyée au Conseil, le chef peut, sous réserve des règlements, la considérer comme ayant été retirée.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 241; 2017, ch. 20, art. 353; 2018, ch. 27, art. 489; 2018, ch. 27, art. 580.

Suspension of complaint

241.1 (1) If the Board is satisfied that the complainant must take measures before the Board may continue to deal with the complaint referred to it under subsection 241(3), it may, at any time, suspend consideration of the complaint, in whole or in part.

Suspension de la plainte

241.1 (1) Le Conseil peut, à tout moment, suspendre, en tout ou en partie, l'examen de la plainte renvoyée en vertu du paragraphe 241(3) s'il est convaincu que le plaignant doit prendre des mesures qui, de l'avis du Conseil, sont nécessaires pour mener à bien l'examen.

Notice

(2) If the Board suspends consideration of a complaint, the Board shall notify the complainant in writing and specify in the notice

Avis

(2) Le cas échéant, il en avise par écrit le plaignant et précise, dans l'avis :

(a) the measures that the complainant must take; and

(b) the period within which they must take those measures.

a) les mesures qu'il doit prendre;

b) le délai dont il dispose pour les prendre.

End of suspension

(3) The suspension ends when, in the Board's opinion, the measures specified in the notice have been taken.

2018, c. 27, s. 490.

Fin de la suspension

(3) La suspension prend fin lorsque le Conseil estime que les mesures précisées dans l'avis ont été prises.

2018, ch. 27, art. 490.

Rejection of complaint

241.2 (1) The Board may reject a complaint referred to it under subsection 241(3), in whole or in part,

(a) if the Board is satisfied that

(i) the complaint is not within its jurisdiction,

(ii) the complaint is frivolous, vexatious or not made in good faith,

(iii) the complaint has been settled in writing between the employer and the complainant,

(iv) there are other means available to the complainant to resolve the subject matter of the complaint that the Board considers should be pursued, or

(v) the subject matter of the complaint has been adequately dealt with through recourse obtained before a court, tribunal, arbitrator or adjudicator; or

(b) if consideration of the complaint was suspended under subsection 241.1(1) and if, in the Board's opinion, the measures specified in the notice under subsection 241.1(2) were not taken within the specified period.

Rejet de la plainte

241.2 (1) Le Conseil peut rejeter, en tout ou en partie, une plainte renvoyée en vertu du paragraphe 241(3) :

a) s'il est convaincu que, selon le cas :

(i) la plainte ne relève pas de sa compétence,

(ii) la plainte est futile, vexatoire ou entachée de mauvaise foi,

(iii) la plainte a fait l'objet d'un règlement écrit entre l'employeur et le plaignant,

(iv) le plaignant dispose d'autres moyens de régler l'objet de la plainte et devrait faire appel à ces moyens,

(v) l'objet de la plainte a été instruit comme il se doit dans le cadre d'un recours devant un tribunal judiciaire ou administratif ou un arbitre;

b) si l'examen de la plainte a été suspendu en vertu du paragraphe 241.1(1) et que le Conseil est d'avis que les mesures précisées dans l'avis visé au paragraphe 241.1(2) n'ont pas été prises dans le délai qui y est précisé.

Notice of rejection of complaint

(2) If the Board rejects a complaint, it shall notify the complainant in writing, with reasons.

2018, c. 27, s. 490.

Avis du rejet de la plainte

(2) S'il rejette la plainte, le Conseil en avise par écrit le plaignant, motifs à l'appui.

2018, ch. 27, art. 490.

242 (1) [Repealed, 2017, c. 20, s. 354]

(2) [Repealed, 2017, c. 20, s. 354]

242 (1) [Abrogé, 2017, ch. 20, art. 354]

(2) [Abrogé, 2017, ch. 20, art. 354]

Decision of the Board

(3) Subject to subsection (3.1), the Board, after a complaint has been referred to it, shall

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

Décision du Conseil

(3) Sous réserve du paragraphe (3.1), le Conseil, une fois saisi d'une plainte :

a) décide si le congédiement était injuste;

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

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

Limitation on complaints

(3.1) No complaint shall be considered by the Board under subsection (3) in respect of a person if

(a) that person has been laid off because of lack of work or because of the discontinuance of a function; or

(b) a procedure for redress has been provided under Part I or Part II of this Act or under any other Act of Parliament.

Restriction

(3.1) Le Conseil ne peut procéder à l'instruction de la plainte dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) le plaignant a été licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste;

b) les parties I ou II de la présente loi ou une autre loi fédérale prévoient un autre recours.

Unjust dismissal

(4) If the Board decides under subsection (3) that a person has been unjustly dismissed, the Board may, by order, require the employer who dismissed the person to

(a) pay the person compensation not exceeding the amount of money that is equivalent to the remuneration that would, but for the dismissal, have been paid by the employer to the person;

(b) reinstate the person in his employ; and

(c) do any other like thing that it is equitable to require the employer to do in order to remedy or counteract any consequence of the dismissal.

R.S., 1985, c. L-2, s. 242; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 16; 1998, c. 26, s. 58; 2017, c. 20, s. 354; 2018, c. 27, s. 491.

Cas de congédiement injuste

(4) S'il décide que le congédiement était injuste, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à l'employeur :

a) de payer au plaignant une indemnité équivalant, au maximum, au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié;

b) de réintégrer le plaignant dans son emploi;

c) de prendre toute autre mesure qu'il juge équitable de lui imposer et de nature à contrebalancer les effets du congédiement ou à y remédier.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 242; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 16; 1998, ch. 26, art. 58; 2017, ch. 20, art. 354; 2018, ch. 27, art. 491.

Order final

243 (1) Every order of the Board is final and shall not be questioned or reviewed in any court.

Caractère définitif des ordonnances

243 (1) Les ordonnances du Conseil sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.

No review by *certiorari,* etc.

(2) No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit or restrain the Board in any proceedings under section 242.

R.S., 1985, c. L-2, s. 243; 2017, c. 20, s. 355.

Interdiction de recours extraordinaires

(2) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition ou de *quo warranto* — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action du Conseil exercée au titre de l'article 242.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 243; 2017, ch. 20, art. 355.

Enforcement of orders

244 (1) Any person affected by an order of the Board under subsection 242(4), or the Head on the request of such a person, may, after 14 days from the day on which the order is made, or from the day provided in the order for compliance, whichever is later, file in the Federal Court a copy of the order, exclusive of reasons.

Exécution des ordonnances

244 (1) La personne intéressée par l'ordonnance du Conseil, ou le chef, sur demande de celle-ci, peut, après l'expiration d'un délai de quatorze jours suivant la date de l'ordonnance ou la date d'exécution qui y est fixée, si celle-ci est postérieure, déposer à la Cour fédérale une copie du dispositif de l'ordonnance.

Registration

(2) On filing in the Federal Court under subsection (1), an order of the Board shall be registered in the Court and, when registered, has the same force and effect, and all proceedings may be taken in respect of it, as if the order were a judgment obtained in that Court.

R.S., 1985, c. L-2, s. 244; 1993, c. 42, s. 34(F); 2017, c. 20, s. 355; 2018, c. 27, s. 581.

Regulations

245 For the purposes of this Division, the Governor in Council may make regulations

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

(b) prescribing circumstances for the purposes of paragraph 240(3)(b);

(c) prescribing periods for the purposes of subsection 241(4);

(d) prescribing the circumstances under which a complaint is not to be deemed to be withdrawn under subsection 241(5); and

(e) prescribing the conditions that are to be met before a complaint may be deemed to be withdrawn under subsection 241(5).

R.S., 1985, c. L-2, s. 245; 2018, c. 27, s. 492.

Civil remedy

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

Application of section 189

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

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

DIVISION XIV.1

Complaints Relating to Reprisals

Complaint to Board

246.1 (1) Any employee may make a complaint in writing to the Board if they believe that their employer has taken any of the following reprisals against them:

(a) the employer has taken action against the employee in contravention of subsection 173.01(5), 174.1(4) or

Enregistrement

(2) Dès le dépôt de l'ordonnance du Conseil, la Cour fédérale procède à l'enregistrement de celle-ci; l'enregistrement confère à l'ordonnance valeur de jugement de ce tribunal et, dès lors, toutes les procédures d'exécution applicables à un tel jugement peuvent être engagées à son égard.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 244; 1993, ch. 42, art. 34(F); 2017, ch. 20, art. 355; 2018, ch. 27, art. 581.

Règlements

245 Pour l'application de la présente section, le gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) préciser les cas d'absence qui n'ont pas pour effet d'interrompre le service chez l'employeur;

b) prévoir les cas pour l'application de l'alinéa 240(3)b);

c) préciser le délai ou la période visés au paragraphe 241(4);

d) prévoir les cas où une plainte ne peut être considérée comme ayant été retirée au titre du paragraphe 241(5);

e) préciser les conditions qui doivent être réunies avant qu'une plainte puisse être considérée comme ayant été retirée au titre du paragraphe 241(5).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 245; 2018, ch. 27, art. 492.

Recours

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

Application de l'art. 189

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

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

SECTION XIV.1

Plainte pour représailles

Plainte au Conseil

246.1 (1) Tout employé peut déposer une plainte écrite auprès du Conseil s'il croit que son employeur a pris l'une ou l'autre des mesures de représailles suivantes contre lui :

177.1(7) or of section 208, 209.3, 238, 239, 239.1 or 247.96;

(a.1) [Repealed, 2021, c. 26, s. 25]

(b) dismissing, suspending, laying off, or demoting the employee, imposing a financial or other penalty on the employee, or otherwise taking any disciplinary action against the employee, because the employee

(i) has made a complaint under this Part, other than a complaint under section 240,

(ii) has provided information regarding the wages, hours of work, annual vacation or conditions of work of any employee to the Head or provided any other assistance to the Minister or the Head in the exercise or performance of the Minister's or the Head's powers, duties and functions under this Part

(ii.1) has provided information regarding the wages, hours of work, annual vacation or conditions of work of any employee or provided any other assistance to an external adjudicator or a member of the Board in the exercise or performance, in accordance with subsections 12.001(2) or 14(5), of the powers, duties or functions conferred on the Board by this Part,

(iii) has testified or is about to testify in a proceeding taken or an inquiry held under this Part, or

(iv) has exercised, or sought to exercise, any right conferred on the employee by this Part;

(c) taking into account the fact that the employee has taken any of the actions referred to in subparagraphs (b)(i) to (iv) in any decision with respect to the promotion or training of the employee; or

(d) threatening to take any of the reprisals referred to in paragraph (b) or (c).

a) toute mesure contrevenant aux paragraphes 173.01(5), 174.1(4) ou 177.1(7) ou aux articles 208, 209.3, 238, 239, 239.1 ou 247.96;

a.1) [Abrogé, 2021, ch. 26, art. 25]

b) un congédiement, une suspension, une mise à pied, une rétrogradation, l'imposition d'une sanction pécuniaire ou autre, ou toute autre mesure disciplinaire, au motif que l'employé a posé l'un ou l'autre des actes suivants :

(i) il a déposé une plainte, autre que celle visée à l'article 240, sous le régime de la présente partie,

(ii) il a fourni au chef des renseignements sur le salaire, la durée du travail, les congés annuels ou les conditions de travail de tout employé ou il a autrement prêté assistance au ministre ou au chef dans l'exercice de leurs attributions sous le régime de la présente partie,

(ii.1) il a fourni au membre du Conseil ou à l'arbitre externe des renseignements sur le salaire, la durée du travail, les congés annuels ou les conditions de travail de tout employé ou il a autrement prêté assistance à l'arbitre externe ou au membre du Conseil dans l'exercice, aux termes des paragraphes 12.001(2) ou 14(5), selon le cas, des attributions que la présente partie confère au Conseil,

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

(iv) il a exercé ou a tenté d'exercer tout droit que lui confère la présente partie;

c) la prise en compte, dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation, du fait que l'employé a posé tout acte visé à l'un ou l'autre des sous-alinéas b)(i) à (iv);

d) la menace de l'exercice de toute mesure de représailles visée aux alinéas b) ou c).

Limitation

(2) An employee shall not make a complaint under subsection (1) if they have made a complaint that is based on substantially the same facts under either subsection 240(1) or 247.99(1), unless that complaint has been withdrawn.

Restriction

(2) Si l'employé a déposé une plainte en vertu des paragraphes 240(1) ou 247.99(1), il ne peut déposer, en vertu du paragraphe (1), une plainte fondée essentiellement sur les mêmes faits, à moins de retirer la première.

Time for making complaint

(3) A complaint referred to in subsection (1) shall be made to the Board not later than 90 days after the day on

Délai relatif à la plainte

(3) La plainte visée au paragraphe (1) est déposée auprès du Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date

which the employee knew or, in the Board's opinion, ought to have known of the action or circumstances giving rise to the complaint.

Burden of proof

(4) A complaint made under subsection (1) is itself evidence that the reprisal was actually taken and, if a party to the complaint proceedings alleges that the reprisal was not taken, the burden of proof is on that party.

2017, c. 20, s. 356; 2017, c. 33, s. 215; 2018, c. 27, s. 506; 2018, c. 27, s. 516; 2018, c. 27, s. 582; 2020, c. 5, s. 43; 2020, c. 12, s. 4.6; 2021, c. 26, s. 25.

Suspension of complaint

246.2 (1) If the Board is satisfied that the employee must take measures before the Board may continue to deal with the complaint made under subsection 246.1(1), it may, at any time, suspend consideration of the complaint, in whole or in part.

Notice

(2) If the Board suspends a complaint, the Board shall notify the employee in writing and specify in the notice

(a) the measures that the employee must take; and

(b) the period of time within which the employee must take those measures.

End of suspension

(3) The suspension ends when, in the Board's opinion, the measures specified in the notice have been taken.

2017, c. 20, s. 356; 2018, c. 27, s. 506.

Rejection of complaint

246.3 (1) The Board may reject a complaint made under subsection 246.1(1), in whole or in part,

(a) if the Board is satisfied that

(i) the complaint is not within its jurisdiction,

(ii) the complaint is frivolous, vexatious or not made in good faith,

(iii) the complaint has been settled in writing between the employer and the employee,

(iv) there are other means available to the employee to resolve the subject matter of the complaint that the Board considers should be pursued,

(v) the subject matter of the complaint has been adequately dealt with through recourse obtained before a court, tribunal, arbitrator or adjudicator, or

où l'employé a eu connaissance — ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance — de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.

Charge de la preuve

(4) Le dépôt même d'une plainte en vertu du paragraphe (1) constitue une preuve de la prise des mesures de représailles; il incombe dès lors à la partie qui nie la prise de telles mesures de prouver le contraire.

2017, ch. 20, art. 356; 2017, ch. 33, art. 215; 2018, c. 27, s. 506; 2018, ch. 27, art. 516; 2018, ch. 27, art. 582; 2020, ch. 5, art. 43; 2020, ch. 12, art. 4.6; 2021, ch. 26, art. 25.

Suspension de la plainte

246.2 (1) S'il est convaincu que l'employé doit prendre des mesures avant que la plainte déposée en vertu du paragraphe 246.1(1) ne soit examinée, le Conseil peut suspendre, en tout ou en partie, l'examen de la plainte.

Avis

(2) Le cas échéant, il en avise par écrit l'employé et précise, dans l'avis :

a) les mesures que celui-ci doit prendre;

b) le délai dont il dispose pour les prendre.

Fin de la suspension

(3) La suspension prend fin lorsque le Conseil estime que les mesures précisées dans l'avis ont été prises.

2017, ch. 20, art. 356; 2018, c. 27, s. 506.

Rejet de la plainte

246.3 (1) Le Conseil peut rejeter, en tout ou en partie, une plainte déposée en vertu du paragraphe 246.1(1) :

a) s'il est convaincu que, selon le cas :

(i) la plainte ne relève pas de sa compétence,

(ii) la plainte est futile, vexatoire ou entachée de mauvaise foi,

(iii) la plainte a fait l'objet d'un règlement écrit entre l'employeur et l'employé;

(iv) l'employé dispose d'autres moyens de régler l'objet de la plainte et devrait faire appel à ces moyens,

(v) l'objet de la plainte a été instruit comme il se doit dans le cadre d'un recours devant un tribunal judiciaire ou administratif ou un arbitre,

(vi) in respect of a complaint made by an employee who is subject to a collective agreement, the collective agreement covers the subject matter of the complaint and provides a third party dispute resolution process; or

(b) if consideration of the complaint was suspended under subsection 246.2(1) and if, in the Board's opinion, the measures specified in the notice under subsection 246.2(2) were not taken within the specified time period.

(vi) s'agissant d'une plainte déposée par un employé lié par une convention collective, celle-ci couvre l'objet de la plainte et prévoit un mécanisme de règlement des différends par une tierce partie;

b) si l'examen de la plainte a été suspendu en vertu du paragraphe 246.2(1) et s'il est d'avis que les mesures précisées dans l'avis visé au paragraphe 246.2(2) n'ont pas été prises dans le délai qui y est précisé.

Notice of rejection of complaint

(2) If the Board rejects a complaint, it shall notify the employee in writing, with reasons.

2017, c. 20, s. 356; 2018, c. 27, s. 506.

Avis du rejet de la plainte

(2) S'il rejette la plainte, le Conseil en avise par écrit l'employé, motifs à l'appui.

2017, ch. 20, art. 356; 2018, c. 27, s. 506.

Board orders

246.4 If the Board determines that a complaint under subsection 246.1(1) is justified, the Board may, by order, require the employer to cease engaging in or to rescind the reprisal and, if applicable, to

(a) permit the employee who has made the complaint to return to the duties of their employment;

(b) reinstate the employee;

(c) pay to the employee compensation not exceeding the sum that, in the Board's opinion, is equivalent to the remuneration that would, but for the reprisal, have been paid by the employer to the employee;

(d) pay to the employee compensation not exceeding the sum that, in the Board's opinion, is equivalent to any financial or other penalty imposed on the employee by the employer; and

(e) do any other thing that the Board considers equitable for the employer to do to remedy or counteract any consequence of the reprisal.

2017, c. 20, s. 356.

Ordonnances du Conseil

246.4 S'il décide que la plainte déposée en vertu du paragraphe 246.1(1) est fondée, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à l'employeur de mettre fin aux mesures de représailles ou de les annuler et, s'il y a lieu, de prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes :

a) permettre à l'employé ayant déposé la plainte de reprendre son travail;

b) le réintégrer dans son emploi;

c) lui verser une indemnité équivalant au plus à la rémunération qui, de l'avis du Conseil, lui aurait été payée en l'absence des représailles;

d) lui payer une indemnité équivalant au plus à la sanction pécuniaire ou autre qui, de l'avis du Conseil, lui a été imposée par l'employeur;

e) toute autre mesure qu'il juge équitable d'imposer à l'employeur et de nature à contrebalancer les effets des représailles ou à y remédier.

2017, ch. 20, art. 356.

Decisions final

246.5 (1) Every decision of the Board made under this Division is final and shall not be questioned or reviewed in any court.

No review by *certiorari,* etc.

(2) No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit or restrain the Board in any proceedings under this Division.

2017, c. 20, s. 356.

Caractère définitif des décisions

246.5 (1) Les décisions rendues par le Conseil en vertu de la présente section sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.

Interdiction de recours extraordinaires

(2) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition ou de *quo warranto* — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action du Conseil exercée en vertu de la présente section.

2017, ch. 20, art. 356.

Enforcement of orders

246.6 (1) Any person affected by an order of the Board under section 246.4, or the Head on the request of such a person, may, after 14 days from the day on which the order is made, or from the day provided in the order for compliance, whichever is later, file in the Federal Court a copy of the order, exclusive of reasons.

Registration

(2) On filing in the Federal Court under subsection (1), an order of the Board shall be registered in the Court and, when registered, has the same force and effect, and all proceedings may be taken in respect of it, as if the order were a judgment obtained in that Court.

2017, c. 20, s. 356; 2018, c. 27, s. 583.

246.7 [Repealed, 2017, c. 20, s. 356]

DIVISION XV

Payment of Wages

Payment of wages

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

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

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

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

DIVISION XV.1

[Repealed, 2018, c. 22, s. 16]

247.1 [Repealed, 2018, c. 22, s. 16]

247.2 [Repealed, 2018, c. 22, s. 16]

247.3 [Repealed, 2018, c. 22, s. 16]

247.4 [Repealed, 2018, c. 22, s. 16]

Exécution des ordonnances

246.6 (1) La personne concernée par l'ordonnance du Conseil rendue en vertu de l'article 246.4, ou le chef, sur demande de celle-ci, peut, après l'expiration d'un délai de quatorze jours suivant la date de l'ordonnance ou la date d'exécution qui y est fixée, si celle-ci est postérieure, déposer à la Cour fédérale une copie du dispositif de l'ordonnance.

Enregistrement

(2) Dès le dépôt de l'ordonnance du Conseil, la Cour fédérale procède à l'enregistrement de celle-ci; l'enregistrement confère à l'ordonnance valeur de jugement de ce tribunal et, dès lors, toutes les procédures d'exécution applicables à un tel jugement peuvent être engagées à son égard.

2017, ch. 20, art. 356; 2018, ch. 27, art. 583.

246.7 [Abrogé, 2017, ch. 20, art. 356]

SECTION XV

Paiement du salaire

Jour de paye

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

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

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

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

SECTION XV.1

[Abrogée, 2018, ch. 22, art. 16]

247.1 [Abrogé, 2018, ch. 22, art. 16]

247.2 [Abrogé, 2018, ch. 22, art. 16]

247.3 [Abrogé, 2018, ch. 22, art. 16]

247.4 [Abrogé, 2018, ch. 22, art. 16]

DIVISION XV.2

Leave of Absence for Members of the Reserve Force

Entitlement to leave

247.5 (1) An employee who is a member of the reserve force and has completed at least three consecutive months of continuous employment with an employer — or a shorter period that is prescribed for a class of employees to which the employee belongs — is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment to take part in the following operations or activities:

(a) an operation in Canada or abroad — including preparation, training, rest or travel from or to the employee's residence — that is designated by the Minister of National Defence;

(b) an activity set out in the regulations;

(c) Canadian Armed Forces military skills training;

(d) training that they are ordered to take under paragraph 33(2)(a) of the *National Defence Act*;

(e) duties that they are called out on service to perform under paragraph 33(2)(b) of the *National Defence Act*;

(f) service in aid of a civil power for which they are called out under section 275 of the *National Defence Act*; or

(g) treatment, recovery or rehabilitation in respect of a physical or mental health problem that results from service in an operation or activity referred to in this subsection.

Maximum of 24 months

(1.1) Leaves taken by an employee under paragraphs (1)(a) to (d) can total no more than an aggregate of 24 months in any 60-month period.

Exception

(1.2) Subsection (1.1) does not apply to a leave of absence taken as a result of a *national emergency*, within the meaning of the *Emergencies Act*.

SECTION XV.2

Congé pour les membres de la force de réserve

Droit à un congé

247.5 (1) L'employé qui est membre de la force de réserve et qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins trois mois ou toute période plus courte prévue par règlement pour une catégorie d'employés à laquelle il appartient a droit à un congé afin :

a) de prendre part à une opération au Canada ou à l'étranger — y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement à partir du lieu de sa résidence ou vers ce lieu — désignée par le ministre de la Défense nationale;

b) de prendre part à une activité réglementaire;

c) de participer à une activité de développement des compétences militaires des Forces armées canadiennes;

d) de recevoir l'instruction à laquelle il est astreint en application de l'alinéa 33(2)a) de la *Loi sur la défense nationale*;

e) de se soumettre à l'obligation de service légitime en application de l'alinéa 33(2)b) de la *Loi sur la défense nationale*;

f) de se soumettre à l'obligation de prêter main-forte au pouvoir civil en application de l'article 275 de la *Loi sur la défense nationale*;

g) de suivre des traitements ou un programme de réadaptation ou se rétablir relativement à un problème de santé physique ou mentale qui découle de l'accomplissement de son service dans le cadre des opérations ou des activités réglementaires ou autres visées au présent paragraphe.

Maximum — 24 mois

(1.1) L'employé peut prendre, au titre des alinéas (1)a) à d), jusqu'à un maximum de vingt-quatre mois de congé à l'intérieur de toute période de soixante mois.

Exception

(1.2) Le paragraphe (1.1) ne s'applique pas au congé pris dans le cadre d'une *crise nationale* au sens de la *Loi sur les mesures d'urgence*.

Designation and delegation

(2) The Minister of National Defence may designate an operation for the purposes of paragraph (1)(a) or may authorize another person to do so.

Effect

(3) A designation takes effect on the day on which it is made or on an earlier or later day that is fixed by the Minister of National Defence or the other person. The Minister of National Defence or the other person may fix the day on which the designation ceases to be in effect.

Exception

(4) Despite subsection (1), an employee is not entitled to a leave of absence under this Division if, in the opinion of the Head, it would adversely affect public health or safety or would cause undue hardship to the employer if the employee, as an individual or as a member of a class of employees, were to take leave.

2008, c. 15, s. 1; 2018, c. 27, s. 494; 2018, c. 27, s. 584.

Notice to employer

247.6 (1) An employee who takes a leave of absence under this Division shall

(a) unless there is a valid reason for not doing so, give at least four weeks' notice to the employer before the day on which the leave is to begin; and

(b) inform the employer of the length of the leave.

If there is a valid reason

(2) If there is a valid reason for not providing notice in accordance with paragraph (1)(a), the employee shall notify the employer as soon as practicable that the employee is taking a leave of absence.

Change in length of leave

(3) Unless there is a valid reason for not doing so, an employee who takes a leave of absence under this Division shall notify the employer of any change in the length of the leave at least four weeks before

(a) the new day on which the leave is to end, if the employee is taking a shorter leave; or

(b) the day that was most recently indicated for the leave to end, if the employee is taking a longer leave.

Désignation d'opération

(2) Le ministre de la Défense nationale peut désigner une opération pour l'application de l'alinéa (1)a) ou autoriser toute autre personne à le faire.

Effet

(3) La désignation prend effet à la date où elle est faite ou à la date antérieure ou postérieure que le ministre de la Défense nationale ou l'autre personne précise. Le ministre de la Défense nationale ou l'autre personne peut prévoir sa date de cessation d'effet.

Exception

(4) Malgré le paragraphe (1), l'employé n'a pas droit au congé si le chef est d'avis que le fait pour l'employé, à titre individuel ou au titre de son appartenance à une catégorie d'employés, de prendre congé causerait un préjudice injustifié à l'employeur ou aurait des conséquences néfastes pour la santé ou la sécurité publiques.

2008, ch. 15, art. 1; 2018, ch. 27, art. 494; 2018, ch. 27, art. 584.

Préavis à l'employeur

247.6 (1) L'employé qui prend un congé en vertu de la présente section :

a) donne à son employeur un préavis d'au moins quatre semaines, sauf motif valable;

b) informe celui-ci de la durée du congé.

Exception — motif valable

(2) S'il existe un motif valable pour lequel il ne peut donner un préavis conformément à l'alinéa (1)a), l'employé est tenu d'aviser son employeur dans les meilleurs délais qu'il prend un congé.

Modification de la durée du congé

(3) Sauf motif valable, l'employé avise son employeur de toute modification de la durée de ce congé au moins quatre semaines, selon le cas :

a) avant la nouvelle date de la fin du congé, s'il en abrège la durée;

b) avant la date de la fin du congé indiquée en dernier lieu, s'il en prolonge la durée.

In writing

(4) Unless there is a valid reason for not doing so, any notice or other information to be provided by the employee to the employer under this section is to be in writing.

2008, c. 15, s. 1.

Request for proof

247.7 (1) Subject to subsection (2), if the employer requests proof that a leave of absence is taken under this Division, the employee shall provide the employer with the prescribed document, if any, or with a document that is approved by the Chief of the Defence Staff who was appointed under subsection 18(1) of the *National Defence Act*.

No prescribed or approved document

(2) If no document is prescribed, or approved by the Chief of the Defence Staff, the employee shall, on request, provide the employer with a document from the employee's commanding officer specifying that the employee is taking part in an operation or activity referred to in paragraphs 247.5(1)(a) to (g).

Timing

(3) Unless there is a valid reason for not doing so, the employee shall provide the document referred to in subsection (1) or (2) within three weeks after the day on which the leave begins.

2008, c. 15, s. 1.

Return to work postponed

247.8 (1) If the employee does not notify the employer at least four weeks before the day on which the leave that is taken under this Division is to end, the employer may postpone the employee's return to work for a period of up to four weeks after the day on which the employee informs the employer of the end date of the leave. If the employer informs the employee that their return to work is postponed, the employee is not entitled to return to work until the day that is indicated by the employer.

Subsection (1) does not apply

(2) Subsection (1) does not apply if the employee notifies the employer in accordance with paragraph 247.6(1)(b) before the leave begins and if the length of the leave is not changed after the leave begins.

Deemed part of leave

(3) The period of postponement referred to in subsection (1) is deemed to be part of the leave.

2008, c. 15, s. 1.

247.9 [Repealed, 2017, c. 33, s. 211]

Avis écrit

(4) Sauf motif valable, l'employé communique par écrit tout préavis, avis ou renseignement à communiquer à l'employeur au titre du présent article.

2008, ch. 15, art. 1.

Preuve du congé

247.7 (1) Sur demande de l'employeur, l'employé lui fournit le document réglementaire — ou, à défaut, tout document approuvé par le chef d'état-major de la défense nommé en vertu du paragraphe 18(1) de la *Loi sur la défense nationale* — confirmant qu'il prend un congé en vertu de la présente section.

Document du commandant

(2) À défaut de document réglementaire ou de document approuvé par le chef d'état-major de la défense, l'employé fournit, sur demande, à l'employeur un document de son commandant portant qu'il prend part à une opération ou à une activité visées aux alinéas 247.5(1)a) à g).

Délai

(3) Sauf motif valable, le document visé aux paragraphes (1) ou (2) est fourni dans les trois semaines suivant la date où commence le congé.

2008, ch. 15, art. 1.

Report de la date de retour au travail

247.8 (1) Faute par l'employé de fournir un préavis d'au moins quatre semaines de la date à laquelle le congé qu'il a pris en vertu de la présente section prend fin, l'employeur peut retarder le retour au travail de l'employé pour une période d'au plus quatre semaines à compter du moment où celui-ci l'informe de la date de la fin du congé. Le cas échéant, l'employeur en avise l'employé et celui-ci ne peut retourner au travail avant la date fixée.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employé informe son employeur conformément à l'alinéa 247.6(1)b) avant le début de son congé et que la durée du congé n'est pas modifiée après le jour où il a commencé.

Présomption

(3) La période visée au paragraphe (1) qui précède la date de retour au travail est réputée faire partie du congé.

2008, ch. 15, art. 1.

247.9 [Abrogé, 2017, ch. 33, art. 211]

Continuous employment — benefits

247.91 (1) For the purposes of calculating the benefits of an employee who takes a leave of absence under this Division, employment on the employee's return to work is deemed to be continuous with their employment before the leave.

Seniority

(2) The seniority of an employee who takes a leave of absence under this Division shall accumulate during the leave.

2008, c. 15, s. 1.

Application of section 189

247.92 Section 189 applies for the purposes of this Division.

2008, c. 15, s. 1.

Resumption of employment in same position

247.93 (1) At the end of a leave of absence that is taken under this Division, the employer shall reinstate the employee in the position that the employee occupied on the day before the day on which the leave begins.

Comparable position

(2) If for a valid reason an employer is not able to reinstate the employee in that position, they shall reinstate the employee in a comparable position with the same wages and benefits and in the same location.

2008, c. 15, s. 1.

Not able to perform work

247.94 Subject to the regulations, if an employee is not able to perform the functions of the position that they occupy before the leave begins — or those of a comparable position, with the same wages and benefits and in the same location — the employer may assign them to a position with different terms or conditions of employment.

2008, c. 15, s. 1.

Wages or benefits affected by reorganization

247.95 (1) If, during a leave of absence that is taken under this Division, the wages or benefits of the group of employees of which an employee is a member are changed as part of a plan to reorganize the industrial establishment in which that group is employed, the employee is entitled, on reinstatement under this section, to receive the wages and benefits in respect of that employment that that employee would have been entitled to receive had that employee been working when the reorganization took place.

Continuité d'emploi

247.91 (1) Pour le calcul des avantages de l'employé en situation de congé sous le régime de la présente section, la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.

Ancienneté

(2) Les périodes pendant lesquelles l'employé se trouve être en congé sous le régime de la présente section sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté.

2008, ch. 15, art. 1.

Application de l'art. 189

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

2008, ch. 15, art. 1.

Reprise de l'emploi

247.93 (1) L'employeur est tenu de réintégrer l'employé dans son poste antérieur à la fin du congé pris en vertu de la présente section.

Poste comparable

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

2008, ch. 15, art. 1.

Poste différent

247.94 Sous réserve des règlements, l'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui n'est pas en mesure de remplir les fonctions liées au poste antérieur ou au poste comparable visés à l'article 247.93.

2008, ch. 15, art. 1.

Modifications consécutives à une réorganisation

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

Notice of change in wages or benefits

(2) The employer of an employee who is on leave and whose wages or benefits would be changed as a result of the reorganization shall, as soon as practicable, send a notice to the employee at their last known address.

2008, c. 15, s. 1.

Prohibition — employee

247.96 (1) No employer may dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because they are a member of the reserve force or intend to take or have taken a leave of absence under this Division or take into account the fact that an employee is a member of the reserve force or intends to take or has taken a leave of absence under this Division in a decision to promote or train them.

Prohibition — future employee

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

2008, c. 15, s. 1.

Regulations

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

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

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

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

(d) defining "military skills training" for the purposes of paragraph 247.5(1)(c);

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

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

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

Avis de modification

(2) Dans le cas visé au paragraphe (1), l'employeur avise l'employé en congé de la modification du salaire et des avantages de son poste; dans les meilleurs délais, il lui envoie un avis à cet effet à sa dernière adresse connue.

2008, ch. 15, art. 1.

Interdiction : employé actuel

247.96 (1) L'employeur ne peut invoquer le fait que l'employé est membre de la force de réserve pour le congédier, le suspendre, le mettre à pied, le rétrograder ou prendre des mesures disciplinaires contre lui, ni en tenir compte dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation. Cette interdiction vaut également dans le cas de l'employé qui a l'intention de prendre ou qui a pris un congé en vertu de la présente section.

Autre interdiction : employé futur

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

2008, ch. 15, art. 1.

Règlements

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

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

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

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

d) définir le terme « activité de développement des compétences militaires » pour l'application de l'alinéa 247.5(1)c);

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

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

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

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

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

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

(j) [Repealed, 2018, c. 27, s. 495]

(k) [Repealed, 2018, c. 27, s. 495]

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

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

2008, c. 15, s. 1; 2017, c. 33, s. 212; 2018, c. 27, s. 495.

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

j) [Abrogé, 2018, ch. 27, art. 495]

k) [Abrogé, 2018, ch. 27, art. 495]

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

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

2008, ch. 15, art. 1; 2017, ch. 33, art. 212; 2018, ch. 27, art. 495.

DIVISION XV.3

Genetic Testing

Definitions

247.98 (1) The following definitions apply in this Division.

disclose includes to authorize disclosure. (*communiquer*)

genetic test, in relation to an employee, means a test that analyzes the employee's DNA, RNA or chromosomes for purposes such as the prediction of disease or vertical transmission risks, or monitoring, diagnosis or prognosis. (*test génétique*)

Genetic test

(2) Every employee is entitled not to undergo or be required to undergo a genetic test.

Disclosure of results

(3) Every employee is entitled not to disclose or be required to disclose the results of a genetic test.

Disciplinary action

(4) No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for

SECTION XV.3

Tests génétiques

Définitions

247.98 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente section.

communiquer Est assimilé à l'acte de communiquer le fait d'autoriser la communication. (*disclose*)

test génétique Test visant l'analyse de l'ADN, de l'ARN ou des chromosomes de l'employé à des fins telles la prédiction de maladies ou de risques de transmission verticale, ou la surveillance, le diagnostic ou le pronostic. (*genetic test*)

Test génétique

(2) Tout employé a le droit de refuser de subir un test génétique, et nul ne peut l'obliger à en subir un.

Communication des résultats

(3) Tout employé a le droit de ne pas communiquer les résultats d'un test génétique, et nul ne peut l'obliger à les communiquer.

Mesures disciplinaires interdites

(4) Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de

the exercise of the employee's rights under this Division, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee

(a) because the employee refused a request by the employer to undergo a genetic test;

(b) because the employee refused to disclose the results of a genetic test; or

(c) on the basis of the results of a genetic test undergone by the employee.

laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente section, ou de prendre — ou menacer de prendre — des mesures disciplinaires contre lui pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

a) son refus de subir un test génétique à la demande de l'employeur;

b) son refus de communiquer les résultats d'un test génétique;

c) les résultats d'un test génétique qu'il a subi.

Disclosure by third party

(5) No person shall disclose to an employer that an employee has undergone a genetic test, or disclose to an employer the results of a genetic test, without the written consent of the employee.

Communication par un tiers

(5) Nul ne peut communiquer à l'employeur le fait qu'un employé a subi un test génétique ou les résultats d'un tel test sans le consentement écrit de l'employé.

Collection or use

(6) No employer shall collect or use the results of a genetic test without the written consent of the employee who has undergone the test.

2017, c. 3, s. 8.

Collecte ou utilisation

(6) Il est interdit à l'employeur de recueillir ou d'utiliser les résultats d'un test génétique subi par un employé sans le consentement écrit de celui-ci.

2017, ch. 3, art. 8.

Complaint

247.99 (1) An employee who alleges that an employer has taken action against the employee in contravention of subsection 247.98(4) may make a complaint in writing to the Head.

(1.1) [Repealed, 2018, c. 27, s. 585]

Plainte

247.99 (1) L'employé peut déposer une plainte écrite auprès du chef au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires au paragraphe 247.98(4).

(1.1) [Abrogé, 2018, ch. 27, art. 585]

Time for making complaint

(2) Subject to subsection (3), the complaint shall be made to the Head not later than 90 days after the day on which the complainant knew, or in the Head's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

Délai

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la plainte est déposée auprès du chef dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance — ou, selon le chef, aurait dû avoir connaissance — de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.

Extension of time

(3) The Head may extend the period of time referred to in subsection (2)

(a) if the Head is satisfied that a complaint was made in that period to a government official who had no authority to deal with the complaint but that the employee making the complaint believed the official had that authority; or

(b) in any other circumstance that is prescribed by regulation.

Prorogation du délai

(3) Le chef peut proroger le délai fixé au paragraphe (2) :

a) dans le cas où il est convaincu que l'intéressé a déposé sa plainte à temps mais auprès d'un fonctionnaire qu'il croyait, à tort, habilité à la recevoir;

b) dans le cas prévu par règlement.

Head to assist parties

(4) On receipt of a complaint made under subsection (1), the Head shall endeavour to assist the parties to the complaint to settle the complaint.

Complaint not settled within reasonable time

(5) If a complaint is not settled under subsection (4) within the period that the Head considers to be reasonable in the circumstances, the Head must, on the written request of the employee who made the complaint that the complaint be referred to the Board, deliver to the Board the complaint made under subsection (1) and any other statements or documents that the Head has that relate to the complaint.

Notice

(6) If the employee who made the complaint does not reply to a written communication from the Head within a period that the Head considers to be reasonable in the circumstances and a period of at least 30 days, or any longer period that may be prescribed by regulation, have elapsed from the day on which the complaint was made, the Head may give written notice to the employee that they have the period of 30 days, or any longer period that may be prescribed by regulation, set out in the notice to make a written request that the complaint be referred to the Board.

Time limit

(6.1) Subject to the regulations, if the employee to whom notice is given under subsection (6) does not, within the period set out in the notice, make a written request that the complaint be referred to the Board, the Head may deem the complaint to be withdrawn.

Suspension of complaint

(6.2) If the Board is satisfied that the complainant must take measures before the Board may continue to deal with the complaint referred to it under subsection (5), it may, at any time, suspend consideration of the complaint, in whole or in part.

Notice

(6.3) If the Board suspends consideration of a complaint, the Board shall notify the complainant in writing and specify in the notice

(a) the measures that complainant must take; and

(b) the period within which they must take those measures.

Conciliation par le chef

(4) Dès réception de la plainte, le chef s'efforce de concilier les parties.

Cas d'échec

(5) Si la conciliation n'aboutit pas dans un délai qu'il estime raisonnable en l'occurrence, le chef, sur demande écrite de l'employé de renvoyer le cas au Conseil, transmet au Conseil la plainte accompagnée des autres déclarations ou documents s'y rapportant.

Avis

(6) Si une période de trente jours, ou la période plus longue prévue par règlement, s'est écoulée depuis le dépôt de la plainte et que l'employé ne répond pas à une communication écrite du chef à l'intérieur du délai que ce dernier estime raisonnable en l'occurrence, le chef peut, par écrit, aviser l'employé qu'il dispose d'un délai, mentionné dans l'avis, de trente jours ou de la période plus longue prévue par règlement, pour demander, par écrit, que la plainte soit renvoyée au Conseil.

Délai

(6.1) Si l'employé ne demande pas, dans le délai mentionné dans l'avis, que la plainte soit renvoyée au Conseil, le chef peut, sous réserve des règlements, la considérer comme ayant été retirée.

Suspension de la plainte

(6.2) Le Conseil peut, à tout moment, suspendre, en tout ou en partie, l'examen de la plainte renvoyée en vertu du paragraphe (5) s'il est convaincu que l'employé doit prendre des mesures qui, de l'avis du Conseil, sont nécessaires pour mener à bien l'examen.

Avis

(6.3) Le cas échéant, le Conseil en avise par écrit l'employé et précise, dans l'avis :

a) les mesures qu'il doit prendre;

b) le délai dont il dispose pour les prendre.

End of suspension

(6.4) The suspension ends when, in the Board's opinion, the measures specified in the notice have been taken.

Rejection of complaint

(6.5) The Board may reject a complaint referred to it under subsection (5), in whole or in part,

(a) if the Board is satisfied that

(i) the complaint is not within its jurisdiction,

(ii) the complaint is frivolous, vexatious or not made in good faith,

(iii) the complaint has been settled in writing between the employer and the employee,

(iv) there are other means available to the employee to resolve the subject matter of the complaint that the Board considers should be pursued,

(v) the subject matter of the complaint has been adequately dealt with through recourse obtained before a court, tribunal, arbitrator or adjudicator, or

(vi) in respect of a complaint made by an employee who is subject to a collective agreement, the collective agreement covers the subject matter of the complaint and provides a third-party dispute resolution process; or

(b) if consideration of the complaint was suspended under subsection (6.2) and if, in the Board's opinion, the measures specified in the notice under subsection (6.3) were not taken within the specified period.

Notice of rejection of complaint

(6.6) If the Board rejects a complaint, it shall notify the employee in writing, with reasons.

Decision of Board

(7) The Board, after a complaint has been referred to it, shall

(a) consider whether the employer has contravened subsection 247.98(4) and render a decision on it; and

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

Fin de la suspension

(6.4) La suspension prend fin lorsque le Conseil estime que les mesures précisées dans l'avis ont été prises.

Rejet de la plainte

(6.5) Le Conseil peut rejeter, en tout ou en partie, une plainte renvoyée en vertu du paragraphe (5) :

a) s'il est convaincu que, selon le cas :

(i) la plainte ne relève pas de sa compétence,

(ii) la plainte est futile, vexatoire ou entachée de mauvaise foi,

(iii) la plainte a fait l'objet d'un règlement écrit entre l'employeur et l'employé,

(iv) l'employé dispose d'autres moyens de régler l'objet de la plainte et devrait faire appel à ces moyens,

(v) l'objet de la plainte a été instruit comme il se doit dans le cadre d'un recours devant un tribunal judiciaire ou administratif ou un arbitre,

(vi) s'agissant d'une plainte déposée par un employé lié par une convention collective, celle-ci couvre l'objet de la plainte et prévoit un mécanisme de règlement des différends par une tierce partie;

b) si l'examen de la plainte a été suspendu en vertu du paragraphe (6.2) et que le Conseil est d'avis que les mesures précisées dans l'avis visé au paragraphe (6.3) n'ont pas été prises dans le délai qui y est précisé.

Avis du rejet de la plainte

(6.6) S'il rejette la plainte, le Conseil en avise par écrit l'employé, motifs à l'appui.

Décision du Conseil

(7) Pour l'examen de la plainte dont il est saisi, le Conseil :

a) détermine si l'employeur a contrevenu au paragraphe 247.98(4) et rend une décision sur la question;

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

Orders

(8) If the Board decides under subsection (7) that an employer has contravened subsection 247.98(4), the Board may, by order, require the employer to cease contravening that subsection and may, if applicable, by order, require the employer to

(a) permit the employee to return to the duties of their employment;

(b) reinstate the former employee;

(c) pay to the employee or former employee compensation not exceeding the sum that, in the Board's opinion, is equivalent to the remuneration that would, but for the contravention, have been paid by the employer to the employee or former employee;

(d) rescind any disciplinary action taken in respect of the contravention and pay compensation to the employee, not exceeding the sum that, in the Board's opinion, is equivalent to any financial or other penalty imposed on the employee by the employer; and

(e) do any other like thing that it is equitable to require the employer to do in order to remedy or counteract any consequences of the contravention.

(9) [Repealed, 2018, c. 27, s. 496]

2017, c. 3, s. 8; 2018, c. 27, s. 496; 2018, c. 27, s. 585.

Ordonnances

(8) S'il détermine, conformément au paragraphe (7), que l'employeur a contrevenu au paragraphe 247.98(4), le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à celui-ci de cesser d'y contrevenir et en outre, s'il y a lieu :

a) de permettre à l'employé de reprendre son travail;

b) de réintégrer dans son emploi l'ancien employé;

c) de verser à l'employé ou à l'ancien employé une indemnité équivalant au plus, de l'avis du Conseil, à la rémunération qui lui aurait été payée s'il n'y avait pas eu contravention;

d) d'annuler toute mesure disciplinaire prise à l'encontre de l'employé et de payer à celui-ci une indemnité équivalant au plus, de l'avis du Conseil, à la sanction pécuniaire ou autre qui lui a été imposée par l'employeur;

e) de prendre toute autre mesure qui soit équitable et de nature à remédier ou à parer aux effets de la contravention.

(9) [Abrogé, 2018, ch. 27, art. 496]

2017, ch. 3, art. 8; 2018, ch. 27, art. 496; 2018, ch. 27, art. 585.

Order final

247.991 (1) Every order of the Board is final and shall not be questioned or reviewed in any court.

No review by certiorari, etc.

(2) No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit or restrain the Board in any proceedings under section 247.99.

Enforcement of orders

(3) Any person affected by an order of the Board under subsection 247.99(8), or the Head on the request of such a person, may, after 14 days from the day on which the order is made, or from the day provided in the order for compliance, whichever is later, file a copy of the order in the Federal Court, exclusive of reasons.

Registration

(4) On filing in the Federal Court under subsection (3), an order of the Board shall be registered in the Court and, when registered, has the same force and effect, and

Caractère définitif des ordonnances

247.991 (1) Les ordonnances du Conseil sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.

Interdiction de recours extraordinaires

(2) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition ou de *quo warranto* — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action du Conseil exercée au titre de l'article 247.99.

Exécution des ordonnances

(3) La personne intéressée par l'ordonnance du Conseil prise en vertu du paragraphe 247.99(8), ou le chef, sur demande de celle-ci, peut, après l'expiration d'un délai de quatorze jours suivant la date de l'ordonnance ou la date d'exécution qui y est fixée, si celle-ci est postérieure, déposer à la Cour fédérale une copie du dispositif de l'ordonnance.

Enregistrement

(4) Dès le dépôt de l'ordonnance du Conseil, la Cour fédérale procède à l'enregistrement de celle-ci; l'enregistrement confère à l'ordonnance valeur de jugement de ce

all proceedings may be taken in respect of it, as if the order were a judgment obtained in that Court.

Civil remedy

(5) The making of a complaint under subsection 247.99(1) does not suspend or affect an employee's civil remedies against their employer.

2018, c. 27, s. 497; 2018, c. 27, s. 586.

Regulations

247.992 For the purposes of this Division, the Governor in Council may make regulations

(a) prescribing circumstances for the purposes of paragraph 247.99(3)(b);

(b) prescribing periods for the purposes of subsection 247.99(6);

(c) prescribing the circumstances under which a complaint is not to be deemed to be withdrawn under subsection 247.99(6.1); and

(d) prescribing the conditions that are to be met before a complaint may be deemed to be withdrawn under subsection 247.99(6.1).

2018, c. 27, s. 497.

DIVISION XVI

Administration and General

Inquiries

Inquiries

248 (1) The Minister may,

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

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

Powers on an inquiry

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

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

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

Recours civil

(5) Le dépôt d'une plainte en vertu du paragraphe 247.99(1) n'a pas pour effet de suspendre ou de modifier le recours civil que l'employé peut exercer contre son employeur.

2018, ch. 27, art. 497; 2018, ch. 27, art. 586.

Règlements

247.992 Pour l'application de la présente section le gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) prévoir les cas pour l'application de l'alinéa 247.99(3)b);

b) préciser le délai ou la période visés au paragraphe 247.99(6);

c) prévoir les cas où une plainte ne peut être considérée comme ayant été retirée au titre du paragraphe 247.99(6.1);

d) préciser les conditions qui doivent être réunies avant qu'une plainte puisse être considérée comme ayant été retirée au titre du paragraphe 247.99(6.1).

2018, ch. 27, art. 497.

SECTION XVI

Application et dispositions générales

Enquêtes

Enquêtes

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

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

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

Pouvoirs lors d'une enquête

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

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

Inspections

Delegation

249 (1) Subject to any terms and conditions specified by the Minister, the Head may delegate to any qualified person or class of persons any of the powers the Head is authorized to exercise or any of the duties or functions the Head is authorized to perform for the purposes of this Part. The Head may make the delegation subject to any terms and conditions that the Head considers appropriate.

Certificate to be produced

(1.1) The Head shall furnish to every person to whom powers, duties or functions are delegated under subsection (1) a certificate of authority and, when entering any place used in connection with a federal work, undertaking or business the person, shall, when requested, show the certificate to the person in charge of that place.

Powers of Head

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

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

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

(c) require any employer to make or furnish full and correct statements, either orally or in writing, in such form as may be required, respecting the wages paid to all or any of his employees, and the hours of work and conditions of their employment;

(c.1) require any employer that provides benefits to its employees under a long-term disability plan that must be insured in accordance with subsection 239.2(1) to furnish proof that the plan is insured in accordance with that subsection;

(d) require an employee to make full disclosure, production and delivery to the Head of all records, documents, statements, writings, books, papers, extracts therefrom or copies thereof or of other information, either orally or in writing, that are in the possession or under the control of the employee and that in any way relate to the wages, hours of work or conditions of his employment; and

Inspections

Délégation

249 (1) Sous réserve des conditions et selon les modalités que peut préciser le ministre, le chef peut, aux conditions et selon les modalités qu'il précise, déléguer à toute personne compétente — à titre individuel ou au titre de son appartenance à une catégorie — les attributions qu'il est autorisé à exercer pour l'application de la présente partie.

Certificat de désignation

(1.1) Le chef remet à toute personne à qui il délègue des attributions en vertu du paragraphe (1) un certificat attestant sa qualité, que celui-ci présente, sur demande, au responsable de l'entreprise fédérale où il pénètre.

Pouvoirs du chef

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

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

b) reproduire ces documents en tout ou en partie;

c) obliger l'employeur à fournir des renseignements complets et exacts, oralement ou par écrit et en la forme demandée, sur les salaires payés à tous ses employés ou à l'un d'entre eux, sur la durée de leur travail et sur leurs conditions d'emploi;

c.1) obliger l'employeur qui offre à ses employés des avantages au titre d'un régime d'invalidité de longue durée qui doit être assuré conformément au paragraphe 239.2(1) à lui fournir la preuve de cette assurance;

d) obliger l'employé à lui communiquer les documents — ou leurs copies — ainsi que les autres renseignements oraux ou écrits en sa possession ou son pouvoir qui, de quelque façon, ont trait à son salaire, à la durée de son travail ou aux conditions de son emploi;

e) obliger les parties à une plainte déposée en application du paragraphe 240(1) à fournir des renseignements complets et exacts, oralement ou par écrit et en la forme demandée, sur les circonstances du congédiement qui fait l'objet de la plainte.

(e) require any party to a complaint made under subsection 240(1) to make or furnish full and correct statements, either orally or in writing, in such form as may be required, respecting the circumstances of the dismissal in respect of which the complaint was made.

Right to enter premises

(3) The Head may, at any reasonable time, enter on any place used in connection with a federal work, undertaking or business for the purpose of making an inspection authorized under subsection (2), and may, for that purpose, question any employee apart from his employer.

Reasonable assistance

(4) The person in charge of any federal work, undertaking or business and every person employed in it or in connection with its operation shall give the Head all reasonable assistance to enable the Head to carry out the Head's duties and functions under this Part or the regulations.

Head accompanied

(5) The Head may, in carrying out the Head's duties and functions, be accompanied or assisted by any persons that the Head considers necessary.

Evidence precluded — Head

(6) The Head shall not be required to give testimony in any civil suit or civil proceedings, or in any proceeding under section 242, with regard to information obtained in carrying out those duties and functions.

Evidence precluded — other persons

(7) No person to whom powers, duties or functions have been delegated under subsection (1), and no person who has accompanied or assisted such a person or the Head in carrying out their duties and functions, shall be required to give testimony in any civil suit or civil proceedings, or in any proceeding under section 242, with regard to information obtained in carrying out those duties and functions or in accompanying or assisting the person, except with the written permission of the Head.

Not liable

(8) Neither the Head nor a person to whom powers, duties or functions have been delegated under subsection (1) is personally liable for anything done or omitted to be done by them in good faith under the authority or purported authority of this Part.

R.S., 1985, c. L-2, s. 249; 1993, c. 42, s. 35; 2012, c. 19, s. 435; 2018, c. 27, s. 587.

Droit de pénétrer sur les lieux

(3) Le chef peut, à toute heure convenable, pénétrer dans tout lieu où est exploitée une entreprise fédérale afin d'y procéder à une visite dans le cadre du paragraphe (2) et, à cette fin, interroger tout employé hors de la présence de son employeur.

Assistance possible

(4) Le responsable de l'entreprise fédérale et ceux qui y travaillent ou dont l'emploi est lié à l'entreprise sont tenus de prêter au chef toute l'assistance possible dans l'exercice des fonctions que la présente partie ou ses règlements lui confèrent.

Chef accompagné

(5) Le chef peut, dans l'exercice de ses fonctions, se faire accompagner ou assister par les personnes dont il estime le concours nécessaire.

Déposition en matière civile — chef

(6) Le chef ne peut être contraint à témoigner dans un procès civil, dans des procédures civiles ou dans les procédures visées à l'article 242 au sujet des renseignements qu'il a obtenus dans le cadre de l'exercice de ses attributions.

Déposition en matière civile — autres personnes

(7) La personne qui exerce les attributions qui lui sont déléguées en vertu du paragraphe (1) et les personnes qui accompagnent ou assistent cette dernière ou le chef dans leurs fonctions ne peuvent être contraintes, sans l'autorisation écrite du chef, à témoigner dans un procès civil, dans des procédures civiles ou dans les procédures visées à l'article 242 au sujet des renseignements qu'ils ont obtenus à cette occasion.

Immunité

(8) Le chef et la personne à qui il a délégué des attributions en vertu du paragraphe (1) sont dégagés de toute responsabilité personnelle en ce qui concerne les faits — actes ou omissions — accomplis de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des pouvoirs qui leur sont conférés sous le régime de la présente partie.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 249; 1993, ch. 42, art. 35; 2012, ch. 19, art. 435; 2018, ch. 27, art. 587.

Administering oaths

250 The Head may administer all oaths and take and receive all affidavits and statutory declarations required with respect to the Head's powers set out in subsection 249(2) and certify to the administration, taking or receiving of them.

R.S., 1985, c. L-2, s. 250; 2018, c. 27, s. 588.

Pouvoir de faire prêter serment

250 Le chef peut, dans le cadre du paragraphe 249(2), faire prêter serment et recevoir des affidavits et déclarations solennelles, et en donner attestation.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 250; 2018, ch. 27, art. 588.

Where underpayments found on inspection

251 (1) If the Head finds that an employer has failed to pay an employee any wages or other amounts to which the employee is entitled under this Part, the Head may determine the difference between the wages or other amounts actually paid to the employee under this Part and the wages or other amounts to which the employee is entitled under this Part.

Constatation de l'insuffisance des paiements

251 (1) S'il constate que l'employeur n'a pas versé à l'employé le salaire ou une autre indemnité auxquels celui-ci a droit sous le régime de cette partie, le chef peut déterminer lui-même la différence entre le montant exigible et celui qui a été effectivement versé.

For greater certainty

(1.1) For greater certainty, the Head may, when exercising the powers referred to in subsection (1), make any finding necessary to determine whether an employee is entitled to any wages or other amounts under this Part, including a finding that the employee was dismissed for just cause for the purposes of Division X or XI.

Précision

(1.1) Il est entendu que le chef peut, dans l'exercice du pouvoir prévu au paragraphe (1), faire tout constat accessoire permettant de déterminer si l'employé a droit à un salaire ou à une autre indemnité sous le régime de la présente partie, notamment, pour l'application des sections X ou XI, le constat selon lequel il y a eu congédiement justifié de l'employé.

Evidence

(1.2) If the employer fails to make or keep any record in respect of an employee that the employer is required to make or keep under this Part — or fails to allow the Head to examine, take extracts from or make copies of such a record — the Head may, when exercising the powers referred to in subsection (1), rely on any other available evidence.

Éléments de preuve

(1.2) Si l'employeur a omis de tenir ou de conserver, à l'égard d'un employé, les registres qu'il est tenu de tenir ou de conserver en application de la présente partie ou qu'il a omis de laisser le chef examiner ou reproduire ces registres, le chef peut, dans l'exercice du pouvoir prévu au paragraphe (1), s'en remettre à tout autre élément de preuve disponible.

Where amount of underpayment agreed to

(2) If, under subsection (1), the Head determines that there is a difference between the wages or other amounts actually paid to an employee and the wages or other amounts to which the employee is entitled and the amount of that difference is agreed to in writing by the employee and his or her employer, the employer must, within five days after the date of the agreement, pay the amount

(a) to the employee on the direction of the Head; or

(b) to the Head.

Cas d'entente sur le montant

(2) Si l'employé et l'employeur s'entendent par écrit sur le montant de la différence déterminé par le chef, l'employeur est tenu, dans les cinq jours suivant la date de l'accord, de verser ce montant :

a) soit à l'employé sur ordre du chef;

b) soit au chef.

Where amount paid to Head

(3) If an employer pays the amount under subsection (2) to the Head, the Head must, without delay after receiving it, pay it over to the employee who is entitled to the amount.

Remise par le chef

(3) Si le montant visé au paragraphe (2) lui est versé, le chef le remet sans délai à l'employé qui y a droit.

Minister's consent required for prosecution

(4) No prosecution for failure to pay an employee the wages or other amounts to which the employee was entitled under this Part shall, without the written consent of the Minister, be instituted against the employer when the employer has made payment of any amount of difference in wages or other amounts in accordance with subsection (2).

R.S., 1985, c. L-2, s. 251; 1993, c. 42, s. 36; 2017, c. 20, s. 357; 2018, c. 27, s. 507; 2018, c. 27, s. 589.

Internal Audit

Internal audit order

251.001 (1) Subject to the regulations, the Head may, in writing, for the purpose of verifying compliance or preventing non-compliance with this Part, order an employer to, in accordance with the order,

(a) conduct an internal audit of its practices and books, payrolls and other records to determine whether the employer is in compliance with any provision of this Part or the regulations; and

(b) provide a report of the results of the audit to the Head.

Contents of order

(2) The Head shall, in the internal audit order, specify

(a) any industrial establishment and class of employees to which it applies;

(b) the period of time to be covered by the internal audit;

(c) the provisions of this Part or the regulations with respect to which the internal audit was ordered;

(d) the date by which the employer is to provide the report; and

(e) the form of the report.

Information to include in report

(3) The Head may also specify in the order that the report is to contain any information that the Head considers appropriate.

Service

(4) Service of the order or of a copy of it shall be by personal service, by registered mail or by any other means prescribed by regulation and, in the case of registered mail, the order or its copy shall be deemed to have been

Consentement à poursuite

(4) L'employeur qui a versé le montant visé au paragraphe (2) ne peut faire l'objet d'une poursuite pour défaut de paiement de l'intégralité du salaire ou de toute autre indemnité auxquels l'employé a droit sous le régime de la présente partie qu'avec le consentement écrit du ministre.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 251; 1993, ch. 42, art. 36; 2017, ch. 20, art. 357; 2018, c. 27, s. 507; 2018, ch. 27, art. 589.

Vérification interne

Ordre de vérification interne

251.001 (1) Sous réserve des règlements, le chef peut, dans le but de vérifier le respect de la présente partie ou d'en prévenir le non-respect, ordonner par écrit à un employeur de prendre les mesures suivantes conformément à ce que prévoit l'ordre :

a) effectuer une vérification interne de ses pratiques et de ses livres, feuilles de paie et autres documents, afin de déterminer s'il se conforme à toute disposition de la présente partie ou de ses règlements;

b) lui fournir un rapport sur les résultats de la vérification.

Contenu de l'ordre

(2) Le chef précise dans l'ordre de vérification interne :

a) les établissements et les catégories d'employés visés;

b) la période visée par la vérification;

c) les dispositions de la présente partie ou de ses règlements sur lesquelles la vérification doit porter;

d) la date à laquelle l'employeur doit remettre le rapport;

e) la forme du rapport.

Renseignements à inclure dans le rapport

(3) Le chef peut exiger, dans l'ordre, que l'employeur inclue dans son rapport tout renseignement précisé dans l'ordre que le chef estime utile.

Signification

(4) L'ordre ou sa copie est signifié à personne, par courrier recommandé ou de toute autre manière prévue par

received by the addressee on the seventh day after the day on which it was mailed.

règlement; en cas de signification par courrier recommandé, il est réputé avoir été reçu par le destinataire le septième jour qui suit sa mise à la poste.

Proof of service

(5) A certificate purporting to be signed by the Head certifying that a document referred to in subsection (4) was sent by registered mail or by any other means prescribed by regulation to the addressee, accompanied by a true copy of the document and by an identifying post office certificate of the registration or other proof, prescribed by regulation, that the document has been sent or received, is admissible in evidence and is proof of the statements contained in the certificate, without proof of the signature or official character of the person appearing to have signed the certificate.

Preuve de signification

(5) Le certificat paraissant signé par le chef et attestant l'envoi d'un document visé au paragraphe (4) à son destinataire, par courrier recommandé ou de toute autre manière prévue par règlement, et accompagné d'une copie certifiée conforme du document et soit du récépissé de recommandation postale, soit d'une autre preuve d'envoi ou de réception prévue par règlement, est admissible en preuve et fait foi de son contenu sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature qui y est apposée ou la qualité officielle du signataire.

Report — non-compliance

(6) If the employer determines that it had not complied with any provision referred to in the order, the employer shall set out in the report the nature of the employer's non-compliance and the steps that have been or will be taken by the employer to comply with the provision.

Rapport — non-conformité

(6) S'il y a lieu, l'employeur explique dans son rapport en quoi il ne s'était pas conformé aux dispositions visées par l'ordre; il inclut également une description des mesures qu'il a prises ou qu'il prendra pour se conformer à la disposition en cause.

Report — wages and other amounts

(7) If the employer determines that any wages or other amounts to which an employee is entitled under this Part are owed, the employer shall also state in the report the name of the employee, the amount owed for the period of time covered by the internal audit, the method used to determine the amount owed and any payment subsequently made to the employee with respect to that amount owed.

Rapport — salaire et autre indemnité

(7) Dans le cas où l'employeur constate, après vérification, qu'un salaire ou une autre indemnité auxquels un employé a droit sous le régime de la présente partie est dû, il précise également dans son rapport le nom de l'employé, la somme due pour la période visée par la vérification, la façon dont a été déterminée cette somme et, s'il y a lieu, tout paiement fait par la suite à l'employé pour s'acquitter de la somme due.

Inspection and complaint not precluded

(8) For greater certainty, nothing in this section precludes an inspection from being made, or a complaint from being dealt with, under this Part.

Inspection ou traitement d'une plainte permis

(8) Il est entendu que le présent article n'a pas pour effet d'empêcher que soit effectuée une inspection, ou que soit traitée une plainte, au titre de la présente partie.

False information

(9) No employer shall make a false or misleading statement in a report.

2017, c. 20, s. 358; 2018, c. 27, s. 590.

Faux renseignements

(9) Il est interdit à l'employeur de faire, dans son rapport, une déclaration fausse ou trompeuse.

2017, ch. 20, art. 358; 2018, ch. 27, art. 590.

Complaints

Making of complaint

251.01 (1) Any employee may make a complaint in writing to the Head if they believe that the employer has contravened

(a) any provision of this Part or of the regulations made under this Part; or

Plaintes

Dépôt de la plainte

251.01 (1) Tout employé peut déposer une plainte écrite auprès du chef s'il croit que l'employeur :

a) a contrevenu à une disposition de la présente partie ou des règlements pris en vertu de celle-ci;

b) ne se conforme pas à un arrêté.

(b) any order.

Time for making complaint

(2) A complaint under subsection (1) shall be made within the following period

(a) in the case of a complaint of non-payment of wages or other amounts to which the employee is entitled under this Part, six months from the last day on which the employer was required to pay those wages or other amounts under this Part; and

(b) in the case of any other complaint, six months from the day on which the subject-matter of the complaint arose.

Extension of time

(3) The Head may, subject to the regulations, extend the period set out in subsection (2)

(a) if the Head is satisfied that a complaint was made within that period to a government official who had no authority to deal with the complaint and that the person making the complaint believed the official had that authority;

(b) in any circumstances prescribed by regulation; or

(c) in the conditions prescribed by regulation.

Limitation

(3.1) An employee shall not make a complaint under subsection (1) if they have made a complaint that is based on substantially the same facts under any of subsections 240(1), 246.1(1) and 247.99(1), unless that complaint has been withdrawn.

Exception

(4) Despite subsection (3.1), the employee may file a complaint under subsection (1) if it relates only to the payment of their wages or other amounts to which they are entitled under this Part, including amounts referred to in subsections 230(1) and 235(1), but that complaint is suspended until the day on which the complaint made under subsection 240(1), 246.1(1) or 247.99(1), as the case may be, is withdrawn or resolved.

Limitation — section 177.1

(4.1) With respect to a request made under subsection 177.1(1), an employee may make a complaint under subsection (1) only on the grounds that the employer has refused the request on any ground other than those referred to in subparagraphs 177.1(3)(c)(i) to (v) or has failed to comply with any requirement set out in section 177.1(4).

Délai

(2) La plainte doit être déposée dans les six mois qui suivent l'une ou l'autre des dates suivantes :

a) s'agissant d'une plainte portant que l'employeur n'a pas versé à l'employé le salaire ou une autre indemnité auxquels celui-ci a droit sous le régime de la présente partie, la dernière date à laquelle l'employeur est tenu de verser le salaire ou l'autre indemnité sous le régime de cette partie;

b) s'agissant de toute autre plainte, la date à laquelle l'objet de la plainte a pris naissance.

Prorogation du délai

(3) Le chef peut, sous réserve des règlements, proroger le délai fixé au paragraphe (2) :

a) dans le cas où il est convaincu que l'intéressé a déposé sa plainte à temps mais auprès d'un fonctionnaire qu'il croyait à tort habilité à la recevoir;

b) dans tout cas prévu par règlement;

c) aux conditions prévues par règlement.

Restriction

(3.1) Si l'employé a déposé une plainte en vertu des paragraphes 240(1), 246.1(1) ou 247.99(1) il ne peut déposer, en vertu du paragraphe (1), une plainte fondée essentiellement sur les mêmes faits, à moins de retirer la première.

Exception

(4) Malgré le paragraphe (3.1), l'employé peut déposer une plainte en vertu du paragraphe (1) si elle ne vise qu'à obtenir le versement de tout salaire ou autre indemnité auxquels il a droit sous le régime de la présente partie, notamment aux termes des paragraphes 230(1) et 235(1), auquel cas elle est suspendue jusqu'à ce que la plainte visée aux paragraphes 240(1), 246.1(1) ou 247.99(1) soit retirée ou réglée.

Restriction — Article 177.1

(4.1) S'agissant de la demande faite en vertu du paragraphe 177.1(1), l'employé ne peut se prévaloir du paragraphe (1) que pour déposer une plainte portant que la raison indiquée par l'employeur pour justifier le rejet de la demande n'est pas prévue aux sous-alinéas 177.1(3)c)(i) à (v) ou qu'il y a eu manquement aux exigences prévues au paragraphe 177.1(4).

For greater certainty

(5) For greater certainty, a complaint is not permitted under this section if it relates to a disagreement whose settlement is governed exclusively by a collective agreement under subsection 168(1.1).

2012, c. 31, s. 223; 2017, c. 33, s. 213; 2018, c. 27, s. 498; 2018, c. 27, s. 591.

Suspension of complaint

251.02 (1) If the Head is satisfied that the employee must take measures before the Head may continue to deal with the complaint made under section 251.01, the Head may, at any time, suspend consideration of the complaint, in whole or in part.

Notice

(2) If the Head suspends consideration of a complaint, the Head must notify the employee in writing and specify in the notice

(a) the measures that the employee must take; and

(b) the period of time within which the employee must take those measures.

Extension of time

(3) The Head may, upon request, extend the time period specified in the notice.

End of suspension

(4) The suspension ends when, in the Head's opinion, the measures specified in the notice have been taken.

2012, c. 31, s. 223; 2018, c. 27, s. 499; 2018, c. 27, s. 592.

Assistance — Head

251.03 After receipt of a complaint, the Head may assist the parties to the complaint to settle the complaint.

2012, c. 31, s. 223; 2018, c. 27, s. 593.

Settlement of amounts due

251.04 (1) If an employer and an employee who has made a complaint relating to the non-payment of wages or other amounts to which they are entitled under this Part reach a settlement in writing on the wages or other amounts to be paid, the employer may pay those amounts to the employee or to the Head.

If amount paid to Head

(2) If an employer pays the amounts to the Head, the Head must, without delay after receiving them, pay them over to the employee who is entitled to the amounts.

Précision

(5) Il est entendu qu'une plainte ne peut être déposée en vertu du présent article si elle porte sur un désaccord dont le règlement est assujetti exclusivement à une convention collective au titre du paragraphe 168(1.1).

2012, ch. 31, art. 223; 2017, ch. 33, art. 213; 2018, ch. 27, art. 498; 2018, ch. 27, art. 591.

Suspension de la plainte

251.02 (1) Le chef peut, à tout moment, suspendre, en tout ou en partie, l'examen de la plainte déposée en vertu de l'article 251.01 s'il est convaincu que l'employé doit prendre des mesures qui, de l'avis du chef, sont nécessaires pour mener à bien l'examen.

Avis

(2) Le cas échéant, il en avise par écrit l'employé et précise, dans l'avis :

a) les mesures que celui-ci doit prendre;

b) le délai dont il dispose pour les prendre.

Prorogation du délai

(3) Il peut, sur demande, proroger le délai précisé dans l'avis.

Fin de la suspension

(4) La suspension prend fin lorsque le chef estime que les mesures précisées dans l'avis ont été prises.

2012, ch. 31, art. 223; 2018, ch. 27, art. 499; 2018, ch. 27, art. 592.

Aide du chef

251.03 Après réception de la plainte, le chef peut aider les parties à régler la plainte.

2012, ch. 31, art. 223; 2018, ch. 27, art. 593.

Cas d'entente sur la somme due

251.04 (1) Si l'employeur et l'employé qui a déposé une plainte portant que celui-ci ne lui a pas versé le salaire ou une autre indemnité auxquels il a droit sous le régime de la présente partie s'entendent par écrit sur le salaire ou l'autre indemnité à verser, l'employeur peut verser ce salaire ou cette indemnité soit à l'employé, soit au chef.

Remise par le chef

(2) Si le salaire ou l'indemnité lui est versé, le chef le remet sans délai à l'employé qui y a droit.

Minister's consent required for prosecution

(3) No prosecution for failure to pay an employee the wages or other amounts that were the subject of the complaint may be instituted against an employer, without the written consent of the Minister, if the employer has paid the amounts referred to in subsection (1) to the employee or the Head.

2012, c. 31, s. 223; 2018, c. 27, s. 593.

Rejection of complaint

251.05 (1) The Head may reject a complaint made under section 251.01, in whole or in part,

(a) if the Head is satisfied

(i) that the complaint is not within their jurisdiction,

(ii) that the complaint is frivolous, vexatious or not made in good faith,

(iii) that the complaint has been settled in writing between the employer and the employee,

(iv) that there are other means available to the employee to resolve the subject-matter of the complaint that the Head considers should be pursued,

(v) that the subject-matter of the complaint has been adequately dealt with through recourse obtained before a court, tribunal, arbitrator or adjudicator,

(vi) that in respect of a complaint other than a complaint of non-payment of wages or other amounts to which the employee is entitled under this Part, there is insufficient evidence to substantiate the complaint, or

(vii) that in respect of a complaint made by an employee who is subject to a collective agreement, the collective agreement covers the subject-matter of the complaint and provides a third party dispute resolution process;

(b) if consideration of the complaint was suspended under subsection 251.02(1) and if, in the Head's opinion, the other measures specified in the notice under subsection 251.02(2) were not taken within the specified time period;

(c) subject to the regulations, if an employee to whom notice is given under subsection (1.1) does not respond within the period set out in the notice.

Consentement à poursuite

(3) L'employeur qui a versé à l'employé ou au chef le salaire ou l'indemnité visés au paragraphe (1) ne peut faire l'objet d'une poursuite pour défaut de paiement du salaire ou de l'autre indemnité visés par la plainte qu'avec le consentement écrit du ministre.

2012, ch. 31, art. 223; 2018, ch. 27, art. 593.

Rejet de la plainte

251.05 (1) Le chef peut rejeter, en tout ou en partie, une plainte déposée en vertu de l'article 251.01 :

a) s'il est convaincu que, selon le cas :

(i) la plainte ne relève pas de sa compétence,

(ii) la plainte est futile, vexatoire ou entachée de mauvaise foi,

(iii) la plainte a fait l'objet d'un règlement écrit entre l'employeur et l'employé,

(iv) l'employé dispose d'autres moyens de régler l'objet de la plainte et devrait faire appel à ces moyens,

(v) l'objet de la plainte a été instruit comme il se doit dans le cadre d'un recours devant un tribunal judiciaire ou administratif ou un arbitre,

(vi) s'agissant d'une plainte autre qu'une plainte portant que l'employeur n'a pas versé à l'employé le salaire ou une autre indemnité auxquels celui-ci a droit sous le régime de la présente partie, il n'y a pas de preuve suffisante pour justifier la plainte,

(vii) s'agissant d'une plainte déposée par un employé lié par une convention collective, celle-ci couvre l'objet de la plainte et prévoit un mécanisme de règlement des différends par une tierce partie;

b) si l'examen de la plainte a été suspendu en vertu du paragraphe 251.02(1) et s'il est d'avis que les mesures précisées dans l'avis visé au paragraphe 251.02(2) n'ont pas été prises dans le délai qui y est précisé;

c) sous réserve du règlement, si un avis a été envoyé en vertu du paragraphe (1.1) et que l'employé n'y a pas répondu dans le délai mentionné dans l'avis.

Notice

(1.1) If the employee does not reply to a written communication from the Head within a period that the Head considers to be reasonable in the circumstances and a period of at least 30 days, or any longer period that may be prescribed by regulation, have elapsed from the day on which the complaint was made, the Head may give written notice to the employee that they have the period of 30 days, or any longer period that may be prescribed by regulation, set out in the notice to indicate in writing that they wish to pursue their complaint.

Notice of rejection of complaint

(2) If a complaint has been rejected, the Head shall notify the employee in writing, with reasons.

Request for review

(3) The employee may, within 15 days after the day on which the employee is notified of the rejection, request in writing, with reasons, that the Head review the Head's decision.

Review

(4) The Head may confirm the decision, or rescind it and re-examine the complaint.

Notice of Head's decision

(5) The Head shall notify the employee in writing of the Head's decision.

Reconsideration final

(6) The Head's confirmation or rescission is final and conclusive and is not subject to appeal to or review by any court.

2012, c. 31, s. 223; 2017, c. 26, s. 16; 2018, c. 27, s. 500; 2018, c. 27, s. 594.

Compliance order

251.06 (1) If the Head is of the opinion that an employer is contravening or has contravened a provision of this Part, its regulations or any condition of a permit issued under subsection 176(1), the Head may issue a compliance order in writing requiring the employer to terminate the contravention within the time that the Head may specify and take any step, as specified by the Head and within the time that the Head may specify, to ensure that the contravention does not continue or reoccur.

Limitation

(2) The Head shall not issue a compliance order under subsection (1) to take any measure that could be set out in an order made under subsection 242(4) or section 246.4 or to make any payment that may be the subject of an order made under subsection 251.1(1).

Avis

(1.1) Si une période de trente jours, ou la période plus longue prévue par règlement, s'est écoulée depuis le dépôt de la plainte et que l'employé ne répond pas à une communication écrite du chef à l'intérieur du délai que ce dernier estime raisonnable en l'occurrence, le chef peut, par écrit, aviser l'employé qu'il dispose d'un délai, mentionné dans l'avis, de trente jours ou de la période plus longue prévue par règlement, pour indiquer, par écrit, qu'il souhaite poursuivre la plainte.

Avis du rejet de la plainte

(2) S'il rejette la plainte, le chef en avise par écrit l'employé, motifs à l'appui.

Demande de révision

(3) L'employé peut, dans les quinze jours suivant la date où il est ainsi avisé, demander au chef par écrit, motifs à l'appui, de réviser sa décision.

Révision

(4) Le chef peut soit confirmer sa décision, soit l'annuler et réexaminer la plainte.

Avis de la décision du chef

(5) Le chef avise par écrit l'employé de sa décision.

Caractère définitif de la révision

(6) Toute confirmation ou annulation de la décision par le chef est définitive et non susceptible d'appel ou de révision en justice.

2012, ch. 31, art. 223; 2017, ch. 26, art. 16; 2018, ch. 27, art. 500; 2018, ch. 27, art. 594.

Ordre de conformité

251.06 (1) S'il est d'avis que l'employeur contrevient ou a contrevenu à toute disposition de la présente partie ou de ses règlements — ou à toute condition précisée dans une dérogation accordée en vertu du paragraphe 176(1) —, le chef peut lui ordonner par écrit de mettre fin à la contravention dans le délai qu'il précise et de prendre, dans le délai précisé, toute mesure qu'il précise pour empêcher la continuation de la contravention ou sa répétition.

Restriction

(2) Le chef ne peut ordonner en vertu du paragraphe (1) une mesure qui pourrait faire l'objet d'une ordonnance en vertu du paragraphe 242(4) ou de l'article 246.4 ou qui peut faire l'objet d'un ordre de paiement en vertu du paragraphe 251.1(1).

Service of order

(3) Service of an order or of a copy of it shall be by personal service, by registered mail or by any other means prescribed by regulation and, in the case of registered mail, the order or its copy shall be deemed to have been received by the addressee on the seventh day after the day on which it was mailed.

Signification

(3) L'ordre de conformité ou sa copie est signifié à personne, par courrier recommandé ou de toute autre manière prévue par règlement; en cas de signification par courrier recommandé, il est réputé avoir été reçu par le destinataire le septième jour qui suit sa mise à la poste.

Proof of service

(4) A certificate purporting to be signed by the Head certifying that a document referred to in subsection (3) was sent by registered mail or by any other means prescribed by regulation to the addressee, accompanied by a true copy of the document and by an identifying post office certificate of the registration or other proof, prescribed by regulation, that the document has been sent or received, is admissible in evidence and is proof of the statements contained in the certificate, without proof of the signature or official character of the person appearing to have signed the certificate.

2017, c. 20, s. 360; 2018, c. 27, s. 509; 2018, c. 27, s. 596.

Preuve de signification

(4) Le certificat paraissant signé par le chef et attestant l'envoi d'un document visé au paragraphe (3) à son destinataire, par courrier recommandé ou de toute autre manière prévue par règlement, et accompagné d'une copie certifiée conforme du document et soit du récépissé de recommandation postale, soit d'une autre preuve d'envoi ou de réception prévue par règlement, est admissible en preuve et fait foi de son contenu sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature qui y est apposée ou la qualité officielle du signataire.

2017, ch. 20, art. 360; 2018, ch. 27, art. 509; 2018, ch. 27, art. 596.

Payment order

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

Ordre de paiement

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

Limitation

(1.1) A payment order must not relate to wages or other amounts to which the employee is entitled for the period preceding

(a) in the case where the employee made a complaint under subsection 251.01(1) that was not rejected under subsection 251.05(1), the 24 months, plus any extension of the period for making the complaint that is granted by the Head under subsection 251.01(3), immediately before the day on which the complaint was made or, if there was a termination of employment prior to the complaint being made, the 24 months immediately before the date of termination;

(a.1) in the case where the payment order was issued to the employer on the basis of, in whole or in part, a report provided under subsection 251.001(1), the 24 months immediately before the day on which the order to provide the report was served; and

Restriction

(1.1) L'ordre de paiement ne peut viser le salaire ou une autre indemnité auxquels l'employé a droit pour la période antérieure :

a) dans le cas où l'employé a déposé une plainte en vertu du paragraphe 251.01(1) qui n'a pas été rejetée en vertu du paragraphe 251.05(1), aux vingt-quatre mois — auxquels s'ajoute, s'il y a lieu, une période équivalant au délai additionnel pour déposer la plainte octroyé en vertu du paragraphe 251.01(3) — précédant le dépôt de la plainte ou, s'il y a eu cessation d'emploi avant ce dépôt, aux vingt-quatre mois précédant celle-ci;

a.1) dans le cas où l'ordre de paiement est fondé, en tout ou en partie, sur un rapport fourni au titre du paragraphe 251.001(1), aux vingt-quatre mois précédant la date à laquelle l'ordre de fournir le rapport a été signifié;

(b) in any other case, the 24 months immediately before the day on which an inspection under this Part, during the course of which the Head made the finding referred to in subsection (1), began.

(1.2) [Repealed, 2017, c. 20, s. 361]

b) dans les autres cas, aux vingt-quatre mois précédant le début de l'inspection faite au titre de la présente partie dans le cadre de laquelle le chef a fait la constatation visée au paragraphe (1).

(1.2) [Abrogé, 2017, ch. 20, art. 361]

If complaint unfounded

(2) If the Head deals with a complaint of non-payment of wages or other amounts to which an employee is entitled under this Part, the Head must notify the employee in writing that their complaint is unfounded if the Head concludes that the employer has paid to the employee all wages and other amounts to which the employee is entitled under this Part for the period of six months, plus any extension of the period for making the complaint that is granted by the Head under subsection 251.01(3), immediately before the day on which the complaint was made.

Plainte non fondée

(2) Le chef saisi d'une plainte portant que l'employeur n'a pas versé à l'employé le salaire ou une autre indemnité auxquels celui-ci a droit sous le régime de la présente partie avise l'employé par écrit du fait que sa plainte n'est pas fondée s'il conclut que l'employeur a versé à l'employé tout salaire et autre indemnité auxquels celui-ci a droit sous le régime de cette partie pour la période de six mois — à laquelle s'ajoute, s'il y a lieu, une période équivalant au délai additionnel pour déposer la plainte octroyé en vertu du paragraphe 251.01(3) — qui précède la date du dépôt de la plainte.

Notice of voluntary compliance

(2.1) If the Head deals with a complaint of non-payment of wages or other amounts to which an employee is entitled under this Part, the Head shall notify the employee in writing that the employer has voluntarily paid to the employee all wages and other amounts owing if

(a) the Head concludes that the employer has, since the complaint was made, paid to the employee all wages and other amounts owing for the period of 24 months, plus any extension of the period for making the complaint that is granted by the Head under subsection 251.01(3), immediately before the day on which the complaint was made and for any subsequent period specified by the Head; and

(b) the Head has not issued a payment order or a notice of unfounded complaint with respect to the complaint.

Avis de conformité volontaire

(2.1) Le chef saisi d'une plainte portant que l'employeur n'a pas versé à l'employé le salaire ou une autre indemnité auxquels celui-ci a droit sous le régime de la présente partie avise l'employé par écrit du fait que l'employeur a volontairement versé tout salaire et autre indemnité dus si, à la fois :

a) il constate que l'employeur a, depuis le dépôt de la plainte, versé à l'employé tout salaire et autre indemnité dus pour la période de vingt-quatre mois — auxquels s'ajoute, s'il y a lieu, une période équivalant au délai additionnel pour déposer la plainte octroyé en vertu du paragraphe 251.01(3) — précédant le dépôt de la plainte et pour toute autre période postérieure précisée par le chef;

b) le chef n'a donné ni ordre de paiement ni avis de plainte non fondée à l'égard de la plainte.

Service of order or notice

(3) Service of a payment order or a copy of it, of a notice of unfounded complaint, or of a notice of voluntary compliance shall be by personal service, by registered mail or by any other means prescribed by regulation and, in the case of registered mail, the order, copy or notice shall be deemed to have been received by the addressee on the seventh day after the day on which it was mailed.

Signification

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

Proof of service of documents

(4) A certificate purporting to be signed by the Head certifying that a document referred to in subsection (3) was sent by registered mail or by any other means prescribed by regulation to the addressee, accompanied by a true copy of the document and by an identifying post office

Preuve de signification

(4) Le certificat paraissant signé par le chef et attestant l'envoi d'un document visé au paragraphe (3) à son destinataire, par courrier recommandé ou de toute autre manière prévue par règlement, accompagné d'une copie certifiée conforme du document et soit du récépissé de

certificate of the registration or other proof, prescribed by regulation, that the document has been sent or received, is admissible in evidence and is proof of the statements contained in the certificate, without proof of the signature or official character of the person appearing to have signed the certificate.

1993, c. 42, s. 37; 2012, c. 31, s. 224; 2017, c. 20, s. 361; 2018, c. 27, s. 597.

recommandation postale, soit d'une autre preuve d'envoi ou de réception prévue par règlement, est admissible en preuve et fait foi de son contenu sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature qui y est apposée ou la qualité officielle du signataire.

1993, ch. 42, art. 37; 2012, ch. 31, art. 224; 2017, ch. 20, art. 361; 2018, ch. 27, art. 597.

Orders — Review and Appeal

Request for review

251.101 (1) An employer to whom a compliance order has been issued or a person who is affected by a payment order, a notice of unfounded complaint or a notice of voluntary compliance may send a written request with reasons to the Head for a review of the Head's decision

(a) subject to paragraph (b), within 15 days after the day on which the order or a copy of the order or the notice is served; or

(b) if a compliance order is served with a notice of violation issued under subsection 276(1) for the same contravention, within 30 days after the day on which they are served.

Payment of amount and administrative fee

(2) An employer or a director of a corporation is not permitted to request a review of a payment order unless the employer or director pays to the Head the amount indicated in the payment order and, in the case of an employer, the administrative fee specified in the payment order in accordance with subsection 251.131(1), subject to, in the case of a director, the maximum amount of the director's liability under section 251.18.

Security

(2.1) The Head may allow an employer or a director of a corporation to give security, in a form satisfactory to the Head and on any conditions specified by the Head, for all or part of the amount and fee referred to in subsection (2).

Review

(3) On receipt of the request for review, the Head may, in writing,

(a) confirm, rescind or vary, in whole or in part, the payment order or the compliance order; or

(b) confirm the notice of unfounded complaint or the notice of voluntary compliance, or rescind the notice,

Ordres — Révision et appel

Dépôt de la plainte

251.101 (1) Tout employeur à qui est donné un ordre de conformité ou toute personne concernée par un ordre de paiement, un avis de plainte non fondée ou un avis de conformité volontaire peut demander au chef, par écrit, motifs à l'appui, de réviser sa décision :

a) sous réserve de l'alinéa b), dans les quinze jours suivant la signification de l'ordre ou de sa copie, ou de l'avis;

b) dans le cas où un ordre de conformité et un procès-verbal dressé au titre du paragraphe 276(1) sont conjointement signifiés à l'égard de la même contravention, dans les trente jours suivant leur signification.

Consignation de la somme visée

(2) L'employeur et l'administrateur d'une personne morale ne peuvent présenter une demande de révision à l'égard d'un ordre de paiement qu'à la condition de remettre au chef la somme fixée par l'ordre — et, dans le cas de l'employeur, les frais administratifs précisés dans l'ordre conformément au paragraphe 251.131(1) —, l'administrateur ne pouvant toutefois être tenu de remettre une somme excédant la somme maximale visée à l'article 251.18.

Garantie

(2.1) Le chef peut permettre à l'employeur ou à l'administrateur d'une personne morale de donner une garantie, sous la forme que le chef juge acceptable et selon les modalités qu'il fixe, pour le paiement de tout ou partie des sommes et frais visés au paragraphe (2).

Révision

(3) Saisi d'une demande de révision, le chef peut, par écrit, selon le cas :

a) confirmer, annuler ou modifier — en totalité ou en partie — l'ordre de paiement ou l'ordre de conformité;

b) confirmer l'avis de plainte non fondée ou l'avis de conformité volontaire, ou l'annuler, auquel cas il réexamine la plainte.

in which case the Head shall re-examine the complaint.

Service of documents

(4) Service of a decision made under subsection (3) shall be by personal service, by registered mail or by any other means prescribed by regulation on any person who is affected by the payment order, the notice of unfounded complaint or the notice of voluntary compliance or, in the case of a compliance order, on the employer. If the decision is served by registered mail, it shall be deemed to have been received by the addressee on the seventh day after the day on which it was mailed.

Proof of service

(5) A certificate purporting to be signed by the Head certifying that a decision referred to in subsection (4) was sent by registered mail or by any other means prescribed by regulation to the addressee, accompanied by a true copy of the decision and by an identifying post office certificate of the registration or other proof, prescribed by regulation, that the decision has been sent or received, is admissible in evidence and is proof of the statements contained in the certificate, without proof of the signature or official character of the person appearing to have signed the certificate.

Review is final

(6) Subject to the right of appeal under section 251.11, the decision made under subsection (3) is final and conclusive and is not subject to appeal to or review by any court.

Request treated as an appeal

(7) The Head may, if the Head considers it appropriate in the circumstances, treat the request for review as an appeal of their decision, in which case the Head shall so inform any person who is affected by the payment order, the notice of unfounded complaint or the notice of voluntary compliance — or, in the case of a compliance order, the employer — and shall refer the request for review to the Board, and the Board shall be considered to have an appeal before it for the purposes of section 251.12.

2012, c. 31, s. 225; 2017, c. 20, s. 363; 2018, c. 27, s. 599.

Appeal

251.11 (1) Subject to subsection (1.1), a person who is affected by a decision made under subsection 251.101(3), other than a decision to rescind a notice of unfounded complaint or a notice of voluntary compliance, may appeal the decision to the Board, in writing, within 15 days after the day on which the decision is served.

Signification

(4) La décision prise en vertu du paragraphe (3) est signifiée à personne, par courrier recommandé ou de toute autre manière prévue par règlement, à toute personne concernée par l'ordre de paiement, l'avis de plainte non fondée ou l'avis de conformité volontaire ou, si la décision porte sur un ordre de conformité, à l'employeur; en cas de signification par courrier recommandé, elle est réputée avoir été reçue par le destinataire le septième jour qui suit sa mise à la poste.

Preuve de signification

(5) Le certificat paraissant signé par le chef et attestant l'envoi de la décision à son destinataire, par courrier recommandé ou de toute autre manière prévue par règlement, et qui est accompagné d'une copie certifiée conforme de la décision et soit du récépissé de recommandation postale, soit d'une autre preuve d'envoi ou de réception prévue par règlement, est admissible en preuve et fait foi de son contenu sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature qui y est apposée ou la qualité officielle du signataire.

Caractère définitif de la révision

(6) Sous réserve du droit d'appel prévu à l'article 251.11, la décision prise en vertu du paragraphe (3) est définitive et non susceptible d'appel et de révision en justice.

Demande traitée en tant que demande d'appel

(7) Le chef peut, s'il l'estime indiqué dans les circonstances, traiter la demande de révision comme une demande d'appel de sa décision. Le cas échéant, il en informe toute personne concernée par l'ordre de paiement, l'avis de plainte non fondée ou l'avis de conformité volontaire — ou, si la demande de révision porte sur un ordre de conformité, à l'employeur — et transmet la demande au Conseil, lequel est considéré comme saisi d'un appel pour l'application de l'article 251.12.

2012, ch. 31, art. 225; 2017, ch. 20, art. 363; 2018, ch. 27, art. 599.

Appel

251.11 (1) Sous réserve du paragraphe (1.1), toute personne concernée par la décision prise en vertu du paragraphe 251.101(3) — autre que celle d'annuler l'avis de plainte non fondée ou l'avis de conformité volontaire — peut, par écrit, dans les quinze jours suivant la signification de la décision, interjeter appel de celle-ci auprès du Conseil.

Exception — compliance order

(1.1) Only an employer to whom a compliance order has been issued may appeal a decision with respect to that order.

Scope of appeal

(1.2) Except in the case of a compliance order, the person may appeal the decision only on a question of law or jurisdiction.

Grounds of appeal

(2) The request for appeal shall contain a statement of the grounds of appeal.

Payment of amount and administrative fee

(3) An employer or director of a corporation is not permitted to appeal a decision confirming or varying a payment order unless the employer or director pays to the Head the amount indicated in the decision — and, in the case of an employer, the administrative fee specified in the decision in accordance with subsection 251.131(1) — less any amount and administrative fee paid under subsection 251.101(2).

Security

(3.1) The Head may allow an employer or a director of a corporation to give security, in a form satisfactory to the Head and on any conditions specified by the Head, for all or part of the amount and fee referred to in subsection (3).

Limitation

(4) In the case of a director, subsection (3) applies subject to the maximum amount of the director's liability under section 251.18.

1993, c. 42, s. 37; 2012, c. 31, s. 225; 2017, c. 20, s. 364; 2018, c. 27, s. 600.

Head informed of appeal

251.111 (1) The Board shall inform the Head in writing when an appeal is brought under subsection 251.11(1) and provide the Head with a copy of the request for appeal.

Documents provided to Board — decision

(2) In an appeal under this Part, the Head shall, on request of the Board, provide to the Board a copy of any document that the Head relied on for the purpose of making the decision being appealed.

Exception — ordre de conformité

(1.1) Seul l'employeur à qui est donné un ordre de conformité peut interjeter appel d'une décision portant sur l'ordre.

Portée de l'appel

(1.2) Sauf à l'égard d'un ordre de conformité, il ne peut être interjeté appel que sur une question de droit ou de compétence.

Moyens d'appel

(2) La demande d'appel comporte un exposé des moyens d'appel.

Consignation du montant visé

(3) L'employeur et l'administrateur d'une personne morale ne peuvent interjeter appel de la décision confirmant ou modifiant un ordre de paiement qu'à la condition de remettre au chef la somme fixée par la décision — et, dans le cas de l'employeur, les frais administratifs précisés dans la décision conformément au paragraphe 251.131(1) —, déduction faite de toute somme et de tous frais administratifs remis au titre du paragraphe 251.101(2).

Garantie

(3.1) Le chef peut permettre à l'employeur ou à l'administrateur d'une personne morale de donner une garantie, sous la forme que le chef juge acceptable et selon les modalités qu'il fixe, pour le paiement de tout ou partie des sommes et frais visés au paragraphe (3).

Restriction

(4) Dans le cas de l'administrateur, le paragraphe (3) s'applique sous réserve du fait que celui-ci ne peut être tenu de remettre une somme excédant la somme maximale visée à l'article 251.18.

1993, ch. 42, art. 37; 2012, ch. 31, art. 225; 2017, ch. 20, art. 364; 2018, ch. 27, art. 600.

Avis au chef

251.111 (1) Le Conseil informe le chef, par écrit, lorsqu'un appel est interjeté au titre du paragraphe 251.11(1) et lui fournit une copie de la demande d'appel.

Documents fournis au Conseil — décision

(2) S'agissant d'un appel interjeté en vertu de la présente partie, le chef fournit au Conseil, à la demande de celui-ci, une copie des documents sur lesquels il s'est fondé pour prendre la décision dont il est fait appel.

Documents provided to Board — order or notice

(3) In an appeal under subsection 251.101(7), the Head shall, on request of the Board, provide to the Board a copy of any document that the Head relied on for the purpose of issuing the order or notice being appealed.

Documents provided to Head

(4) The Board shall, on request of the Head, provide to the Head a copy of any document that is filed with the Board in the appeal.

Power of Head

(5) The Head may, in an appeal under this Part, present evidence and make representations to the Board.

2017, c. 20, s. 365; 2018, c. 27, s. 601.

Board decision

251.12 (1) The Board may, in an appeal under this Part, make any order that is necessary to give effect to its decision, including an order to

(a) confirm, rescind or vary, in whole or in part, the decision being appealed;

(b) direct payment to any specified person of any wages or other amounts held in trust by the Receiver General that relate to the appeal;

(c) award costs in the proceedings; and

(d) order a party, whose conduct in the proceedings has, in the Board's opinion, unduly delayed the determination of the appeal, to pay to the Receiver General an amount that is equal to all or part of the expenses incurred in the proceedings by the Board.

Copies of decision to be sent

(2) The Board shall send a copy of the decision, with reasons, to each party to the appeal and to the Head.

Order final

(3) The order of the Board is final and shall not be questioned or reviewed in any court.

No review by *certiorari,* etc.

(4) No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit or restrain the Board in any proceedings under this section.

Documents fournis au Conseil — ordre ou avis

(3) Saisi d'un appel au titre du paragraphe 251.101(7), le chef fournit au Conseil, à la demande de celui-ci, une copie des documents sur lesquels il s'est fondé pour donner l'ordre ou l'avis dont il est fait appel.

Documents fournis au chef

(4) Le Conseil fournit au chef, à la demande de celui-ci, une copie des documents déposés auprès du Conseil dans le cadre de l'appel.

Pouvoir du chef

(5) Le chef peut, dans le cadre de tout appel interjeté en vertu de la présente partie, présenter au Conseil ses observations et des éléments de preuve.

2017, ch. 20, art. 365; 2018, ch. 27, art. 601.

Décision du Conseil

251.12 (1) Saisi d'un appel interjeté en vertu de la présente partie, le Conseil peut rendre toutes les ordonnances nécessaires à la mise en œuvre de sa décision et peut notamment, par ordonnance :

a) confirmer, annuler ou modifier — en totalité ou en partie — la décision faisant l'objet de l'appel;

b) ordonner le versement, à la personne qu'il désigne, de la somme versée à titre de salaire ou autres indemnités et consignée auprès du receveur général du Canada;

c) adjuger les dépens;

d) ordonner à une partie qui, de l'avis du Conseil, a indûment retardé le règlement de l'affaire, en raison de sa conduite lors de l'instance, de verser au receveur général une somme équivalant à tout ou partie des dépenses encourues par le Conseil dans le cadre de l'affaire.

Remise de la décision

(2) Le Conseil transmet une copie de sa décision sur l'appel, motifs à l'appui, à chaque partie ainsi qu'au chef.

Caractère définitif des ordonnances

(3) Les ordonnances du Conseil sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.

Interdiction de recours extraordinaires

(4) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition ou de *quo warranto* — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action du Conseil exercée dans le cadre du présent article.

Wages

(5) An employee who has been summoned by the Board to attend at an appeal proceeding under this Part and who attends is entitled to be paid by the employer at the employee's regular rate of wages for the time spent at the proceeding that would otherwise have been time at work.

Debt to Her Majesty

(6) The expenses to be paid in accordance with an order issued under paragraph (1)(d) constitute a debt due to Her Majesty in right of Canada and are recoverable as such in the Federal Court or any other court of competent jurisdiction or in any other manner provided under this Act.

1993, c. 42, s. 37; 2012, c. 31, s. 226; 2017, c. 20, s. 365; 2018, c. 27, s. 602.

General Provisions — Orders

Order to debtor of employer

251.13 (1) The Head may issue a written order to a person who is or is about to become indebted to an employer to whom a payment order has been issued under subsection 251.1(1), to pay any amount owing to the employer, up to the amount and the administrative fee indicated in the payment order, directly to the Head within 15 days, in satisfaction of the payment order.

Order to debtor of director of corporation

(1.1) The Head may issue a written order to a person who is or is about to become indebted to a director of a corporation to whom a payment order has been issued under subsection 251.1(1) to pay any amount owing to the director of the corporation, up to the amount indicated in the payment order, directly to the Head within 15 days, in satisfaction of the payment order.

Banks, etc.

(2) For the purposes of this section, a bank or other financial institution that has money on deposit to the credit of an employer or a director of a corporation shall be deemed to be indebted to that employer or that director.

1993, c. 42, s. 37; 2017, c. 20, s. 366; 2018, c. 27, s. 603.

Administrative fee

251.131 (1) A payment order made to an employer under subsection 251.1(1), and any decision made under subsection 251.101(3) or section 251.12 with respect to that payment order ordering the employer to pay wages or other amounts to an employee, shall specify the amount of the administrative fee — which is equal to the

Salaire

(5) L'employé qui assiste, à titre de témoin cité à comparaître par le Conseil, au déroulement d'une procédure d'appel engagée en vertu de la présente partie a le droit d'être rémunéré par l'employeur à son taux de salaire régulier pour les heures qu'il y consacre et qu'il aurait autrement passées au travail.

Créance de Sa Majesté

(6) Les sommes à payer en application d'une ordonnance rendue au titre de l'alinéa (1)d) constituent une créance de Sa Majesté du chef du Canada et sont recouvrables à ce titre devant la Cour fédérale ou devant tout autre tribunal compétent ou de toute autre manière prévue par la présente loi.

1993, ch. 42, art. 37; 2012, ch. 31, art. 226; 2017, ch. 20, art. 365; 2018, ch. 27, art. 602.

Ordres — Dispositions générales

Ordre de versement donné aux débiteurs

251.13 (1) Le chef peut ordonner par écrit aux débiteurs, actuels ou éventuels, de l'employeur auquel il a remis un ordre de paiement en vertu du paragraphe 251.1(1) de lui remettre, dans les quinze jours qui suivent, le montant de leur dette en exécution de l'ordre de paiement, jusqu'à concurrence du total de la somme fixée par l'ordre et des frais administratifs qui y sont précisés.

Ordre de versement donné aux débiteurs — administrateurs

(1.1) Le chef peut ordonner par écrit aux débiteurs, actuels ou éventuels, de l'administrateur d'une personne morale auquel il a remis un ordre de paiement en vertu du paragraphe 251.1(1) de lui remettre, dans les quinze jours qui suivent, le montant de leur dette en exécution de l'ordre de paiement, jusqu'à concurrence du total de la somme fixée par l'ordre.

Assimilation

(2) Pour l'application du présent article, la banque ou toute autre institution financière qui possède en dépôt des sommes appartenant à l'employeur ou à l'administrateur sont assimilées aux débiteurs de celui-ci.

1993, ch. 42, art. 37; 2017, ch. 20, art. 366; 2018, ch. 27, art. 603.

Frais administratifs

251.131 (1) L'ordre de paiement donné à un employeur en vertu du paragraphe 251.1(1) — et toute décision rendue en vertu du paragraphe 251.101(3) ou de l'article 251.12 à l'égard d'un tel ordre et imposant à l'employeur de verser un salaire ou une autre indemnité à un employé — précise le montant des frais administratifs à verser par l'employeur, lesquels sont de deux cents dollars ou, si elle

greater of $200 and 15% of the amounts indicated in the payment order or decision — that the employer is to pay.

est plus élevée, de la somme équivalant à quinze pour cent des sommes à verser en application de l'ordre ou de la décision, selon le cas.

Payment

(2) The employer is liable only for the administrative fee that is specified in a final decision and shall pay it — less any administrative fee paid under subsection 251.101(2) or 251.11(3) — to the Head. In the case of any overpayment, the employer is entitled to its reimbursement.

Versement

(2) L'employeur n'est redevable que des frais administratifs précisés dans la décision finale. Il les verse au chef, déduction faite de tous frais administratifs qu'il a remis au titre des paragraphes 251.101(2) ou 251.11(3); en cas de trop-payé, il a droit au remboursement.

Debt to Her Majesty

(3) An administrative fee constitutes a debt due to Her Majesty in right of Canada and is recoverable as such in the Federal Court or any other court of competent jurisdiction or in any other manner provided under this Act, including under subsection 251.13(1) and section 251.15.

2017, c. 20, s. 366; 2018, c. 27, s. 604.

Créance de Sa Majesté

(3) Les frais administratifs constituent une créance de Sa Majesté du chef du Canada et sont recouvrables à ce titre devant la Cour fédérale ou devant tout autre tribunal compétent ou de toute autre manière prévue par la présente loi, notamment en vertu du paragraphe 251.13(1) ou de l'article 251.15.

2017, ch. 20, art. 366; 2018, ch. 27, art. 604.

Return of security

251.132 The Head, after a final decision has been made in respect of which security was given,

(a) may apply, in whole or in part, the security given under subsection 251.101(2.1) or 251.11(3.1) toward any amounts — and, if the security was given by an employer, any administrative fee — owing under the final decision by the employer or a director of a corporation who gave the security; and

(b) shall return the security or, if it was applied under paragraph (a), any part that remains after the amounts and, in the case of an employer, the administrative fee have been paid.

2017, c. 20, s. 366; 2018, c. 27, s. 605.

Restitution de la garantie

251.132 Le chef, une fois l'affaire réglée :

a) peut utiliser, en tout ou en partie, la garantie donnée au titre des paragraphes 251.101(2.1) ou 251.11(3.1) pour payer toutes sommes — et s'il s'agit d'une garantie donnée par l'employeur, tous frais administratifs — qui demeurent dus aux termes de la décision finale par l'employeur ou l'administrateur d'une personne morale ayant donné la garantie;

b) restitue la garantie ou, si celle-ci a été utilisée au titre de l'alinéa a), tout reliquat lorsque les sommes et, dans le cas de l'employeur, les frais administratifs ont été payés.

2017, ch. 20, art. 366; 2018, ch. 27, art. 605.

Deposit of moneys

251.14 (1) If the Head receives moneys under this Division, the Head shall deposit those moneys to the credit of the Receiver General in the account known as the "Labour Standards Suspense Account" or in any other special account created for the purposes of this section and may authorize payments out of that account to any employee or other person who is entitled to that money.

Dépôt

251.14 (1) Le chef dépose les sommes qui lui sont remises au titre de la présente section, au crédit du receveur général du Canada dans le compte appelé « Compte d'ordre du Code du travail (Normes) » ou dans tout autre compte spécial créé pour l'application du présent article et peut autoriser le paiement de sommes, sur ce compte, à l'employé bénéficiaire ou à toute autre personne y ayant droit.

Consolidated Revenue Fund

(1.1) The moneys that are equal to the administrative fees paid to the Head under this Part with respect to matters that are the subject of a final decision shall be debited from the account referred to in subsection (1) and credited to the Consolidated Revenue Fund no later than

Versement au Trésor

(1.1) Le Trésor est crédité, et le compte est débité, d'un montant égal au total des frais administratifs versés au chef sous le régime de la présente partie à l'égard d'affaires ayant fait l'objet d'une décision finale au cours d'un exercice, au plus tard au cours de l'exercice suivant.

the fiscal year following the fiscal year in which the final decision is made.

Record

(2) The Head shall maintain a detailed record of all transactions relating to the account.

1993, c. 42, s. 37; 2012, c. 31, s. 227; 2017, c. 20, s. 367; 2018, c. 27, s. 606.

Enforcement of orders

251.15 (1) Any person who is affected by a payment order issued under subsection 251.1(1) or confirmed or varied under subsection 251.101(3) or by an order of the Board made under subsection 251.12(1), or the Head, may, after the day provided in the order for compliance or after 15 days following the day on which the order is issued, made, confirmed or varied, whichever is later, file in the Federal Court a copy of the payment order, or a copy of the order of the Board, exclusive of reasons.

Limitation

(1.1) However, a payment order is not to be filed while it is or may be the subject of a review under subsection 251.101(1) or an appeal under subsection 251.101(7) or section 251.11 or if an order of the Board is made under paragraph 251.12(1)(a) relating to the payment order.

Enforcement of orders to debtors

(2) After the expiration of the 15 day period specified in an order to a debtor of the employer or of the director of a corporation made under section 251.13, the Head may file a copy of the order in the Federal Court.

Registration of orders

(3) On the filing of a copy of an order in the Federal Court under subsection (1) or (2), the order shall be registered in the Court and, when registered, has the same force and effect, and all proceedings may be taken thereon, as if the order were a judgment obtained in that Court.

1993, c. 42, s. 37; 2012, c. 31, s. 228; 2017, c. 20, s. 368; 2018, c. 27, s. 607.

Regulations

251.16 The Governor in Council may make regulations respecting the operation of sections 251.001, 251.1, 251.101 and 251.13 to 251.15.

1993, c. 42, s. 37; 2017, c. 20, s. 369; 2017, c. 20, s. 370.

Statutory Instruments Act

251.17 The *Statutory Instruments Act* does not apply in respect of internal audit orders, compliance orders,

Registre

(2) Le chef tient un registre détaillé de toutes les opérations portant sur les sommes déposées au compte.

1993, ch. 42, art. 37; 2012, ch. 31, art. 227; 2017, ch. 20, art. 367; 2018, ch. 27, art. 606.

Exécution des ordres de paiement et des ordonnances

251.15 (1) Toute personne concernée par un ordre de paiement donné en vertu du paragraphe 251.1(1) ou confirmé ou modifié en vertu du paragraphe 251.101(3) ou par une ordonnance rendue en vertu du paragraphe 251.12(1), ou le chef, peut, après l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la date où l'ordre a été donné, confirmé ou modifié ou l'ordonnance a été rendue, ou la date d'exécution qui y est fixée si celle-ci est postérieure, déposer à la Cour fédérale une copie de l'ordre de paiement ou du dispositif de l'ordonnance.

Restriction

(1.1) L'ordre de paiement ne peut toutefois être déposé tant qu'il peut faire ou fait l'objet d'une révision au titre du paragraphe 251.101(1) ou d'un appel au titre du paragraphe 251.101(7) ou de l'article 251.11 ou si une ordonnance est rendue en vertu de l'alinéa 251.12(1)a) à son sujet.

Exécution des ordres de versement

(2) Le chef peut déposer à la Cour fédérale une copie de l'ordre de versement donné en vertu de l'article 251.13 aux débiteurs de l'employeur ou de l'administrateur d'une personne morale après l'expiration du délai de quinze jours qui y est mentionné.

Enregistrement

(3) La Cour fédérale procède à l'enregistrement de l'ordre de paiement, de l'ordonnance ou de l'ordre de versement dès leur dépôt; l'enregistrement leur confère valeur de jugement de ce tribunal et, dès lors, toutes les procédures d'exécution applicables à un tel jugement peuvent être engagées à leur égard.

1993, ch. 42, art. 37; 2012, ch. 31, art. 228; 2017, ch. 20, art. 368; 2018, ch. 27, art. 607.

Règlements

251.16 Le gouverneur en conseil peut prendre des mesures d'ordre réglementaire concernant l'application des articles 251.001, 251.1, 251.101 et 251.13 à 251.15.

1993, ch. 42, art. 37; 2017, ch. 20, art. 369; 2017, ch. 20, art. 370.

Non-application de la *Loi sur les textes réglementaires*

251.17 La *Loi sur les textes réglementaires* ne s'applique pas aux ordres de vérification interne, aux ordres

payment orders, notices of unfounded complaint, notices of voluntary compliance or orders to debtors.

1993, c. 42, s. 37; 2017, c. 20, s. 371; 2017, c. 20, s. 372; 2017, c. 20, s. 373.

de conformité, aux ordres de paiement, aux avis de plainte non fondée, aux avis de conformité volontaire et aux ordres de versement donnés aux débiteurs.

1993, ch. 42, art. 37; 2017, ch. 20, art. 371; 2017, ch. 20, art. 372; 2017, ch. 20, art. 373.

Civil liability of directors

251.18 Directors of a corporation are jointly and severally liable for wages and other amounts to which an employee is entitled under this Part, to a maximum amount equivalent to six months' wages, to the extent that

(a) the entitlement arose during the particular director's incumbency; and

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

1993, c. 42, s. 37.

Responsabilité civile des administrateurs

251.18 Les administrateurs d'une personne morale sont, jusqu'à concurrence d'une somme équivalant à six mois de salaire, solidairement responsables du salaire et des autres indemnités auxquels l'employé a droit sous le régime de la présente partie, dans la mesure où la créance de l'employé a pris naissance au cours de leur mandat et à la condition que le recouvrement de la créance auprès de la personne morale soit impossible ou peu probable.

1993, ch. 42, art. 37.

Cooperatives

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

1993, c. 42, s. 37.

Coopératives

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

1993, ch. 42, art. 37.

Information and Returns

Information and returns

252 (1) Every employer shall furnish any information that the Head may require that relate to their employees, including their wages, their hours of work and their general holidays, annual vacations and conditions of work as well as any returns that the Head may require.

Records to be kept

(2) Every employer shall make and keep for a period of at least 36 months after work is performed the records required to be kept by regulations made under paragraph 264(1)(a) and those records shall be available at all reasonable times for examination by the Head.

Exception

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

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

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

R.S., 1985, c. L-2, s. 252; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 18; 1993, c. 42, s. 38; 2015, c. 36, s. 90; 2018, c. 27, s. 608.

Renseignements et déclarations

Obligation

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

Registres obligatoires

(2) L'employeur tient les registres prévus par règlement d'application de l'alinéa 264(1)a) et les conserve pendant au moins trente-six mois après l'exécution du travail, pour examen éventuel, à toute heure convenable, par le chef.

Exception

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

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

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

L.R. (1985), ch. L-2, art. 252; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 18; 1993, ch. 42, art. 38; 2015, ch. 36, art. 90; 2018, ch. 27, art. 608.

Notice to furnish information

253 (1) Where the Head is authorized to require a person to furnish information under this Part or the regulations, the Head may require the information to be furnished by a notice to that effect served by personal service, by registered mail addressed to the latest known address of the addressee, or by any other means prescribed by regulation, and that person

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

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

Demande de renseignements

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

Proof of service

(2) A certificate purporting to be signed by the Head certifying that a notice was sent by registered mail or by any other means prescribed by regulation to the addressee, accompanied by a true copy of the notice and by an identifying post office certificate of the registration or other proof, prescribed by regulation, that the notice has been sent or received, is admissible in evidence and is proof of the statements contained in the certificate, without proof of the signature or official character of the person appearing to have signed the certificate.

Preuve de signification

(2) Le certificat paraissant signé par le chef et attestant l'envoi de l'avis à son destinataire, par courrier recommandé ou de toute autre manière prévue par règlement, accompagné d'une copie certifiée conforme de celui-ci et soit du récépissé de recommandation postale, soit d'une autre preuve d'envoi ou de réception prévue par règlement, est admissible en preuve et fait foi de son contenu sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature qui y est apposée ou la qualité officielle du signataire.

Proof of failure to comply

(3) Where the Head is authorized to require a person to furnish information under this Part or the regulations, a certificate of the Head certifying that the information has not been furnished is admissible in evidence and in the absence of any evidence to the contrary is proof of the statements contained in it.

Preuve du défaut de production

(3) Le certificat du chef attestant le défaut de production des renseignements demandés aux termes de la présente partie ou de ses règlements est admissible en preuve et, sauf preuve contraire, fait foi de son contenu.

Proof of documents

(4) A certificate of the Head certifying that a document annexed to it is a document or a true copy of the document made by or on behalf of the Head shall be admitted in evidence and has the same force and effect as if it had been proven in the ordinary way.

Preuve de documents

(4) Tout certificat du chef attestant que le document qui y est joint a été établi par lui ou en son nom — ou est une copie conforme d'un tel document — est admissible en preuve et a la même valeur et le même effet que si le processus de preuve avait suivi son cours normal.

Proof of authority

(5) A certificate under this section signed or purporting to be signed by the Head is admissible in evidence without proof of the Head's appointment or signature.

Preuve d'autorité

(5) Les certificats prévus par le présent article, signés ou censés signés par le chef, sont admissibles en preuve, sans qu'il soit nécessaire de prouver la nomination du chef ou l'authenticité de sa signature.

Statutory Instruments Act

(6) The *Statutory Instruments Act* does not apply in respect of notices referred to in subsection (1).

R.S., 1985, c. L-2, s. 253; 1993, c. 42, s. 39; 2017, c. 20, s. 374; 2018, c. 27, s. 609.

Loi sur les textes réglementaires

(6) La *Loi sur les textes réglementaires* ne s'applique pas aux avis visés au paragraphe (1).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 253; 1993, ch. 42, art. 39; 2017, ch. 20, art. 374; 2018, ch. 27, art. 609.

Pay statement

254 (1) An employer shall, at the time of making any payment of wages to an employee, furnish the employee with a statement in writing setting out

(a) the period for which the payment is made;

(b) the number of hours for which the payment is made;

(c) the rate of wages;

(d) details of the deductions made from the wages; and

(e) the actual sum being received by the employee.

Exemption

(2) The Minister may, by order, exempt any employer from any or all of the requirements of subsection (1).

R.S., c. L-1, s. 68.

Deductions

General rule

254.1 (1) No employer shall make deductions from wages or other amounts due to an employee, except as permitted by or under this section.

Permitted deductions

(2) The permitted deductions are

(a) those required by a federal or provincial Act or regulations made thereunder;

(b) those authorized by a court order or a collective agreement or other document signed by a trade union on behalf of the employee;

(c) amounts authorized in writing by the employee;

(d) overpayments of wages by the employer; and

(e) other amounts prescribed by regulation.

Damage or loss

(3) Notwithstanding paragraph (2)(c), no employer shall, pursuant to that paragraph, make a deduction in respect of damage to property, or loss of money or property, if any person other than the employee had access to the property or money in question.

Bulletin de paie

254 (1) L'employeur est tenu, en versant son salaire à un employé, de lui fournir un bulletin de paie indiquant :

a) la période de rémunération;

b) le nombre d'heures rémunérées;

c) le taux du salaire;

d) dans le détail, les retenues opérées sur le salaire;

e) le montant net reçu par l'employé.

Exemption

(2) Le ministre peut, par arrêté, exempter un employeur de tout ou partie des obligations énoncées au paragraphe (1).

S.R., ch. L-1, art. 68.

Retenues

Règle générale

254.1 (1) L'employeur ne peut retenir sur le salaire et les autres sommes dues à un employé que les sommes autorisées sous le régime du présent article.

Retenues autorisées

(2) Les retenues autorisées sont les suivantes :

a) celles que prévoient les lois fédérales et provinciales et leurs règlements d'application;

b) celles qu'autorisent une ordonnance judiciaire, ou une convention collective ou un autre document signés par un syndicat pour le compte de l'employé;

c) celles que l'employé autorise par écrit;

d) les sommes versées en trop par l'employeur au titre du salaire;

e) les autres sommes prévues par règlement.

Dommages et pertes

(3) Par dérogation à l'alinéa (2)c), l'employeur ne peut effectuer une retenue pour régler la dette de l'employé à son égard au titre des dommages causés à ses biens ou de la perte d'une somme d'argent ou d'un bien si une autre personne que l'employé avait accès aux biens ou à l'argent en question.

Regulations

(4) The Governor in Council may make regulations prescribing:

(a) deductions that an employer is permitted to make in addition to those permitted by this section; and

(b) the manner in which the deductions permitted by this section may be made by the employer.

1993, c. 42, s. 40.

Combining Federal Works, Undertakings and Businesses

Orders of Minister combining federal works, undertakings and businesses

255 (1) Where associated or related federal works, undertakings and businesses are operated by two or more employers having common control or direction, the Minister may, after affording to the employers a reasonable opportunity to make representations, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business.

Idem

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

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

Offences and Punishment

Offences and punishment

256 (1) Every person is guilty of an offence who

(a) contravenes any provision of this Part or the regulations, other than a provision of Division IX, subsection 239.1(2), 239.2(1), 251.001(9) or 252(2) or any regulation made under section 227 or paragraph 264(1)(a) or (a.1);

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

Règlements

(4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir :

a) les autres retenues que l'employeur peut faire sur le salaire de l'employé ou sur les autres sommes qui lui sont dues;

b) la façon dont l'employeur peut effectuer les retenues prévues au présent article.

1993, ch. 42, art. 40.

Fusion d'entreprises fédérales

Déclaration ministérielle de fusion

255 (1) Dans le cas d'entreprises fédérales associées ou connexes exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction, le ministre peut, après avoir donné à ces derniers la possibilité de présenter des observations, déclarer par arrêté que, pour l'application de la présente partie, ces employeurs ainsi que les entreprises fédérales mentionnées constituent, respectivement, un seul employeur et une seule entreprise fédérale.

Effet de l'arrêté

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

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

Infractions et peines

Infractions

256 (1) Commet une infraction quiconque :

a) contrevient à une disposition de la présente partie ou de ses règlements, exception faite de la section IX, des paragraphes 239.1(2), 239.2(1), 251.001(9) ou 252(2) ou d'un règlement pris en vertu de l'article 227 ou des alinéas 264(1)a) ou a.1);

b) ne se conforme pas à un arrêté;

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

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

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

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

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

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

Punishment

(1.1) Every person who is guilty of an offence under subsection (1) is liable on summary conviction

(a) in the case of an employer that is a corporation,

(i) for a first offence, to a fine of not more than $50,000,

(ii) for a second offence, to a fine of not more than $100,000, and

(iii) for each subsequent offence, to a fine of not more than $250,000; and

(b) in all other cases,

(i) for a first offence, to a fine of not more than $10,000,

(ii) for a second offence, to a fine of not more than $20,000, and

(iii) for each subsequent offence, to a fine of not more than $50,000.

Peines

(1.1) Quiconque commet l'infraction prévue au paragraphe (1) encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire :

a) dans le cas d'un employeur qui est une personne morale :

(i) pour une première infraction, une amende maximale de 50 000$,

(ii) pour une deuxième infraction, une amende maximale de 100 000$,

(iii) pour chaque récidive subséquente, une amende maximale de 250 000$;

b) dans tout autre cas :

(i) pour une première infraction, une amende maximale de 10 000$,

(ii) pour une deuxième infraction, une amende maximale de 20 000$,

(iii) pour chaque récidive subséquente, une amende maximale de 50 000$.

Second or subsequent offence

(1.2) For the purposes of subsection (1.1), in determining whether a person convicted of an offence has committed a second or subsequent offence, an earlier offence may be taken into account only if the person was convicted of the earlier offence within the five-year period immediately before the day on which the person is convicted of the offence for which sentence is being imposed.

Récidive

(1.2) Afin de décider, pour l'application du paragraphe (1.1), s'il s'agit d'une deuxième infraction ou d'une récidive subséquente, il n'est tenu compte que des condamnations survenues durant la période de cinq ans qui précède la date de la condamnation à l'égard de laquelle la peine doit être déterminée.

Offences — employers

(2) Every employer that contravenes any provision of Division IX, subsection 239.1(2) or 239.2(1) or any regulation made under section 227 is guilty of an offence punishable on summary conviction and liable to a fine of not more than $250,000.

Infraction : employeur

(2) L'employeur qui contrevient à une disposition de la section IX, aux paragraphes 239.1(2) ou 239.2(1), ou à un règlement pris en vertu de l'article 227 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par

Idem

(3) Every employer who

(a) fails to keep any record that, by subsection 252(2) or any regulation made under paragraph 264(1)(a) or (a.1), the employer is required to keep, or

(b) refuses to make available for examination by the Head at any reasonable time any such record kept by the employer,

is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine of not more than $1,000 for each day during which the refusal or failure continues.

R.S., 1985, c. L-2, s. 256; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 19; 2012, c. 19, s. 436; 2015, c. 36, s. 91; 2017, c. 20, s. 375; 2017, c. 20, s. 400; 2018, c. 27, s. 610.

Procedure

257 (1) A complaint or information under this Part may relate to one or more offences by one employer in respect of one or more of his employees.

Limitation period

(2) Proceedings in respect of an offence under this Part may be instituted at any time within but not later than three years after the time when the subject-matter of the proceedings arose.

Minister's consent required

(3) No proceeding against a director of a corporation in respect of an offence under this Part shall be instituted except with the consent of the Minister.

R.S., 1985, c. L-2, s. 257; 1993, c. 42, s. 41.

Order to pay arrears of wages

258 (1) Where an employer has been convicted of an offence under this Part in respect of any employee, the convicting court shall, in addition to any other punishment, order the employer to pay to the employee any overtime pay, vacation pay, holiday pay or other wages or amounts to which the employee is entitled under this Part the non-payment or insufficient payment of which constituted the offence for which the employer was convicted.

Reinstatement of pay and position

(2) Where an employer has been convicted of an offence under this Part in respect of the discharge of an employee, the convicting court may, in addition to any other punishment, order the employer

procédure sommaire, une amende maximale de 250 000 $.

Autre infraction

(3) Commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de mille dollars pour chacun des jours au cours desquels se continue l'infraction l'employeur qui :

a) soit omet de tenir l'un des registres visés par le paragraphe 252(2) ou un règlement pris en vertu des alinéas 264(1)a) ou a.1);

b) soit refuse de le laisser examiner, à une heure convenable, par le chef.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 256; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 19; 2012, ch. 19, art. 436; 2015, ch. 36, art. 91; 2017, ch. 20, art. 375; 2017, ch. 20, art. 400; 2018, ch. 27, art. 610.

Procédure

257 (1) Toute plainte ou dénonciation faite sous le régime de la présente partie peut viser une ou plusieurs infractions reprochées à un employeur à l'égard d'un ou de plusieurs de ses employés.

Prescription

(2) Les poursuites visant une infraction à la présente partie se prescrivent par trois ans à compter de sa perpétration.

Consentement préalable du ministre

(3) La poursuite des infractions à la présente partie reprochées aux administrateurs d'une personne morale est subordonnée au consentement du ministre.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 257; 1993, ch. 42, art. 41.

Ordonnance de paiement

258 (1) Sur déclaration de culpabilité pour infraction à la présente partie à l'endroit d'un employé, le tribunal, en sus de toute autre peine, doit ordonner à l'employeur en cause de verser à l'employé le salaire et les prestations — notamment heures supplémentaires, indemnité de congé annuel ou de jour férié — auxquels celui-ci a droit aux termes de la présente partie et dont le défaut de paiement a constitué l'infraction.

Ordonnance de réintégration

(2) Si l'infraction dont l'employeur a été déclaré coupable se rapporte au renvoi d'un employé, le tribunal peut, en sus de toute autre peine, lui ordonner de :

a) verser à l'employé, pour la perte de son emploi, une indemnité équivalant au plus, à son avis, au salaire

(a) to pay compensation for loss of employment to the employee not exceeding such sum as in the opinion of the court is equivalent to the wages that would have accrued to the employee up to the date of conviction but for such discharge; and

(b) to reinstate the employee in his employ at such date as in the opinion of the court is just and proper in the circumstances and in the position that the employee would have held but for such discharge.

(a) to pay compensation for loss of employment to the employee not exceeding such sum as in the opinion of the court is equivalent to the wages that would have accrued to the employee up to the date of conviction but for such discharge; and

(b) réintégrer en outre l'employé dans son emploi à la date qu'il estime, en l'occurrence, juste et indiquée, et au poste que ce dernier aurait occupé s'il n'avait pas été renvoyé.

When inaccurate records kept

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

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

Registres inexacts

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

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

Failure to comply with order

259 An employer that fails to comply with an order of a convicting court made under section 258 is guilty of an offence punishable on summary conviction and liable to a fine of not more than $1,000 for each day during which the failure continues.

R.S., 1985, c. L-2, s. 259; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 20; 2012, c. 19, s. 437.

Défaut de se conformer à une ordonnance

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

L.R. (1985), ch. L-2, art. 259; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 20; 2012, ch. 19, art. 437.

Imprisonment precluded in certain cases

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

Exclusion de l'emprisonnement

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

Recovery of penalties

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

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

Recouvrement des amendes

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

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

Identity of complainants

260 (1) If a person makes a complaint under this Part and requests that their name and identity be withheld, their name and identity must not be disclosed unless

(a) the disclosure is necessary for the purposes of a prosecution;

(b) the Head determines that the disclosure is in the public interest; or

(c) the Head determines that the disclosure is necessary for the investigation of the complaint to be carried out and the complainant consents to the disclosure in writing.

Consent

(2) If a determination is made under paragraph (1)(c) and the complainant refuses to provide their consent after being requested to do so in writing, the Head may deem the complaint to be withdrawn.

R.S., 1985, c. L-2, s. 260; 2018, c. 27, s. 503; 2018, c. 27, s. 612.

Civil remedy

261 No civil remedy of an employee against his employer for arrears of wages is suspended or affected by this Part.

R.S., c. L-1, s. 73.

Ministerial Orders

Orders

262 Where by this Part or the regulations the Minister is authorized to make any order in respect of any matter, the order may be made to apply generally or in particular cases or to apply to classes of employees or industrial establishments.

R.S., c. L-1, s. 74.

Pilot Projects

Regulations

263 Despite anything in this Part, the Governor in Council may make any regulations that the Governor in Council considers necessary respecting the establishment and operation of one or more pilot projects for testing which possible amendments to this Part or the regulations made under this Part would improve and better protect employees' rights under this Part, including regulations respecting the manner in which and the extent to which any provision of this Part or the regulations made under this Part applies to a pilot project and adapting any such provision for the purposes of that application.

R.S., 1985, c. L-2, s. 263; 1996, c. 11, s. 68; 2018, c. 27, s. 504.

Identité du plaignant

260 (1) Si une plainte est déposée au titre de la présente partie et que le plaignant demande que son identité ne soit pas révélée, la demande est accédée sauf si :

a) la révélation est nécessaire dans le cadre d'une poursuite;

b) le chef estime que la révélation est dans l'intérêt public;

c) le chef décide que la révélation est nécessaire dans le cadre de l'examen de la plainte et le plaignant y consent par écrit.

Consentement

(2) À la suite de la décision prise au titre de l'alinéa (1)c), si le plaignant refuse une demande écrite du chef de consentir à ce que son identité soit révélée, le chef peut considérer la plainte comme ayant été retirée.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 260; 2018, ch. 27, art. 503; 2018, ch. 27, art. 612.

Recours civil

261 La présente partie n'a pas pour effet de suspendre ou de modifier le recours civil que l'employé peut exercer contre son employeur pour des arriérés de salaire.

S.R., ch. L-1, art. 73.

Arrêtés ministériels

Champ d'application

262 Les arrêtés que la présente partie ou ses règlements autorisent le ministre à prendre peuvent être d'application générale ou restreinte ou applicables à certaines catégories d'employés ou d'établissements.

S.R., ch. L-1, art. 74.

Projets pilotes

Règlements

263 Malgré toute autre disposition de la présente partie, le gouverneur en conseil peut prendre les règlements qu'il juge nécessaires à l'établissement et au fonctionnement de projets pilotes ayant pour but de déterminer, après mise à l'essai, quelles modifications à la présente partie ou à ses règlements d'application amélioreraient et protégeraient davantage les droits des employés prévus sous le régime de la présente partie; il peut notamment

Repeal

263.1 Unless they are repealed earlier, regulations made under section 263 are repealed on the fifth anniversary of the day on which they come into force.

2018, c. 27, s. 504.

Regulations

Regulations

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

(a) requiring employers to keep records of wages, vacations, holidays and overtime of employees and of other particulars relevant to the purposes of this Part or any Division thereof;

(a.1) requiring employers to keep records relevant to the purposes of this Part in respect of persons who are excluded under subsection 167(1.2) from the application of all or any of this Part;

(a.2) respecting the information that an employer must provide to the Head for the purpose of establishing that the performance of activities referred to in subsection 167(1.2) fulfils the requirements of a program referred to in that subsection, and the circumstances in which an employer must provide it;

(a.3) specifying the circumstances in which a person who performs activities referred to in subsection 167(1.2) must provide to an employer the information referred to in paragraph (a.2);

(a.4) for the purpose of subsection 167(1.2), specifying or describing secondary or post-secondary educational institutions, vocational schools, or equivalent educational institutions outside Canada;

(b) designating any branch, section or other division of any federal work, undertaking or business as an industrial establishment for the purposes of this Part or any Division thereof;

(b.1) extending the application of this Part, in the manner and to the extent provided for in the regulations, to any class of persons;

Abrogation

263.1 Sauf abrogation anticipée, les règlements pris en vertu de l'article 263 sont abrogés au cinquième anniversaire de leur entrée en vigueur.

2018, ch. 27, art. 504.

Règlements

Règlements

264 (1) Le gouverneur en conseil peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente partie, notamment en vue :

a) d'enjoindre aux employeurs de tenir des registres des salaires, congés annuels, jours fériés et heures supplémentaires des employés, ainsi que de tous autres renseignements relatifs à l'application de la présente partie ou de l'une de ses sections;

a.1) d'enjoindre aux employeurs de tenir des registres relatifs à l'application de la présente partie aux personnes qui sont exclues, aux termes du paragraphe 167(1.2), de l'application de tout ou partie de la présente partie;

a.2) de régir les renseignements que l'employeur doit fournir au chef pour établir que l'exercice des activités visées au paragraphe 167(1.2) satisfait aux exigences d'un programme visé à ce paragraphe, ainsi que les cas où il doit les fournir;

a.3) de préciser les cas où la personne qui exerce les activités visées au paragraphe 167(1.2) doit fournir à un employeur les renseignements visés à l'alinéa a.2);

a.4) pour l'application du paragraphe 167(1.2), de prévoir les établissements d'enseignement secondaire, postsecondaire ou professionnel, ou les établissements d'enseignement équivalents situés à l'extérieur du Canada;

b) de donner la désignation d'établissement à toute succursale, section ou autre division d'une entreprise fédérale pour l'application de la présente partie ou de l'une de ses sections;

b.1) d'étendre à toute catégorie de personnes l'application de la présente partie, selon les modalités et

(c) governing the production and inspection of records required to be kept by employers;

(d) for calculating and determining wages received by an employee in respect of his employment, including the monetary value of remuneration other than money and, for the purposes of any provision or provisions of this Part specified in the regulations, the regular rate of wages of employees;

(e) for calculating and determining the regular rate of wages, on an hourly basis, of employees who are paid on any basis of time other than hourly or who are not paid solely on a basis of time;

(e.1) respecting the calculation and payment of the wages and other amounts to which an employee whose wages are paid on a commission basis, on a salary plus commission basis or on any other basis other than time is entitled to under Divisions V, VII, VIII, X and XI;

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

(g) [Repealed, 2018, c. 27, s. 505]

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

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

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

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

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

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

(i.1) providing for the application of any provisions of this Part or of the regulations made under this Part to persons and, in relation to those persons, employers who are otherwise excluded under subsection 167(1.2) from the application of this Part and adapting those provisions for the purpose of applying them to those persons and those employers;

dans la mesure prévues par le règlement pris en vertu du présent alinéa;

c) de régir la production et l'inspection des registres que doivent tenir les employeurs;

d) de fixer le mode de calcul et de détermination du salaire reçu par un employé, y compris l'équivalent en argent de la rémunération versée autrement qu'en espèces et, pour l'application d'une ou de certaines dispositions de la présente partie, le taux régulier de salaire des employés;

e) de fixer le mode de calcul et de détermination, sur une base horaire, du taux régulier de salaire des employés payés soit au temps, sur une autre base que l'heure, soit partiellement au temps;

e.1) de fixer le mode de calcul et de paiement du salaire et des autres montants auxquels a droit, sous le régime des sections V, VII, VIII, X et XI, l'employé payé à la commission ou touchant un salaire et des commissions ou non payé au temps;

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

g) [Abrogé, 2018, ch. 27, art. 505]

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

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

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

(iii) les périodes de repos et de repas,

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

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

i.1) de prévoir l'application de toute disposition de la présente partie ou des règlements pris en vertu de celle-ci aux personnes et aux employeurs à leur égard qui sont par ailleurs exclus, aux termes du paragraphe 167(1.2), de l'application de la présente partie et d'adapter la disposition pour son application à ces personnes et à ces employeurs;

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

(j.1) prescribing the circumstances and conditions for the purposes of subsection 251.01(3);

(j.2) prescribing the circumstances under which a complaint is not to be rejected under paragraph 251.05(1)(c);

(j.3) prescribing the conditions that are to be met before a complaint may be rejected under paragraph 251.05(1)(c);

(j.4) prescribing periods for the purposes of subsection 251.05(1.1); and

(j.5) [Repealed, 2020, c. 12, s. 4]

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

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

j.1) de prévoir des cas et des conditions pour l'application du paragraphe 251.01(3);

j.2) de prévoir les cas où une plainte ne peut pas être rejetée au titre de l'alinéa 251.05(1)c);

j.3) de préciser les conditions qui doivent être réunies avant qu'une plainte puisse être rejetée au titre de l'alinéa 251.05(1)c);

j.4) de préciser le délai ou la période visés au paragraphe 251.05(1.1);

j.5) [Abrogé, 2020, ch. 12, art. 4]

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

Incorporation of documents

(2) A regulation made under paragraph (1)(a.4) that incorporates by reference, in whole or in part, a document may incorporate the document, regardless of its source, as it exists on a certain date, as amended to a certain date or as amended from time to time.

R.S., 1985, c. L-2, s. 264; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 21; 2012, c. 31, s. 229; 2015, c. 36, s. 92; 2017, c. 33, s. 218; 2018, c. 27, s. 505; 2018, c. 27, s. 613; 2020, c. 12, s. 4.

Incorporation de documents

(2) Le règlement pris en vertu de l'alinéa (1)a.4) qui incorpore par renvoi tout ou partie de documents, indépendamment de leur source, peut prévoir que ceux-ci sont incorporés soit dans leur version à une date donnée, soit avec leurs modifications successives jusqu'à une date donnée, soit avec toutes leurs modifications successives.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 264; L.R. (1985), ch. 9 (1er suppl.), art. 21; 2012, ch. 31, art. 229; 2015, ch. 36, art. 92; 2017, ch. 33, art. 218; 2018, ch. 27, art. 505; 2018, ch. 27, art. 613; 2020, ch. 12, art. 4.

Application of Provincial Laws

Provincial Crown corporations

265 The Governor in Council may by regulation direct that this Part applies in respect of any employment, or any class or classes of employment, on or in connection with a work or undertaking set out in the regulation that is, or is part of, a corporation that is an agent of Her Majesty in right of a province and whose activities are regulated, in whole or in part, pursuant to the *Nuclear Safety and Control Act*.

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

Exclusion from application

266 (1) The Governor in Council may by regulation exclude, in whole or in part, from the application of any of the provisions of this Part any employment, or any class or classes of employment, on or in connection with a

Application de lois provinciales

Sociétés d'État provinciales

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

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

Exclusion

266 (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, soustraire, en tout ou en partie, à l'application de toute disposition de la présente partie l'emploi — ou des catégories d'emploi — dans le cadre des ouvrages ou entreprises désignés par lui dont les activités sont, en tout ou

work or undertaking set out in the regulation whose activities are regulated, in whole or in part, pursuant to the *Nuclear Safety and Control Act*.

Regulations

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

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

Application of certain provisions

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

1996, c. 12, s. 4.

en partie, régies par la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires*.

Règlements

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

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

Application de certaines dispositions

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

1996, ch. 12, art. 4.

PART IV

Administrative Monetary Penalties

Interpretation and Application

Definitions

268 (1) The following definitions apply in this Part.

department means a department in, or other portion of, the federal public administration to which Part II applies, as provided under subsection 123(2). (*ministère*)

employer has,

(a) in respect of a violation related to Part II, the same meaning as in subsection 122(1); and

(b) in respect of a violation related to Part III, the same meaning as in section 166. (*employeur*)

penalty means an administrative monetary penalty imposed under this Part for a violation. (*pénalité*)

Application — department

(2) This Part applies to a department and to persons employed in a department only in respect of a violation that is related to Part II.

2017, c. 20, s. 377.

PARTIE IV

Sanctions administratives pécuniaires

Définitions et interprétation

Définitions

268 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

employeur S'entend au sens du paragraphe 122(1) à l'égard d'une violation relative à la partie II et au sens de l'article 166 à l'égard d'une violation relative à la partie III. (*employer*)

ministère Ministère ou secteur de l'administration publique fédérale auxquels la partie II s'applique, aux termes du paragraphe 123(2). (*department*)

pénalité Sanction administrative pécuniaire infligée en vertu de la présente partie pour une violation. (*penalty*)

Application — ministères

(2) La présente partie ne s'applique aux ministères et aux personnes qui y sont employées qu'à l'égard de violations relatives à la partie II.

2017, ch. 20, art. 377.

Purpose

Purpose of Part

269 The purpose of this Part is to establish, as an alternative to the existing penal system and as a supplement to existing enforcement measures, a fair and efficient penalty system to promote compliance with Parts II and III of this Act.

2017, c. 20, s. 377.

Regulations

Regulations

270 (1) The Governor in Council may make regulations

(a) designating as a violation that may be proceeded with in accordance with this Part

(i) the contravention of any specified provision of Part II or III or of any regulations made under those Parts,

(ii) the contravention of any direction, or of any direction of any specified class of directions, issued under any provision of Part II or of any regulations made under that Part,

(iii) the contravention of any order, or of any order of any specified class of orders, made or issued under any provision of Part II or III or of any regulations made under those Parts, or

(iv) the failure to comply with any condition, or with any condition of any specified class of conditions, of a permit issued under section 176;

(b) respecting the determination of, or the method of determining, the amount payable as the penalty for each violation, penalties which may be different for individuals and for other persons and departments;

(c) respecting the circumstances under which, the criteria by which and the manner in which a penalty may be reduced;

(d) respecting the determination of a lesser amount than the penalty imposed that may be paid in complete satisfaction of the penalty if paid within the time and manner prescribed by regulation;

(e) respecting the service of documents required or authorized under this Part, including the manner and proof of service and the circumstances under which documents are deemed to be served;

Objet

Principe

269 La présente partie a pour objet d'établir, comme solution de rechange au régime pénal et comme complément aux autres mesures d'application des parties II et III de la présente loi, un régime juste et efficace de pénalités.

2017, ch. 20, art. 377.

Règlements

Règlements

270 (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) désigner comme violation punissable au titre de la présente partie la contravention :

(i) à toute disposition spécifiée des parties II ou III ou de leurs règlements,

(ii) à toute instruction, ou à toute instruction appartenant à une catégorie spécifiée, donnée en application de la partie II ou de ses règlements,

(iii) à tout ordre donné au titre des parties II ou III ou de leurs règlements, à tout arrêté pris au titre des parties II ou III ou de leurs règlements, à toute ordonnance rendue au titre des parties II ou III ou de leurs règlements ou à tout tel ordre, arrêté ou ordonnance appartenant à une catégorie spécifiée,

(iv) à toute condition — ou à toute condition appartenant à une catégorie spécifiée — d'une dérogation octroyée en vertu de l'article 176;

b) prévoir l'établissement ou la méthode d'établissement de la pénalité applicable à chaque violation — la pénalité prévue pour les personnes physiques pouvant différer de celle prévue pour les autres personnes et les ministères;

c) prévoir les critères de minoration de la pénalité, ainsi que les modalités de cette opération;

d) régir la détermination d'un montant inférieur à la pénalité infligée dont le paiement, dans le délai et selon les modalités réglementaires, vaut règlement;

e) régir, notamment par l'établissement de présomptions et de règles de preuve, la signification de documents autorisée ou exigée par la présente partie;

f) fixer le mode de calcul et de détermination du taux de salaire régulier pour l'application de l'article 288;

(f) prescribing the method of calculating and determining the regular rate of wages for the purpose of section 288;

(g) prescribing anything that by this Part is to be prescribed; and

(h) generally, for carrying out the purposes and provisions of this Part.

g) prendre toute mesure d'ordre réglementaire prévue par la présente partie;

h) prendre toute autre mesure d'application de la présente partie.

Restriction — amount of penalty

(2) The amount that may be determined under any regulations made under paragraph (1)(b) as the penalty for a violation may not exceed $250,000.

2017, c. 20, s. 377.

Plafond — montant de la pénalité

(2) Le montant de la pénalité établi en application d'un règlement pris en vertu de l'alinéa (1)b) et applicable à chaque violation est plafonné à 250 000 $.

2017, ch. 20, art. 377.

Head's Powers

Powers regarding notices of violation

271 The Head may

(a) establish the form of notices of violation;

(b) designate persons, or classes of persons, who are authorized to issue notices of violation; and

(c) establish a short-form description for each violation to be used in notices of violation.

2017, c. 20, s. 377; 2018, c. 27, s. 614.

Attributions du chef

Pouvoir du chef : procès-verbaux

271 Le chef peut établir la forme des procès-verbaux de violation, désigner — individuellement ou par catégorie — les agents verbalisateurs et établir le sommaire caractérisant les violations dans les procès-verbaux.

2017, ch. 20, art. 377; 2018, ch. 27, art. 614.

Delegation

272 Subject to any terms and conditions specified by the Minister, the Head may delegate to any qualified person or class of persons any of the powers the Head is authorized to exercise or any of the duties or functions the Head is authorized to perform for the purposes of this Part. The Head may make the delegation subject to any terms and conditions that the Head considers appropriate.

2017, c. 20, s. 377; 2018, c. 27, s. 614.

Délégation

272 Sous réserve des conditions et selon les modalités que peut préciser le ministre, le chef peut, aux conditions et selon les modalités qu'il précise, déléguer à toute personne compétente — à titre individuel ou au titre de son appartenance à une catégorie — les attributions qu'il est autorisé à exercer pour l'application de la présente partie.

2017, ch. 20, art. 377; 2018, ch. 27, art. 614.

Commission of Violations

Violations

273 Every person or department that contravenes or fails to comply with a provision, direction, order or condition designated by regulations made under paragraph 270(1)(a) commits a violation and is liable to a penalty of an amount to be determined in accordance with the regulations.

2017, c. 20, s. 377.

Violations

Violations

273 La contravention à une disposition, à une instruction, à un ordre, à un arrêté, à une ordonnance ou à une condition désignés en vertu de l'alinéa 270(1)a) constitue une violation pour laquelle l'auteur s'expose à une pénalité dont le montant est déterminé conformément aux règlements.

2017, ch. 20, art. 377.

Liability of parties to violation

274 If a corporation or a department commits a violation, any of the following persons who directed, authorized, assented to, acquiesced in or participated in the commission of the violation is a party to the violation and is liable to a penalty of an amount to be determined in accordance with the regulations, whether or not the corporation or department has been proceeded against in accordance with this Part:

(a) any officer, director, agent or mandatary of the corporation;

(b) any senior official in the department; or

(c) any other person exercising managerial or supervisory functions in the corporation or department.

2017, c. 20, s. 377.

Participants à la violation

274 En cas de perpétration d'une violation par une personne morale, ceux de ses dirigeants, administrateurs ou mandataires — et les autres personnes exerçant des fonctions de gestion ou de surveillance en son sein — qui l'ont ordonnée ou autorisée, ou qui y ont consenti ou participé, sont considérés comme des coauteurs de la violation et s'exposent à une pénalité dont le montant est déterminé conformément aux règlements, que la personne morale fasse ou non l'objet d'une procédure en violation engagée au titre de la présente partie. Il en va de même des cadres supérieurs ou fonctionnaires exerçant des fonctions de gestion ou de surveillance pour les violations perpétrées par les ministères.

2017, ch. 20, art. 377.

Proof of violation — employees

275 In any proceedings under this Part against a person or a department in relation to a violation, it is sufficient proof of the violation to establish that it was committed by an employee or agent or mandatary of the person or of the department, whether or not the employee or agent or mandatary has been identified or proceeded against in accordance with this Part.

2017, c. 20, s. 377.

Preuve — employés

275 Dans les procédures en violation engagées au titre de la présente partie, il suffit, pour prouver la violation, d'établir qu'elle a été commise par un employé ou un mandataire de l'auteur de la violation, que l'employé ou le mandataire ait été ou non identifié ou fasse ou non l'objet d'une procédure en violation engagée au titre de la présente partie.

2017, ch. 20, art. 377.

Notice of violation

276 (1) If a person designated under paragraph 271(b) has reasonable grounds to believe that a person or a department has committed a violation, the designated person may issue a notice of violation and shall cause it to be served on the person or on the department in accordance with the regulations.

Procès-verbal

276 (1) L'agent verbalisateur qui a des motifs raisonnables de croire qu'une violation a été commise peut dresser un procès-verbal qu'il fait signifier à l'auteur présumé de la violation, conformément aux règlements.

Contents

(2) The notice of violation shall

(a) name the person or department that is believed to have committed the violation;

(b) set out the relevant facts surrounding the violation;

(c) set out the penalty for the violation;

(d) inform the person or department of their right to contest the facts of the alleged violation or the penalty, by way of review and appeal, and of the procedure to be followed to exercise that right;

(e) inform the person or department of the manner of paying the penalty set out in the notice; and

Contenu

(2) Tout procès-verbal mentionne les éléments suivants :

a) le nom de l'auteur présumé de la violation;

b) les faits pertinents concernant la violation;

c) le montant de la pénalité relative à la violation;

d) la faculté qu'a l'auteur présumé de contester les faits reprochés et le montant de la pénalité, par voie de révision et d'appel, ainsi que la procédure pour ce faire;

e) les modalités de paiement de la pénalité;

f) le fait que l'auteur présumé, s'il n'exerce pas les recours visés à l'alinéa d) ou s'il ne paie pas la pénalité,

(f) inform the person or department that, if they do not pay the penalty or exercise their right referred to in paragraph (d), they will be considered to have committed the violation and that they are liable for the penalty set out in the notice.

(f) informer la personne ou le ministère que, s'il ne paie pas la pénalité ou n'exerce pas le droit visé à l'alinéa (d), il est réputé avoir commis la violation et est tenu au paiement de cette pénalité.

Copy given by employer

(3) If the notice of violation is issued to an employer who has committed a violation by contravening a provision of Part II or a direction issued under that Part, the employer shall, without delay, give a copy of the notice to the *work place committee* or *health and safety representative*, as those terms are defined in subsection 122(1).

2017, c. 20, s. 377.

Copie transmise par l'employeur

(3) Si un procès-verbal porte qu'un employeur a commis une violation en contrevenant à une disposition de la partie II ou à une instruction donnée au titre de cette partie, l'employeur en transmet copie sans délai au *comité local* ou au *représentant*, au sens du paragraphe 122(1).

2017, ch. 20, art. 377.

Rules About Violations

Certain defences not available

277 (1) A person or department named in a notice of violation does not have a defence by reason that the person or the department

(a) exercised due diligence to prevent the violation; or

(b) reasonably and honestly believed in the existence of facts that, if true, would exonerate the person or the department.

Common law principles

(2) Every rule and principle of the common law that renders any circumstance a justification or excuse in relation to a charge for an offence under Part II or III applies in respect of a violation to the extent that it is not inconsistent with this Part.

2017, c. 20, s. 377.

Continuing violation

278 A violation that is committed or continued on more than one day constitutes a separate violation for each day on which it is committed or continued.

2017, c. 20, s. 377.

Violation or offence

279 (1) Proceeding with any act or omission as a violation under this Part precludes proceeding with it as an offence under Part II or III, and proceeding with it as an offence under Part II or III precludes proceeding with it as a violation under this Part.

Règles propres aux violations

Exclusion de certains moyens de défense

277 (1) L'auteur présumé de la violation ne peut invoquer en défense le fait qu'il a pris les mesures nécessaires pour empêcher la violation ou qu'il croyait raisonnablement et en toute honnêteté à l'existence de faits qui, avérés, l'exonéreraient.

Principes de la common law

(2) Les règles et principes de la common law qui font d'une circonstance une justification ou une excuse dans le cadre d'une poursuite pour infraction aux parties II ou III s'appliquent à l'égard d'une violation dans la mesure de leur compatibilité avec la présente partie.

2017, ch. 20, art. 377.

Violation continue

278 Il est compté une violation distincte pour chacun des jours au cours desquels se commet ou se continue la violation.

2017, ch. 20, art. 377.

Cumul interdit

279 (1) S'agissant d'un acte ou d'une omission qualifiable à la fois de violation en vertu de la présente partie et d'infraction aux termes des parties II ou III, la procédure en violation et la procédure pénale s'excluent l'une l'autre.

For greater certainty

(2) For greater certainty, a violation is not an offence and, accordingly, section 126 of the *Criminal Code* does not apply in respect of a violation.

2017, c. 20, s. 377.

Limitation period

280 No notice of violation in respect of a violation may be issued more than two years after the day on which the subject-matter of the violation arises.

2017, c. 20, s. 377.

Reviews

Request for review

281 A person or a department that is served with a notice of violation may, within 30 days after the day on which the notice is served, or within any longer period that the Head allows, make a request, in the manner prescribed by regulation, to the Head for a review of the penalty or the facts of the alleged violation, or both.

2017, c. 20, s. 377; 2018, c. 27, s. 615.

Variation or cancellation of notice of violation

282 At any time before a request for review in respect of a notice of violation comes before the Head, a person designated under paragraph 271(b) may cancel the notice of violation or correct an error in it.

2017, c. 20, s. 377; 2018, c. 27, s. 615.

Review

283 (1) On receipt of a request for review made under section 281, the Head shall conduct the review of the notice of violation.

Rules of procedure

(2) The Head may make rules governing the procedure with respect to reviews under this Part.

Request treated as an appeal

(3) The Head may, if the Head considers it appropriate in the circumstances, treat the request for review as an appeal, in which case the Head shall so inform the applicant and refer the request for review to the Board, and the Board shall be considered to have an appeal before it for the purposes of this Part.

2017, c. 20, s. 377; 2018, c. 27, s. 615.

Object of review

284 (1) The Head shall determine, as the case may be, whether the amount of the penalty for the violation was determined in accordance with the regulations or whether the applicant committed the violation, or both.

Précision

(2) Il est entendu que les violations ne sont pas des infractions; en conséquence, nul ne peut être poursuivi à ce titre sur le fondement de l'article 126 du *Code criminel*.

2017, ch. 20, art. 377.

Prescription

280 Le délai dans lequel le procès-verbal peut être dressé est de deux ans à compter de la perpétration de la violation.

2017, ch. 20, art. 377.

Révision

Droit de faire une demande de révision

281 L'auteur présumé de la violation peut, dans les trente jours suivant la signification d'un procès-verbal ou dans le délai supérieur que le chef peut accorder, saisir le chef, selon les modalités réglementaires, d'une demande de révision du montant de la pénalité ou des faits quant à la violation présumée, ou des deux.

2017, ch. 20, art. 377; 2018, ch. 27, art. 615.

Modification du procès-verbal

282 Tant que le chef n'est pas saisi d'une demande de révision du procès-verbal, tout agent verbalisateur peut soit l'annuler, soit corriger toute erreur qu'il contient.

2017, ch. 20, art. 377; 2018, ch. 27, art. 615.

Révision

283 (1) Sur réception de la demande de révision faite au titre de l'article 281, le chef procède à la révision du procès-verbal.

Procédure

(2) Le chef peut établir les règles de procédure applicables à la révision.

Demande traitée en tant que demande d'appel

(3) S'il l'estime indiqué dans les circonstances, le chef peut traiter la demande de révision comme une demande d'appel. Le cas échéant, il en informe le demandeur et transmet la demande au Conseil, lequel est considéré comme saisi d'un appel pour l'application de la présente partie.

2017, ch. 20, art. 377; 2018, ch. 27, art. 615.

Objet de la révision

284 (1) Le chef décide, selon le cas, si le montant de la pénalité a été établi conformément aux règlements ou si le demandeur a commis la violation, ou les deux.

Correction of penalty

(2) If the Head determines that the amount of the penalty for the violation was not determined in accordance with the regulations, the Head shall correct the amount of the penalty.

Decision

(3) The Head shall make a decision in writing and serve the applicant with a copy of the decision, with reasons.

Copy given by employer

(4) If a decision is made with respect to a notice of violation referred to in subsection 276(3), the employer shall, without delay, give a copy of the decision to the *work place committee* or *health and safety representative*, as those terms are defined in subsection 122(1).

Obligation to pay

(5) If the Head determines that the applicant committed the violation, the applicant is liable for the penalty that is set out in the decision.

Decision final

(6) Subject to the right of appeal under section 285, every decision made under this section is final and shall not be questioned or reviewed in any court.

2017, c. 20, s. 377; 2018, c. 27, s. 616.

Appeal

Appeal

285 (1) A person or a department may appeal a decision referred to in section 284 to the Board, in writing, within 15 days after the day on which the decision is served.

Grounds of appeal

(2) The request for appeal shall contain a statement of the grounds of appeal.

2017, c. 20, s. 377; 2018, c. 27, s. 617(F).

Head informed of appeal

286 (1) The Board shall inform the Head in writing when an appeal is brought under subsection 285(1) and provide the Head with a copy of the request for appeal.

Documents provided to Board

(2) The Head shall, on request of the Board, provide to the Board a copy of any document that the Head relied on for the purpose of making the decision being appealed.

Correction du montant de la pénalité

(2) Le chef modifie le montant de la pénalité s'il estime qu'il n'a pas été établi conformément aux règlements.

Décision

(3) Le chef rend sa décision par écrit et signifie copie de celle-ci au demandeur, motifs à l'appui.

Copie transmise par l'employeur

(4) Si la décision porte sur un procès-verbal visé au paragraphe 276(3), l'employeur transmet copie de la décision sans délai au *comité local* ou au *représentant*, au sens du paragraphe 122(1).

Obligation de payer la pénalité

(5) En cas de décision portant que le demandeur a commis la violation, celui-ci est tenu au paiement de la pénalité précisée dans la décision.

Caractère définitif de la décision

(6) Sous réserve du droit d'appel prévu à l'article 285, la décision rendue en application du présent article est définitive et non susceptible de recours judiciaires.

2017, ch. 20, art. 377; 2018, ch. 27, art. 616.

Appel

Appel

285 (1) L'auteur présumé de la violation peut, par écrit, dans les quinze jours suivant la signification de la décision rendue par le chef en application de l'article 284, interjeter appel de celle-ci auprès du Conseil.

Moyens d'appel

(2) La demande d'appel comporte un exposé des moyens d'appel.

2017, ch. 20, art. 377; 2018, ch. 27, art. 617(F).

Avis au chef

286 (1) Le Conseil informe le chef, par écrit, lorsqu'un appel est interjeté au titre du paragraphe 285(1) et lui fournit une copie de la demande d'appel.

Documents fournis au Conseil

(2) Le chef fournit au Conseil, à la demande de celui-ci, une copie des documents sur lesquels il s'est fondé pour prendre la décision dont il est fait appel.

Documents provided to Head

(3) The Board shall, on request of the Head, provide to the Head a copy of any document that is filed with the Board in the appeal.

Power of Head

(4) The Head may, in an appeal, present evidence and make representations to the Board.

2017, c. 20, s. 377; 2018, c. 27, s. 618.

Object of appeal

287 (1) In an appeal under this Part, the Board shall determine, as the case may be, whether the amount of the penalty for the violation was determined in accordance with the regulations or whether the appellant committed the violation, or both.

Correction of penalty

(2) If the Board determines that the amount of the penalty for the violation was not determined in accordance with the regulations, the Board shall correct the amount of the penalty.

Decision

(3) The Board shall make a decision in writing and provide the appellant and the Head with a copy of the decision, with reasons.

Copy given by employer

(4) If a decision is made with respect to a notice of violation referred to in subsection 276(3), the employer shall, without delay, give a copy of the decision to the *work place committee* or *health and safety representative*, as those terms are defined in subsection 122(1).

Obligation to pay

(5) If the Board determines that the appellant committed the violation, the appellant is liable for the penalty that is set out in the decision.

Decision final

(6) Every decision made under this section is final and shall not be questioned or reviewed in any court.

No review by *certiorari*, etc.

(7) No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit or restrain the Board in any proceedings under this section.

2017, c. 20, s. 377; 2018, c. 27, s. 619.

Documents fournis au chef

(3) Le Conseil fournit au chef, à la demande de celui-ci, une copie des documents déposés auprès du Conseil dans le cadre de l'appel.

Pouvoir du chef

(4) Le chef peut, dans le cadre de l'appel, présenter au Conseil ses observations et des éléments de preuve.

2017, ch. 20, art. 377; 2018, ch. 27, art. 618.

Objet de l'appel

287 (1) Saisi d'un appel interjeté en vertu de la présente partie, le Conseil décide, selon le cas, si le montant de la pénalité a été établi conformément aux règlements ou si l'appelant a commis la violation, ou les deux.

Correction du montant de la pénalité

(2) Le Conseil modifie le montant de la pénalité s'il estime qu'il n'a pas été établi conformément aux règlements.

Décision

(3) Le Conseil rend sa décision par écrit et en donne copie à l'appelant et au chef, motifs à l'appui.

Copie transmise par l'employeur

(4) Si la décision porte sur un procès-verbal visé au paragraphe 276(3), l'employeur transmet copie de la décision sans délai au *comité local* ou au *représentant*, au sens du paragraphe 122(1).

Obligation de payer la pénalité

(5) En cas de décision portant que l'appelant a commis la violation, celui-ci est tenu au paiement de la pénalité précisée dans la décision.

Caractère définitif de la décision

(6) La décision rendue en application du présent article est définitive et non susceptible de recours judiciaires.

Interdiction de recours extraordinaires

(7) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition ou de *quo warranto* — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action du Conseil exercée dans le cadre du présent article.

2017, ch. 20, art. 377; 2018, ch. 27, art. 619.

Wages

288 An employee who has been summoned by the Board to attend at an appeal proceeding under this Part and who attends is entitled to be paid by the employer at the employee's regular rate of wages for the time spent at the proceeding that would otherwise have been time at work.

2017, c. 20, s. 377.

Salaire

288 L'employé qui assiste, à titre de témoin cité à comparaître par le Conseil, au déroulement d'une procédure d'appel engagée en vertu de la présente partie a le droit d'être rémunéré par l'employeur à son taux de salaire régulier pour les heures qu'il y consacre et qu'il aurait autrement passées au travail.

2017, ch. 20, art. 377.

Responsibility

Payment

289 If a person or a department pays the penalty set out in a notice of violation, the person or the department is considered to have committed the violation and proceedings in respect of it are ended.

2017, c. 20, s. 377.

Failure to act

290 A person or a department that neither pays a penalty imposed under this Part nor requests a review or an appeal in the specified time is considered to have committed the violation and is liable for the penalty.

2017, c. 20, s. 377.

Responsabilité

Paiement

289 Vaut aveu de responsabilité à l'égard de la violation et met fin à la procédure le paiement de la pénalité mentionnée au procès-verbal.

2017, ch. 20, art. 377.

Défaut

290 Vaut aveu de responsabilité, en cas de non-paiement de la pénalité, le fait de ne pas demander de révision ou d'appel dans le délai applicable. Le cas échéant, l'auteur de la violation est tenu de payer la pénalité.

2017, ch. 20, art. 377.

Recovery of Penalties

Debt to Her Majesty

291 (1) A penalty constitutes a debt due to Her Majesty in right of Canada and is recoverable as such in the Federal Court or any other court of competent jurisdiction.

Limitation period

(2) No proceedings to recover the debt may be instituted more than five years after the day on which the debt becomes payable.

2017, c. 20, s. 377.

Certificate

292 (1) The Head may issue a certificate certifying the unpaid amount of any debt referred to in subsection 291(1).

Registration

(2) Registration in the Federal Court or in any other court of competent jurisdiction of a certificate issued under subsection (1) has the same force and effect as a judgment of that court for a debt of the amount specified in the certificate and all related registration costs.

2017, c. 20, s. 377; 2018, c. 27, s. 620.

Recouvrement des pénalités

Créance de Sa Majesté

291 (1) La pénalité constitue une créance de Sa Majesté du chef du Canada et est recouvrable à ce titre devant la Cour fédérale ou devant tout autre tribunal compétent.

Prescription

(2) Le recouvrement de la créance se prescrit par cinq ans à compter de la date à laquelle elle est devenue exigible.

2017, ch. 20, art. 377.

Certificat de non-paiement

292 (1) Le chef peut établir un certificat de non-paiement pour la partie impayée de toute créance visée au paragraphe 291(1).

Enregistrement

(2) L'enregistrement à la Cour fédérale ou à tout autre tribunal compétent confère au certificat valeur de jugement pour la somme visée et les frais afférents à l'enregistrement.

2017, ch. 20, art. 377; 2018, ch. 27, art. 620.

General

Admissibility of documents

293 In the absence of evidence to the contrary, a document that appears to be a notice of violation issued under subsection 276(1) is presumed to be authentic and is proof of its contents in any proceeding in respect of a violation.

2017, c. 20, s. 377.

Burden of proof

294 If the facts of a violation are reviewed or appealed, the person who issued the notice of violation shall establish, on a balance of probabilities, that the applicant or the appellant committed the violation.

2017, c. 20, s. 377.

Publication

295 The Head may, subject to the regulations, make public the name of an employer who committed a violation under this Part, the nature of the violation, the amount of the penalty imposed and any other information prescribed by regulation.

2017, c. 20, s. 377; 2018, c. 27, s. 621.

Pilot Projects

Regulations

296 Despite anything in this Part, the Governor in Council may make any regulations that the Governor in Council considers necessary respecting the establishment and operation of one or more pilot projects for testing which possible amendments to this Part or the regulations made under this Part would improve compliance with Parts II and III of this Act, including regulations respecting the manner in which and the extent to which any provision of this Part or the regulations made under this Part applies to a pilot project, and adapting any such provision for the purposes of that application.

2018, c. 22, s. 17.

Repeal of regulations

297 Unless they are repealed earlier, regulations made under section 296 are repealed on the fifth anniversary of the day on which they come into force.

2018, c. 22, s. 17.

Dispositions générales

Admissibilité de documents

293 Dans les procédures pour violation, le document qui paraît être un procès-verbal signifié en application du paragraphe 276(1) fait foi, sauf preuve contraire, de son authenticité et de son contenu.

2017, ch. 20, art. 377.

Fardeau de la preuve

294 En cas de révision ou d'appel portant sur les faits, il incombe à l'agent verbalisateur d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que le demandeur ou l'appelant, selon le cas, a commis la violation mentionnée dans le procès-verbal.

2017, ch. 20, art. 377.

Publication

295 Le chef peut, sous réserve des règlements, procéder à la publication du nom de l'employeur ayant commis une violation, de la nature de la violation, du montant de la pénalité imposée et de tout autre renseignement réglementaire.

2017, ch. 20, art. 377; 2018, ch. 27, art. 621.

Projets pilotes

Règlements

296 Malgré toute autre disposition de la présente partie, le gouverneur en conseil peut prendre les règlements qu'il juge nécessaires à l'établissement et au fonctionnement de projets pilotes ayant pour but de déterminer, après mise à l'essai, quelles modifications à la présente partie ou à ses règlements d'application amélioreraient la conformité avec les parties II et III de la présente loi; il peut notamment prendre des règlements prévoyant selon quelles modalités et dans quelle mesure telles dispositions de la présente partie ou de ses règlements d'application s'appliquent à un projet pilote et adaptant ces dispositions pour cette application.

2018, ch. 22, art. 17.

Abrogation des règlements

297 Sauf abrogation anticipée, les règlements pris en vertu de l'article 296 sont abrogés au cinquième anniversaire de leur entrée en vigueur.

2018, ch. 22, art. 17.

RELATED PROVISIONS

— 2010, c. 12, s. 2178

Deemed appointment

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

— 2012, c. 19, s. 438

Existing claims

438 If, before the coming into force of section 239.2 of the *Canada Labour Code*, as enacted by section 434, an employer provides benefits to its employees under a long-term disability plan that is not insured with an entity that is licensed to provide insurance under the laws of a province and either benefits are being paid to one of those employees under that plan or an application for the payment of benefits under that plan has been submitted by one of those employees, that employer, on the coming into force of that section 239.2, is not required to insure that plan in accordance with that section 239.2 and may continue to provide benefits under that plan but only to the employee who is being paid benefits or to the employee who submitted an application for the payment of benefits.

— 2012, c. 19, s. 439

Limitation — second or subsequent offences

439 Despite subsection 256(1.2) of the *Canada Labour Code*, as enacted by section 436, in determining whether a person has committed a second or subsequent offence for the purposes of subsection 256(1.1) of that Act as enacted by that section, an earlier offence may be taken into account only if the person is convicted of the earlier offence on or after the day on which that section comes into force.

— 2012, c. 19, s. 564

Definitions

564 The following definitions apply in sections 565 to 570.

DISPOSITIONS CONNEXES

— 2010, ch. 12, art. 2178

Nomination

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

— 2012, ch. 19, art. 438

Prestations ou demandes en cours

438 Si, avant l'entrée en vigueur de l'article 239.2 du *Code canadien du travail*, édicté par l'article 434, l'employeur offre à ses employés des avantages au titre d'un régime d'invalidité de longue durée qui n'est pas assuré par l'entremise d'une entité qui est, en vertu du droit provincial, titulaire d'un permis ou d'une licence d'assurance, et soit des prestations d'invalidité de longue durée sont versées à l'un de ces employés au titre du régime, soit une demande de prestations au titre du régime a été présentée par l'un de ces employés, il n'est pas tenu, à l'entrée en vigueur de cet article 239.2, d'assurer le régime conformément à cet article et peut continuer à offrir les avantages au titre du régime mais seulement à l'employé à qui sont versées les prestations ou à celui qui a présenté la demande.

— 2012, ch. 19, art. 439

Restrictions : condamnations antérieures

439 Malgré le paragraphe 256(1.2) du *Code canadien du travail*, édicté par l'article 436, afin de décider s'il s'agit d'une deuxième infraction ou d'une récidive subséquente pour l'application du paragraphe 256(1.1) de cette loi, édicté par cet article, il n'est pas tenu compte des condamnations antérieures à la date d'entrée en vigueur du même article.

— 2012, ch. 19, art. 564

Définitions

564 Les définitions qui suivent s'appliquent aux articles 565 à 570.

Board means the Canada Industrial Relations Board established by section 9 of the *Canada Labour Code*. (*Conseil*)

Tribunal means the Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal established by subsection 10(1) of the *Status of the Artist Act*, as that Act read immediately before the coming into force of this section. (*Tribunal*)

Conseil Le Conseil canadien des relations industrielles constitué par l'article 9 du *Code canadien du travail*. (*Board*)

Tribunal Le Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs constitué par le paragraphe 10(1) de la *Loi sur le statut de l'artiste*, dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur du présent article. (*Tribunal*)

— 2012, c. 27, s. 31

— 2012, ch. 27, art. 31

Death or disappearance

31 Section 206.5 of the *Canada Labour Code*, as enacted by section 6, applies only with respect to a death or disappearance that occurs after the day on which section 6 comes into force.

Décès ou disparition

31 L'article 206.5 du *Code canadien du travail*, édicté par l'article 6, ne s'applique qu'à l'égard des décès et disparitions survenus après l'entrée en vigueur de l'article 6.

— 2012, c. 31, s. 230

— 2012, ch. 31, art. 230

Complaints, notices and payment orders

230 The *Canada Labour Code*, as it read immediately before the day on which this section comes into force, applies

(a) to complaints that allege that an employer contravened any provision of Part III of that Act, any provision of regulations made under that Part or any order within the meaning of that Part and that were received by the Minister of Labour before that day;

(b) to notices of unfounded complaint issued under subsection 251.1(2) of that Act that relate to complaints referred to in paragraph (a); and

(c) to payment orders issued under subsection 251.1(1) of that Act

(i) before that day, and

(ii) on or after that day, if the inspector made the finding that resulted in the payment order during the course of an inspection under Part III of that Act that began before that day or as a result of dealing with a complaint referred to in paragraph (a).

Plaintes, avis et ordres de paiement

230 Le *Code canadien du travail*, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent article, s'applique :

a) aux plaintes qui portent qu'un employeur a contrevenu à une disposition de la partie III de cette loi ou des règlements pris en vertu de cette partie ou ne se conforme pas à un arrêté au sens de cette partie et qui ont été reçues par le ministre du Travail avant cette date;

b) aux avis de plainte non fondée donnés au titre du paragraphe 251.1(2) de cette loi et relatifs aux plaintes visées à l'alinéa a);

c) aux ordres de paiement donnés au titre du paragraphe 251.1(1) de cette loi :

(i) soit avant cette date,

(ii) soit à cette date ou après celle-ci, si l'inspecteur a fait la constatation ayant donné lieu à l'ordre dans le cadre soit d'une inspection faite au titre de la partie III de cette loi qui a débuté avant cette date, soit de l'examen d'une plainte visée à l'alinéa a).

— 2012, c. 31, s. 231

— 2012, ch. 31, art. 231

Payment orders and notices

231 The *Canada Labour Code*, as it read immediately before the day on which this section comes into force, applies to any payment orders and notices of unfounded complaint issued before that day under section 251.1 of that Act.

Ordres de paiement et avis

231 Le *Code canadien du travail*, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent article, s'applique aux ordres de paiement et avis de plainte non fondée donnés au titre de l'article 251.1 de cette loi avant cette date.

— 2013, c. 40, s. 199

Pending proceedings

199 (1) The *Canada Labour Code*, as it read immediately before the coming into force of this section, applies to

(a) any proceedings — commenced before that coming into force — with respect to which a health and safety officer or a regional health and safety officer may exercise powers or perform duties or functions under Part II of that Act, as it read immediately before that coming into force; and

(b) any procedure — commenced before that coming into force — relating to a refusal to work commenced under sections 128 to 129 of that Act, as it read immediately before that coming into force.

Appeal

(2) With respect to directions issued by a health and safety officer under Part II of the *Canada Labour Code*, an employer, employee or trade union that feels aggrieved by a direction may appeal the direction in writing to an appeals officer within 30 days after the date of the direction being issued or confirmed in writing. The appeal is deemed to have been brought under subsection 146(1) of that Act.

Health and safety officers

(3) For the purposes of subsection (1), health and safety officers or regional health and safety officers designated under subsection 140(1) of the *Canada Labour Code*, as it read immediately before the coming into force of this section, continue to act, respectively, as health and safety officers or regional health and safety officers.

— 2013, ch. 40, art. 199

Procédures pendantes

199 (1) Le *Code canadien du travail*, dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur du présent article, s'applique à :

a) toute procédure — commencée avant cette entrée en vigueur — à l'égard de laquelle un agent de santé et de sécurité ou un agent régional de santé et de sécurité peut, sous le régime de la partie II de cette loi dans sa version antérieure à cette entrée en vigueur, exercer des attributions;

b) toute procédure — commencée avant cette entrée en vigueur — relative à un refus de travail sous le régime des articles 128 à 129 de la même loi, dans sa version antérieure à cette entrée en vigueur.

Appel

(2) S'agissant d'instructions données par l'agent de santé et de sécurité en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*, tout employeur, employé ou syndicat qui se sent lésé par ces instructions peut, dans les trente jours qui suivent la date où les instructions sont données ou confirmées par écrit, interjeter appel de celles-ci par écrit à un agent d'appel. L'appel est réputé avoir été formé en vertu du paragraphe 146(1) de cette loi.

Agents de santé et de sécurité

(3) Pour l'application du paragraphe (1), les agents de santé et de sécurité ou les agents régionaux de santé et de sécurité désignés en vertu du paragraphe 140(1) du *Code canadien du travail*, dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur du présent article, continuent respectivement d'agir à titre d'agents de santé et de sécurité ou d'agents régionaux de santé et de sécurité.

— 2014, c. 20, s. 143

Paragraphs 125.1(c) to (e) of *Canada Labour Code*

143 Paragraphs 125.1(c) to (e) of the *Canada Labour Code* do not apply to an employer, on or after the day on which section 140 comes into force but before a day to be fixed by order of the Governor in Council for the purposes of this section, if the employer complies with the requirements set out in those paragraphs as they read immediately before the day on which section 140 comes into force, as if those paragraphs were still in force.

— 2014, ch. 20, art. 143

Alinéas 125.1c) à e) du *Code canadien du travail*

143 Les alinéas 125.1c) à e) du *Code canadien du travail* ne s'appliquent pas à l'employeur qui, à la date d'entrée en vigueur de l'article 140, ou par la suite, mais avant la date fixée par décret pour l'application du présent article, respecte les exigences prévues à ces alinéas dans leur version antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article 140 comme si ceux-ci étaient toujours en vigueur.

— 2014, c. 20, s. 144

Products in work place

144 Paragraphs 125.1(c) to (e) of the *Canada Labour Code* do not apply to an employer, on or after the day fixed by order of the Governor in Council for the purposes of section 143 but before a day to be fixed by order of the Governor in Council for the purposes of this section, in respect of hazardous products that are in the work place on the day fixed by order of the Governor in Council for the purposes of section 143, if the employer complies with the requirements set out in those paragraphs as they read immediately before the day on which section 140 comes into force, as if those paragraphs were still in force.

— 2014, ch. 20, art. 144

Produits dans le lieu de travail

144 À la date fixée par décret pour l'application de l'article 143, ou par la suite, mais avant la date fixée par décret pour l'application du présent article, les alinéas 125.1c) à e) du *Code canadien du travail* ne s'appliquent pas à l'employeur — en ce qui a trait aux produits dangereux se trouvant dans le lieu de travail à la date fixée par décret pour l'application de l'article 143 — s'il respecte les exigences prévues à ces alinéas dans leur version antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article 140 comme si ceux-ci étaient toujours en vigueur.

— 2014, c. 20, s. 145

Same meaning

145 (1) Unless a contrary intention appears, words and expressions used in sections 143 and 144 have the same meanings as in section 122 of the *Canada Labour Code*.

References

(2) For the purposes of sections 143 and 144,

(a) ***controlled product***, ***hazard symbol***, ***Ingredient Disclosure List***, ***label*** and ***material safety data sheet*** in paragraphs 125.1(c) to (e) of the *Canada Labour Code*, as that Act read immediately before the day on which section 140 comes into force, have the same meanings as in the *Hazardous Products Act*, as that Act read immediately before the day on which section 114 comes into force;

(b) any references to the Ingredient Disclosure List in paragraph 125.1(e) of the *Canada Labour Code*, as that Act read immediately before the day on which section 140 comes into force, are considered to be references to the Ingredient Disclosure List as it read immediately before the day on which section 114 comes into force; and

(c) any references to regulations, or to anything prescribed by regulation, in paragraphs 125.1(c) to (e) of the *Canada Labour Code*, as that Act read immediately before the day on which section 140 comes into force, are considered to be references to those regulations as they read immediately before that day.

— 2014, ch. 20, art. 145

Terminologie

145 (1) Sauf indication contraire, les termes des articles 143 et 144 s'entendent au sens de l'article 122 du *Code canadien du travail*.

Mentions

(2) Pour l'application des articles 143 et 144 :

a) les termes ***étiquette***, ***fiche signalétique***, ***liste de divulgation des ingrédients***, ***produit contrôlé*** et ***signal de danger*** aux alinéas 125.1c) à e) du *Code canadien du travail* dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article 140 s'entendent au sens de la *Loi sur les produits dangereux* dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article 114;

b) toute mention de la liste de divulgation des ingrédients à l'alinéa 125.1e) du *Code canadien du travail* dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article 140 vaut mention de la liste de divulgation des ingrédients dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article 114;

c) toute mention de règlements, de renseignements réglementaires ou de signaux de danger réglementaires aux alinéas 125.1c) à e) du *Code canadien du travail* dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article 140 vaut mention de règlements, de renseignements réglementaires ou de signaux de danger réglementaires dans leur version antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article 140.

— 2017, c. 12, s. 14

***Canada Labour Code* — existing applications**

14 If the Canada Industrial Relations Board has, during the period beginning on June 16, 2015 and ending immediately before the day on which section 1 comes into force, received an application for certification referred to in paragraph 28(2)(a) of the *Canada Labour Code* or an application for an order made under subsection 38(1) or (3) of that Act, and the application has not been finally disposed of before that coming into force, that application is to be dealt with and disposed of in accordance with that Act as it read immediately before that coming into force.

— 2017, ch. 12, art. 14

***Code canadien du travail* — demandes en instance**

14 Est régie par le *Code canadien du travail* dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article 1 toute demande prévue à l'alinéa 28(2)a) de cette loi ou présentée en vertu des paragraphes 38(1) ou (3) de celle-ci dont le Conseil canadien des relations industrielles est saisi pendant la période qui commence le 16 juin 2015 et qui se termine à l'expiration du jour précédant cette date d'entrée en vigueur et dont il n'a pas été décidé définitivement avant cette date d'entrée en vigueur.

— 2017, c. 20, s. 382, as amended by 2018, c. 22, s. 24

Appeals — subsection 129(7) or 146(1)

382 The *Canada Labour Code*, as it read immediately before the day on which this section comes into force, applies with respect to any appeal made before that day under subsection 129(7) or 146(1) of that Act.

— 2017, ch. 20, art. 382, modifié par 2018, ch. 22, art. 24

Appels — paragraphes 129(7) ou 146(1)

382 Le *Code canadien du travail*, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent article, s'applique à l'égard des appels interjetés avant cette date au titre des paragraphes 129(7) ou 146(1) de cette loi.

— 2017, c. 20, s. 383

Complaints — subsection 240(1)

383 The *Canada Labour Code*, as it read immediately before the day on which this section comes into force, applies with respect to any complaint made before that day under subsection 240(1) of that Act.

— 2017, ch. 20, art. 383

Plaintes — paragraphe 240(1)

383 Le *Code canadien du travail*, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent article, s'applique à l'égard des plaintes déposées avant cette date au titre du paragraphe 240(1) de cette loi.

— 2017, c. 20, s. 384

Complaints relating to reprisal

384 Division XIV.1 of Part III of the *Canada Labour Code* does not apply with respect to reprisals carried out before the day on which this section comes into force.

— 2017, ch. 20, art. 384

Plainte pour représailles

384 La section XIV.1 de la partie III du *Code canadien du travail* ne s'applique pas à l'égard de représailles exercées avant l'entrée en vigueur du présent article.

— 2017, c. 20, s. 385

Evidence

385 Subsection 251(1.2) of the *Canada Labour Code* does not apply with respect to an inspection, carried out under Part III of that Act, that began before the day on which this section comes into force or that began as a result of a complaint made before that day under subsection 251.01(1) of that Act.

— 2017, ch. 20, art. 385

Éléments de preuve

385 Le paragraphe 251(1.2) du *Code canadien du travail* ne s'applique pas à l'égard d'une inspection, faite au titre de la partie III de cette loi, qui soit a débuté avant la date d'entrée en vigueur du présent article, soit résulte d'une plainte déposée, en vertu du paragraphe 251.01(1) de cette loi, avant cette date.

— 2017, c. 20, s. 386

Compliance orders

386 Section 251.06 of the *Canada Labour Code* does not apply to contraventions committed before the day on which this section comes into force.

— 2017, ch. 20, art. 386

Ordres de conformité

386 L'article 251.06 du *Code canadien du travail* ne s'applique pas aux contraventions commises avant l'entrée en vigueur du présent article.

— 2017, c. 20, s. 387

Review and appeal

387 The *Canada Labour Code*, as it read immediately before the day on which this section comes into force, applies with respect to any request for appeal made before that day under subsection 251.11(1) of that Act and any request for review that the Minister of Labour has decided, before that day, to treat as an appeal under subsection 251.101(7) of that Act.

— 2017, ch. 20, art. 387

Appel et révision

387 Le *Code canadien du travail*, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent article, s'applique à l'égard des demandes d'appel faites, avant cette date, au titre du paragraphe 251.11(1) de cette loi et des demandes de révision que le ministre du Travail décide, avant cette date, de traiter comme des demandes d'appel au titre du paragraphe 251.101(7) de cette loi.

— 2017, c. 20, s. 388

Order to debtor of director of corporation

388 Subsection 251.13(1.1) of the *Canada Labour Code* does not apply with respect to a payment order issued as a result of an inspection, carried out under Part III of that Act, that began before the day on which this section comes into force or that began as a result of a complaint made before that day under subsection 251.01(1) of that Act.

— 2017, ch. 20, art. 388

Ordre de versement donné aux débiteurs — administrateurs

388 Le paragraphe 251.13(1.1) du *Code canadien du travail* ne s'applique pas à l'égard des ordres de paiement donnés à la suite d'une inspection, faite au titre de la partie III de cette loi, qui soit a débuté avant la date d'entrée en vigueur du présent article, soit résulte d'une plainte déposée, en vertu du paragraphe 251.01(1) de cette loi, avant cette date.

— 2017, c. 20, s. 389

Administrative fee

389 Section 251.131 of the *Canada Labour Code* does not apply with respect to

(a) a payment order issued as a result of an inspection, carried out under Part III of that Act, that began before the day on which this section comes into force or that began as a result of a complaint made before that day under subsection 251.01(1) of that Act; or

(b) a decision made under section 251.101 or 251.12 of that Act relating to the payment order.

— 2017, ch. 20, art. 389

Frais administratifs

389 L'article 251.131 du *Code canadien du travail* ne s'applique :

a) ni à l'égard des ordres de paiement donnés à la suite d'une inspection, faite au titre de la partie III de cette loi, qui soit a débuté avant la date d'entrée en vigueur du présent article, soit résulte d'une plainte déposée, en vertu du paragraphe 251.01(1) de cette loi, avant cette date;

b) ni à l'égard des décisions prises en vertu des articles 251.101 ou 251.12 de cette loi relativement à de tels ordres de paiement.

— 2017, c. 20, s. 390

Part IV of the *Canada Labour Code*

390 Part IV of the *Canada Labour Code* does not apply to violations committed before the day on which this section comes into force.

— 2017, ch. 20, art. 390

Partie IV du *Code canadien du travail*

390 La partie IV du *Code canadien du travail* ne s'applique pas aux violations commises avant l'entrée en vigueur du présent article.

— 2017, c. 20, s. 392

Persons who occupy a position

392 (1) All of the persons who occupy a position within the Department of Employment and Social Development and carry out powers, duties or functions that are in whole or in part in support of or related to the powers, duties and functions of appeals officers under Part II of the *Canada Labour Code* or those of the Minister of Labour under sections 242, 251.11 and 251.12 of that Act immediately before the day on which this section comes into force occupy their position within the Administrative Tribunals Support Service of Canada beginning on a day to be fixed by order of the Governor in Council.

No change in status

(2) Nothing in subsection (1) is to be construed as affecting the status of such a person, except that the person, beginning on the day fixed by the order referred to in subsection (1), occupies their position within the Administrative Tribunals Support Service of Canada.

Transfer of money

(3) Any money that is appropriated by an Act of Parliament, for the fiscal year that includes the day fixed by the order referred to in subsection (1), to defray any charges and expenses of the Department of Employment and Social Development related to an appeal under Part II or III of the *Canada Labour Code* or to the powers, duties and functions of the Minister of Labour under sections 242, 251.11 and 251.12 of that Act and that is unexpended on that day is deemed, on that day, to be an amount appropriated to defray the charges and expenses of the Administrative Tribunals Support Service of Canada.

— 2017, ch. 20, art. 392

Personnes occupant un poste

392 (1) Les personnes qui, à l'entrée en vigueur du présent article, occupent un poste au sein du ministère de l'Emploi et du Développement social et exercent, en tout ou en partie, des attributions liées à celles des agents d'appel aux termes de la partie II du *Code canadien du travail* ou à celles du ministre du Travail aux termes des articles 242, 251.11 et 251.12 de cette loi, ou des attributions auxiliaires, occuperont leur poste au sein du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs à compter de la date fixée par décret.

Situation inchangée

(2) Le paragraphe (1) ne change rien à la situation de ces personnes, à la différence près que, à compter de la date fixée par le décret visé au paragraphe (1), elles occupent leur poste au sein du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs.

Transferts de crédits

(3) Les sommes affectées — et non déboursées — pour l'exercice en cours à la date fixée par le décret visé au paragraphe (1), par toute loi fédérale, aux dépenses du ministère de l'Emploi et du Développement social liées aux appels visés aux parties II ou III du *Code canadien du travail* ou aux attributions du ministre du Travail aux termes des articles 242, 251.11 et 251.12 de cette loi sont réputées avoir été affectées aux dépenses du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs.

— 2017, c. 33, s. 214

Subsection 175(2) of *Canada Labour Code*

214 Subsection 175(2) of the *Canada Labour Code* continues to apply in respect of the making of any regulations under paragraph 175(1)(a) or (b) of that Act for which the Minister of Labour has, before the coming into force of section 198 of this Act, caused an inquiry to be made under section 248 of that Act.

— 2017, ch. 33, art. 214

Paragraphe 175(2) du *Code canadien du travail*

214 Le paragraphe 175(2) du *Code canadien du travail* continue de s'appliquer relativement à la prise de tout règlement en vertu des alinéas 175(1)a) ou b) de cette loi pour laquelle le ministre du Travail a, avant la date d'entrée en vigueur de l'article 198 de la présente loi, fait procéder à une enquête en vertu de l'article 248 du *Code canadien du travail*.

— 2018, c. 22, s. 18

Requests received before coming into force

18 A request for an exemption under subsection 135(3) of the *Canada Labour Code*, as it read on the day before the day on which section 7 comes into force, that is received by the Minister before the day on which that section comes into force is to be dealt with in accordance

— 2018, ch. 22, art. 18

Demande reçue avant l'entrée en vigueur

18 La demande d'exemption présentée au titre du paragraphe 135(3) du *Code canadien du travail*, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article 7, qui est reçue par le ministre avant cette date est traitée conformément aux paragraphes 135(3) à (5) de cette loi,

with subsections 135(3) to (5) of that Act as they read on the day before the day on which that section comes into force. If the request is approved on or after the day on which that section comes into force, the exemption may be granted for a period of not more than one year.

— 2018, c. 27, s. 519

dans leur version antérieure à cette date. En cas d'approbation de la demande à cette date ou après cette date, l'exemption peut être accordée pour une durée maximale d'un an.

— 2018, ch. 27, art. 519

Subsection 189(1.1) of *Canada Labour Code*

519 Subsection 189(1.1) of the *Canada Labour Code* applies only if the first day on which the second employer referred to in that subsection carries out the federal work, undertaking or business is on or after the day on which section 457 of this Act comes into force.

— 2018, c. 27, s. 524

Paragraphe 189(1.1) du *Code canadien du travail*

519 Le paragraphe 189(1.1) du *Code canadien du travail* s'applique seulement si le jour où le second employeur visé par ce paragraphe commence à exploiter l'entreprise fédérale est la date d'entrée en vigueur de l'article 457 de la présente loi ou est après cette date.

— 2018, ch. 27, art. 524

Section 239 of *Canada Labour Code*

524 If section 487 of this Act comes into force during an employee's absence under Division XIII of the *Canada Labour Code*, section 239 of the *Canada Labour Code*, as it read immediately before the coming into force of that section 487, applies in respect of that absence.

— 2018, c. 27, s. 525

Article 239 du *Code canadien du travail*

524 Si l'article 487 de la présente loi entre en vigueur pendant qu'un employé est absent au titre de la section XIII du *Code canadien du travail*, l'article 239 du *Code canadien du travail*, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur de cet article 487, s'applique à l'égard de cette absence.

— 2018, ch. 27, art. 525

Subsection 247.5(1.1) of *Canada Labour Code*

525 Subsection 247.5(1.1) of the *Canada Labour Code* applies only in respect of leaves that begin on or after the day on which section 494 of this Act comes into force.

— 2018, c. 27, s. 526

Paragraphe 247.5(1.1) du *Code canadien du travail*

525 Le paragraphe 247.5(1.1) du *Code canadien du travail* ne s'applique qu'à l'égard d'un congé qui commence à la date d'entrée en vigueur de l'article 494 de la présente loi ou après cette date.

— 2018, ch. 27, art. 526

Complaints — subsection 247.99(1) of *Canada Labour Code*

526 The *Canada Labour Code*, as it read immediately before the day on which section 496 of this Act comes into force, applies with respect to any complaint made before that day under subsection 247.99(1) of the *Canada Labour Code*.

— 2022, c. 10, s. 427

Plaintes — paragraphe 247.99(1) du *Code canadien du travail*

526 Le *Code canadien du travail*, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article 496 de la présente loi, s'applique à l'égard des plaintes déposées avant cette date au titre du paragraphe 247.99(1) du *Code canadien du travail*.

— 2022, ch. 10, art. 427

Personal leave

427 Paragraph 206.6(1)(a) of the *Canada Labour Code*, as it read immediately before the day on which section 6 of *An Act to amend the Criminal Code and the Canada Labour Code*, chapter 27 of the Statutes of Canada, 2021, comes into force, continues to apply to every employer and its employees to which section 239.001 of the *Canada Labour Code*, as enacted by section 7.1 of *An Act to amend the Criminal Code and the Canada Labour Code*,

Congé personnel

427 L'alinéa 206.6(1)a) du *Code canadien du travail*, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article 6 de la *Loi modifiant le Code criminel et le Code canadien du travail*, chapitre 27 des Lois du Canada (2021), continue de s'appliquer aux employeurs et à leurs employés qui ne sont pas assujettis à l'article 239.001 du *Code canadien du travail*, édicté par l'article 7.1 de la *Loi modifiant le Code criminel et le Code*

chapter 27 of the Statutes of Canada, 2021, does not apply, until the day on which section 426 of this Act comes into force.

canadien du travail, chapitre 27 des Lois du Canada (2021), jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'article 426 de la présente loi.

AMENDMENTS NOT IN FORCE

— 2012, c. 19, s. 432

1998, c. 26, s. 51(2).

432 (1) Paragraphs 111(e) and (f) of the *Canada Labour Code* are replaced by the following:

(e) prescribing the form and content of a notice under section 71 and prescribing any additional information and documents that are to be furnished with such a notice;

(f) prescribing the form and content of a notice under section 87.2 and prescribing any additional information and documents that are to be furnished with such a notice;

(2) Paragraph 111(i) of the Act is replaced by the following:

(i) prescribing the form and content of any written request to the Minister under subsection 57(2) or (4) and prescribing any additional information and documents that are to be furnished with such a request;

(3) Section 111 of the Act is amended by striking out "and" at the end of paragraph (k) and by adding the following after paragraph (l):

(m) prescribing the form and manner in which a copy of a collective agreement shall be filed with the Minister under subsection 115(1) and prescribing any additional information and documents that are to be filed with it;

(n) prescribing the information and documents that the Minister shall provide to the parties to a collective agreement after the Minister has received a copy of the collective agreement;

(o) prescribing the circumstances in which, and the conditions under which, the parties to a collective agreement are exempted from filing a copy of the collective agreement with the Minister; and

(p) prescribing the circumstances in which, and the conditions under which, a collective agreement may come into force even if no party has filed a copy of it with the Minister.

MODIFICATIONS NON EN VIGUEUR

— 2012, ch. 19, art. 432

1998, ch. 26, par. 51(2).

432 (1) Les alinéas 111e) et f) du *Code canadien du travail* sont remplacés par ce qui suit :

e) déterminer la forme et le contenu de l'avis prévu à l'article 71 et préciser les renseignements supplémentaires et les documents à fournir à ce propos;

f) déterminer la forme et le contenu du préavis prévu à l'article 87.2 et préciser les renseignements supplémentaires et les documents à fournir à ce propos;

(2) L'alinéa 111i) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

i) déterminer la forme et le contenu des demandes prévues aux paragraphes 57(2) ou (4) et préciser les renseignements supplémentaires et les documents à fournir à ce propos;

(3) L'article 111 de la même loi est modifié par adjonction, après l'alinéa l), de ce qui suit :

m) déterminer la forme et les modalités de dépôt auprès du ministre, en application du paragraphe 115(1), d'une copie de la convention collective et préciser les renseignements supplémentaires et les documents à fournir lors du dépôt;

n) préciser les renseignements et les documents que le ministre est tenu de fournir aux parties à une convention collective après réception d'une copie de celle-ci;

o) préciser les cas dans lesquels les parties à une convention collective sont soustraites à l'obligation de déposer, auprès du ministre, une copie de celle-ci de même que les conditions afférentes;

p) préciser les cas dans lesquels une convention collective peut entrer en vigueur même si aucune copie de celle-ci n'a été déposée par les parties auprès du ministre de même que les conditions afférentes.

— 2012, c. 19, s. 433

433 Section 115 of the Act is replaced by the following:

Collective agreement to be filed

115 (1) Subject to the regulations made under paragraph 111(o), each party to a collective agreement shall, immediately after it is entered into, renewed or revised, file one copy of the collective agreement with the Minister.

Coming into force conditional on filing

(2) Subject to the regulations made under paragraph 111(p), the collective agreement may come into force only if at least one party has filed a copy of it with the Minister.

Coming into force of provisions

(3) Once the copy is filed with the Minister, the provisions of the collective agreement come into force on the day or days on which they would have come into force were it not for the requirement under subsection (2), even if those days precede the day on which it is filed.

— 2012, c. 27, s. 35, as amended by 2017, c. 20, s. 268(3) and 2018, c. 27, ss. 530(2), (3)

2000, c. 12.

35 On the day on which subsection 107(1) of the *Modernization of Benefits and Obligations Act* comes into force,

(a) subsections 206.1(1) and (2) of the *Canada Labour Code* are replaced by the following:

Entitlement to leave

206.1 (1) Subject to subsections (2) and (3), every employee is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to 63 weeks to care for

(a) a new-born child of the employee;

(b) a child who is in the care of the employee for the purpose of adoption under the laws governing adoption in the province in which the employee resides; or

(c) a child with respect to whom the employee meets the requirements of paragraph 23(1)(c) of the *Employment Insurance Act*.

— 2012, ch. 19, art. 433

433 L'article 115 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Dépôt des conventions collectives

115 (1) Sous réserve des règlements pris en vertu de l'alinéa 111o), chacune des parties à une convention collective est tenue, dès la conclusion, le renouvellement ou la révision de celle-ci, d'en déposer une copie auprès du ministre.

Entrée en vigueur conditionnelle au dépôt

(2) Sous réserve des règlements pris en vertu de l'alinéa 111p), la convention collective ne peut entrer en vigueur que si au moins une des parties en a déposé une copie auprès du ministre.

Entrée en vigueur des dispositions

(3) Une fois la copie déposée, les dispositions de la convention collective entrent en vigueur à la date ou aux dates auxquelles elles seraient entrées en vigueur n'eût été l'exigence prévue au paragraphe (2), même si ces dates sont antérieures à celle du dépôt.

— 2012, ch. 27, art. 35, modifié par 2017, ch. 20, par. 268(3) et 2018, ch. 27, par. 530(2) et (3)

2000, ch. 12.

35 À la date d'entrée en vigueur du paragraphe 107(1) de la *Loi sur la modernisation de certains régimes d'avantages et d'obligations* :

a) les paragraphes 206.1(1) et (2) du *Code canadien du travail* sont remplacés par ce qui suit :

Modalités d'attribution

206.1 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), a droit à un congé d'au plus soixante-trois semaines l'employé qui doit prendre soin :

a) soit de son nouveau-né;

b) soit d'un enfant qui lui est confié en vue de son adoption en conformité avec les lois régissant l'adoption dans la province où il réside;

c) soit d'un enfant relativement auquel il répond aux exigences visées à l'alinéa 23(1)c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Period when leave may be taken

(2) The leave of absence granted under this section may only be taken during the 78-week period beginning

(a) in the case of a child described in paragraph (1)(a), at the option of the employee, on the day the child is born or comes into the actual care of the employee;

(b) in the case of a child described in paragraph (1)(b), on the day the child comes into the actual care of the employee; and

(c) in the case of a child described in paragraph (1)(c), on the day the requirements referred to in that paragraph are met.

(b) subsection 206.1(3) of the *Canada Labour Code* is replaced by the following:

Aggregate leave — two employees

(3) The aggregate amount of leave that may be taken by two employees under this section in respect of the same event, as described in any of paragraphs (1)(a) to (c), shall not exceed 63 weeks.

— 2017, c. 20, s. 350

350 The Act is amended by adding the following after section 154:

Publication

154.1 The Minister may, subject to the regulations, make public the name of an employer convicted of an offence under this Part, the nature of the offence, the punishment imposed and any other prescribed information.

— 2017, c. 20, s. 376

376 The Act is amended by adding the following after section 259.1:

Publication

259.2 The Minister may, subject to the regulations, make public the name of an employer convicted of an offence under this Part, the nature of the offence, the punishment imposed and any other information prescribed by regulation.

— 2018, c. 27, s. 312

2012, c. 27.

312 On the first day on which both section 35 of the *Helping Families in Need Act* has produced

Période de congé

(2) Le droit au congé visé au présent article ne peut être exercé qu'au cours des soixante-dix-huit semaines qui suivent :

a) dans le cas prévu à l'alinéa (1)a), soit le jour de la naissance de l'enfant, soit celui où l'employé commence effectivement à prendre soin de l'enfant, au choix de l'employé;

b) dans le cas prévu à l'alinéa (1)b), le jour où l'enfant est effectivement confié à l'employé;

c) dans le cas prévu à l'alinéa (1)c), le jour où l'employé répond aux exigences qui y sont visées.

b) le paragraphe 206.1(3) du *Code canadien du travail* est remplacé par ce qui suit :

Durée maximale du congé : deux employés

(3) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre deux employés au titre du présent article à l'égard d'un même événement prévu à l'un ou l'autre des alinéas (1)a) à c) est de soixante-trois semaines.

— 2017, ch. 20, art. 350

350 La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 154, de ce qui suit :

Publication

154.1 Le ministre peut, sous réserve des règlements, procéder à la publication du nom d'un employeur déclaré coupable d'une infraction à la présente partie, de la nature de l'infraction, de la peine imposée et de tout autre renseignement réglementaire.

— 2017, ch. 20, art. 376

376 La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 259.1, de ce qui suit :

Publication

259.2 Le ministre peut, sous réserve des règlements, procéder à la publication du nom d'un employeur déclaré coupable d'une infraction à la présente partie, de la nature de l'infraction, de la peine imposée et de tout autre renseignement réglementaire.

— 2018, ch. 27, art. 312

2012, ch. 27.

312 Dès le premier jour où, à la fois, les effets de l'article 35 de la *Loi visant à aider les familles*

its effects and section 310 of this Act is in force, subsection 206.1(3) of the *Canada Labour Code* is replaced by the following:

Aggregate leave — employees

(3) The aggregate amount of leave that may be taken by more than one employee under this section in respect of the same event, as described in paragraphs (1)(a) to (c), shall not exceed 71 weeks, but the amount of leave that may be taken by one employee under this section in respect of the same event shall not exceed 63 weeks.

— 2018, c. 27, s. 447

447 The heading of Division II of Part III of the Act is replaced by the following:

Minimum Wage and Age of Employment

— 2018, c. 27, s. 448

448 (1) The portion of section 179 of the Act before paragraph (a) is replaced by the following:

Employees under 18 years of age

179 An employer may employ a person under the age of 18 years only

(2) Paragraph 179(a) of the French version of the Act is replaced by the following:

a) que pour exercer les activités prévues par règlement;

— 2018, c. 27, s. 449

449 Paragraph 181(f) of the Act is replaced by the following:

(f) specifying, for the purposes of section 179, the occupations in which persons under the age of 18 years, or any class of persons under that age, may be employed in an industrial establishment and fixing the conditions of that employment; and

— 2018, c. 27, s. 451

451 The heading of Division III of Part III of the Act is replaced by the following:

***dans le besoin* ont été produits et l'article 310 de la présente loi est en vigueur, le paragraphe 206.1(3) du *Code canadien du travail* est remplacé par ce qui suit :**

Durée maximale du congé : employés

(3) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre plusieurs employés au titre du présent article à l'égard d'un même événement prévu à l'un ou l'autre des alinéas (1)a) à c) est de soixante et onze semaines, étant entendu que la durée maximale du congé que peut prendre un employé au titre du présent article à l'égard de cet événement est de soixante-trois semaines.

— 2018, ch. 27, art. 447

447 Le titre de la section II de la partie III de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Salaire et âge minimums

— 2018, ch. 27, art. 448

448 (1) Le passage de l'article 179 de la même loi précédant l'alinéa a) est remplacé par ce qui suit :

Employé de moins de 18 ans

179 L'employeur ne peut engager une personne de moins de dix-huit ans :

(2) L'alinéa 179a) de la version française de la même loi est remplacé par ce qui suit :

a) que pour exercer les activités prévues par règlement;

— 2018, ch. 27, art. 449

449 L'alinéa 181f) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

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

— 2018, ch. 27, art. 451

451 Le titre de la section III de la partie III de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Equal Treatment

— 2018, c. 27, s. 452

452 The Act is amended by adding the following after section 182:

Prohibition — rate of wages

182.1 (1) An employer is prohibited from paying one employee a rate of wages that is less than the rate paid to another of that employer's employees due to a difference in their employment status, if

(a) they work in the same industrial establishment;

(b) they perform substantially the same kind of work;

(c) the performance of that work requires substantially the same skill, effort and responsibility;

(d) their work is performed under similar working conditions; and

(e) any other factor that may be prescribed by regulation is present.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply if the difference in employees' rates of wages is due to a system based on

(a) seniority;

(b) merit;

(c) the quantity or quality of each employee's production; or

(d) any other criterion that may be prescribed by regulation.

Prohibition — reduction in rate of wages

(3) An employer is prohibited from reducing an employee's rate of wages in order to comply with subsection (1).

Request for review

182.2 (1) If an employee who believes that their rate of wages does not comply with subsection 182.1(1) makes a written request to the employer for a review of the rate, the employer must, within 90 days after receiving the request, conduct a review of the employee's rate of wages

Égalité de traitement

— 2018, ch. 27, art. 452

452 La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 182, de ce qui suit :

Interdiction — taux de salaire

182.1 (1) Il est interdit à l'employeur de payer un employé à un taux de salaire inférieur à celui qu'il paie à un autre employé en raison d'une différence dans leurs situations d'emploi si les conditions ci-après sont réunies :

a) les employés travaillent dans le même établissement;

b) ils exécutent un travail qui est essentiellement le même;

c) les exigences du travail sont essentiellement les mêmes sur le plan des compétences, de l'effort et des responsabilités;

d) le travail est exécuté dans des conditions de travail comparables;

e) toute autre condition prévue par règlement.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si la différence entre les taux de salaire est attribuable à un régime qui, selon le cas :

a) établit une échelle d'ancienneté;

b) permet une distinction basée sur le mérite;

c) est fondé sur la quantité ou la qualité de la production d'un employé;

d) est fondé sur tout autre critère prévu par règlement.

Interdiction — réduction du taux de salaire

(3) Il est interdit à l'employeur de réduire le taux de salaire d'un employé dans le but de se conformer au paragraphe (1).

Demande de révision

182.2 (1) Si l'employé qui estime que son taux de salaire n'est pas conforme aux exigences du paragraphe 182.1(1) demande à l'employeur, par écrit, de le réviser, l'employeur doit, dans les quatre-vingt-dix jours suivant la réception de la demande, l'examiner et donner à l'employé une réponse écrite indiquant qu'il augmente le taux

and provide the employee with a written response that includes

(a) a statement that the employer has increased their rate of wages in order to comply with subsection 182.1(1); or

(b) a statement, including reasons, that the employee's current rate of wages complies with subsection 182.1(1).

de salaire pour le rendre conforme à ces exigences ou expliquant les raisons pour lesquelles le taux de salaire s'y conforme déjà.

Payment of wages

(2) If an employer increases an employee's rate of wages in order to comply with subsection 182.1(1), the employer must pay the employee an amount equal to the difference between the two rates of wages from the day on which the employee makes their request under subsection (1) to the day on which the employer starts paying the employee the increased rate of wages.

Indemnité

(2) Si l'employeur augmente le taux de salaire de l'employé de manière à le rendre conforme aux exigences du paragraphe 182.1(1), ce dernier a droit à une indemnité équivalant au montant de la différence entre le salaire qu'il a reçu sur la base de l'ancien taux de salaire et celui auquel il a droit sur la base du taux de salaire majoré, commençant à la date de la demande de révision et se terminant à la date à laquelle le salaire commence à lui être versé au taux de salaire majoré.

Prohibition — dismissal etc.

(3) An employer is prohibited from dismissing, suspending, laying off, demoting or disciplining an employee because the employee has made a request under subsection (1) or taking such a request into account in any decision to promote or train the employee.

Interdiction — congédiement, etc.

(3) Il est interdit à l'employeur de congédier, de suspendre, de mettre à pied ou de rétrograder l'employé qui demande la révision au titre du paragraphe (1), ou de prendre des mesures disciplinaires à son égard, ou de tenir compte du fait que l'employé a fait une telle demande dans les décisions à prendre à son égard en matière d'avancement ou de formation.

Notice of employment opportunities

182.3 If an employer carries out a practice of informing employees of employment or promotion opportunities in writing, the employer must inform all their employees, regardless of their employment status.

Information quant aux possibilités d'emploi

182.3 Si l'employeur a pour pratique d'informer ses employés par écrit des possibilités d'emploi ou de promotion, il doit les informer tous, sans égard aux différences dans leurs situations d'emploi.

Regulations

182.4 The Governor in Council may make regulations

(a) defining any term for the purposes of this Division;

(b) setting out factors for the purpose of paragraph 182.1(1)(e);

(c) setting out criteria for the purpose of paragraph 182.1(2)(d);

(d) modifying the provisions of section 182.1 or 182.2 for the purpose of the application of this Division to any class of employees; and

(e) exempting any class of employees from the application of section 182.1 or 182.2.

Règlements

182.4 Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) définir tout terme pour l'application de la présente section;

b) prévoir d'autres conditions pour l'application de l'alinéa 182.1(1)e);

c) prévoir d'autres critères pour l'application de l'alinéa 182.1(2)d);

d) adapter les dispositions des articles 182.1 ou 182.2 au cas de certaines catégories d'employés;

e) soustraire toute catégorie d'employés à l'application des articles 182.1 ou 182.2.

— 2018, c. 27, s. 457(2)

457 (2) Subsection 189(1.5) of the Act is replaced by the following:

Exception

(1.5) For the purposes of an employee's employment by the second employer, this section does not apply in respect of the calculation of the employee's entitlement under section 230, if the first employer complied with subsection 212.1(1) or section 230, as the case may be, in respect of their employment by that employer.

— 2018, c. 27, s. 460

460 Paragraph 203(2)(b) of the Act is replaced by the following:

(b) modifying, to the extent that the Governor in Council considers necessary, the provisions of Division I.1, IV, V, VII, VIII, IX, X, XI, XIII or XIV so that, as far as practicable, employees engaged in multi-employer employment will be entitled to the same rights and benefits under that Division as employees employed by one employer.

— 2018, c. 27, s. 461

461 The Act is amended by adding the following after section 203:

DIVISION VI.1

Temporary Help Agencies

Application

203.01 This Division applies to an employer who is a temporary help agency and to those of its employees who perform work assignments in its clients' industrial establishments.

Prohibition

203.1 (1) An employer is prohibited from

(a) charging a fee to a person in connection with him or her becoming its employee;

(b) charging a fee to its employee for assigning or attempting to assign him or her to perform work for a client;

(c) charging a fee to its employee for any assignment or job preparation services, including assisting him or

— 2018, ch. 27, par. 457(2)

457 (2) Le paragraphe 189(1.5) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Exception

(1.5) Si l'employé reçoit du premier employeur le préavis ou l'indemnité, ou les deux à la fois, prévus au paragraphe 212.1(1) ou à l'article 230, le présent article ne s'applique pas au calcul du délai de préavis ou du montant de l'indemnité au titre de l'article 230 dans le cadre de son emploi auprès du second employeur.

— 2018, ch. 27, art. 460

460 L'alinéa 203(2)b) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

b) apporter aux dispositions des sections I.1, IV, V, VII, VIII, IX, X, XI, XIII ou XIV les modifications qu'il estime nécessaires pour garantir aux employés qui sont au service de plusieurs employeurs des droits et indemnités équivalents dans la mesure du possible à ceux dont ils bénéficieraient, aux termes de la section en cause, s'ils travaillaient pour un seul employeur.

— 2018, ch. 27, art. 461

461 La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 203, de ce qui suit :

SECTION VI.1

Agences de placement temporaire

Application

203.01 La présente section s'applique à l'employeur qui est une agence de placement temporaire ainsi qu'à ceux de ses employés qui travaillent dans l'établissement de son client dans le cadre d'une affectation auprès de celui-ci.

Interdiction

203.1 (1) Il est interdit à l'employeur :

a) d'imposer des frais à une personne afin qu'elle puisse devenir son employé;

b) d'imposer des frais à son employé afin de lui obtenir ou de tenter de lui obtenir une affectation auprès d'un client;

c) d'imposer des frais à son employé afin qu'il puisse obtenir un service de préparation à une affectation ou

her in preparing resumes or preparing for job interviews;

(d) charging a fee to its employee for him or her establishing an employment relationship with one of its clients;

(e) charging a fee to a client for establishing an employment relationship with an employee if the day on which the employee's first assignment with the client started is more than six months before the day on which the client establishes the employment relationship with the employee; and

(f) preventing or attempting to prevent an employee from establishing an employment relationship with a client.

Payment

(2) If an employee pays any fee described in any of paragraphs (1)(a) to (d), the employer must pay to the employee an amount equal to that fee.

Equal treatment

203.2 (1) An employer is prohibited from paying an employee a rate of wages that is less than the rate the client pays to its employee if

(a) they work in the same industrial establishment;

(b) they perform substantially the same kind of work;

(c) the performance of that work requires substantially the same skill, effort and responsibility;

(d) their work is performed under similar working conditions; and

(e) any other factor that may be prescribed by regulation is present.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply if the difference in employees' rates of wages is due to a system based on

(a) seniority;

(b) merit;

(c) the quantity or quality of each employee's production; or

à un emploi, notamment pour la rédaction d'un curriculum vitae ou la préparation à une entrevue;

d) d'imposer des frais à son employé afin qu'il établisse une relation d'emploi avec un client;

e) d'imposer à un client des frais afin qu'il établisse une relation d'emploi avec son employé si cette relation est établie plus de six mois après la date du début de la première affectation de l'employé auprès du client;

f) d'empêcher ou de tenter d'empêcher l'établissement d'une relation d'emploi entre son employé et un client.

Indemnité

(2) Si l'employé paie les frais visés à l'un des alinéas (1)a) à d), l'employeur est tenu de lui verser une indemnité équivalant à la somme qu'il a payée.

Égalité de traitement

203.2 (1) Il est interdit à un employeur de payer son employé à un taux de salaire inférieur à celui auquel est payé l'employé du client si les conditions ci-après sont réunies :

a) les employés de l'employeur et du client travaillent dans le même établissement;

b) ils exécutent un travail qui est essentiellement le même;

c) les exigences du travail sont essentiellement les mêmes sur le plan des compétences, de l'effort et des responsabilités;

d) le travail est exécuté dans des conditions de travail comparables;

e) toute autre condition prévue par règlement.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si la différence entre les taux de salaire est attribuable à un régime qui, selon le cas :

a) établit une échelle d'ancienneté;

b) permet une distinction basée sur le mérite;

c) est fondé sur la quantité ou la qualité de la production d'un employé;

(d) any other criterion that may be prescribed by regulation.

(d) est fondé sur tout autre critère prévu par règlement.

Prohibition — reduction in rate of wages

(3) A client is prohibited from reducing their employee's rate of wages in order to enable the employer to comply with subsection (1).

Interdiction — réduction du taux de salaire

(3) Il est interdit au client de réduire le taux de salaire d'un employé dans le but de permettre à l'employeur de se conformer au paragraphe (1).

Request for review

203.3 (1) If an employee who believes that their rate of wages does not comply with subsection 203.2(1) makes a written request to the employer for a review of the rate, the employer must, within 90 days after receiving the request, conduct a review of the employee's rate of wages and provide the employee with a written response that includes

(a) a statement that the employer has increased their rate of wages in order to comply with subsection 203.2(1); or

(b) a statement, including reasons, that the employer has not increased their rate of wages.

Demande de révision

203.3 (1) Si l'employé qui estime que son taux de salaire n'est pas conforme aux exigences du paragraphe 203.2(1) demande à l'employeur, par écrit, de le réviser, l'employeur doit, dans les quatre-vingt-dix jours suivant la réception de la demande, l'examiner et donner à l'employé une réponse écrite indiquant soit qu'il augmente le taux de salaire pour le rendre conforme à ces exigences, soit qu'il ne le fait pas, au motif exposé dans la réponse.

Payment of wages

(2) If an employer increases an employee's rate of wages in order to comply with subsection 203.2(1), the employer must pay the employee an amount equal to the difference between the two rates of wages from the day on which the employee makes their request under subsection (1) to the date on which the employer starts paying the employee the increased rate of wages.

Indemnité

(2) Si l'employeur augmente le taux de salaire de l'employé de manière à le rendre conforme aux exigences du paragraphe 203.2(1), ce dernier a droit à une indemnité équivalant au montant de la différence entre le salaire qu'il a reçu sur la base de l'ancien taux de salaire et celui auquel il a droit sur la base du taux de salaire majoré, commençant à la date de la demande de révision et se terminant à la date à laquelle le salaire commence à lui être versé au taux de salaire majoré.

Prohibition — dismissal etc.

(3) An employer is prohibited from dismissing, suspending, laying off, demoting or disciplining an employee because the employee has made a request under subsection (1) or taking such a request into account in any decision to promote or train the employee or to provide an assignment to them.

Interdiction — congédiement, etc.

(3) Il est interdit à l'employeur de congédier, de suspendre, de mettre à pied ou de rétrograder l'employé qui demande la révision prévue au paragraphe (1), ou de prendre des mesures disciplinaires à son égard, ou de tenir compte du fait que l'employé a fait une telle demande dans les décisions à prendre à son égard en matière d'avancement, de formation ou d'affectation auprès d'un client.

Inspections and complaints

203.4 If an inspection that relates to an employer's compliance with this Division is carried out under this Part or a complaint is made under section 251.01(1) that relates to the contravention of this Division by the employer, section 249 applies in respect of the employer's clients as if they were the employer.

Vérification ou plainte

203.4 Dans le cadre soit de la vérification du respect de la présente section par l'employeur, soit d'une plainte déposée en vertu du paragraphe 251.01(1) selon laquelle l'employeur aurait contrevenu à la présente section, l'article 249 s'applique au client de l'employeur comme s'il était l'employeur.

Regulations

203.5 The Governor in Council may make regulations

(a) defining any term for the purposes of this Division;

(b) setting out factors for the purpose of paragraph 203.2(1)(e);

(c) setting out criteria for the purpose of paragraph 203.2(2)(d);

(d) modifying the provisions of any section of this Division for the purpose of the application of this Division to any class of employees; and

(e) exempting any class of employees from the application of any provision of this Division.

— 2018, c. 27, s. 478

478 (1) The definition *redundant employee* in section 211 of the Act is replaced by the following:

redundant employee means an employee whose employment is terminated in a group termination of employment or whose employment is to be terminated in accordance with a notice under subsection 212(1). (*surnuméraire*)

(2) Section 211 of the Act is amended by adding the following in alphabetical order:

group notice period means the 16-week period preceding the group termination period. (*période de préavis de licenciement collectif*)

group termination of employment means the termination by an employer, either simultaneously or within any four-week period, determined in accordance with any regulations, of the employment of a group of 50 or more employees — or of any lesser number of employees that is prescribed by regulations that are applicable to the employer — within a particular industrial establishment. (*licenciement collectif*)

group termination period means the four-week period, determined in accordance with any regulations, starting on the date of the first termination of employment identified in a notice of group termination of employment given under subsection 212(1). (*période de licenciement collectif*)

Règlements

203.5 Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) définir tout terme pour l'application de la présente section;

b) prévoir d'autres conditions pour l'application de l'alinéa 203.2(1)e);

c) prévoir d'autres critères pour l'application de l'alinéa 203.2(2)d);

d) adapter les dispositions de tout article de la présente section au cas de certaines catégories d'employés;

e) soustraire toute catégorie d'employés à l'application de toute disposition de la présente section.

— 2018, ch. 27, art. 478

478 (1) La définition de *surnuméraire*, à l'article 211 de la même loi, est remplacée par ce qui suit :

surnuméraire L'employé qui est licencié dans le cadre d'un licenciement collectif ou qui est visé par l'avis prévu au paragraphe 212(1). (*redundant employee*)

(2) L'article 211 de la même loi est modifié par adjonction, selon l'ordre alphabétique, de ce qui suit :

licenciement collectif Le licenciement simultané ou échelonné au cours d'une période de quatre semaines, établie, le cas échéant, conformément au règlement, de cinquante employés ou plus — ou le nombre inférieur fixé par règlement applicable à l'employeur — dans un même établissement. (*group termination of employment*)

période de licenciement collectif La période de quatre semaines, établie, le cas échéant, conformément au règlement, commençant à la date du premier licenciement mentionnée dans l'avis visé au paragraphe 212(1). (*group termination period*)

période de préavis de licenciement collectif La période de seize semaines précédant la période de licenciement collectif. (*group notice period*)

(3) Section 211 of the Act is renumbered as subsection 211(1) and is amended by adding the following:

Application

(2) For the purposes of this Division, if an employer gives notice under subsection 212(1) and the number of redundant employees whose employment is terminated is less than 50 — or any lesser number that is prescribed by regulations that are applicable to the employer — the termination of those employees is deemed to be a group termination of employment.

— 2018, c. 27, s. 479

479 Subsections 212(1) and (2) of the Act are replaced by the following:

Notice — Minister

212 (1) An employer must give notice to the Minister, in writing, of any group termination of employment at least 16 weeks before the first date of termination of employment of an employee in the group.

Exception

(1.1) If an employer terminates the employment of at least 50 employees — or any lesser number that is prescribed by regulations that are applicable to the employer — on the same day and pays them at least 16 weeks' wages under paragraph 212.1(1)(b), the group notice period is deemed to begin on that day and the notice referred to in subsection (1) is to be given at least 48 hours before that date.

Copy of notice

(2) A copy of any notice given under this section must be given immediately by the employer to the Minister of Employment and Social Development and the Canada Employment Insurance Commission.

Copy of notice — union and redundant employee

(2.1) Subject to subsection (2.2), the employer must immediately give a copy of any notice given under subsection (1) to any trade union representing a redundant employee, and if any redundant employee is not represented by a trade union, a copy of that notice must be given immediately to the employee or immediately posted by the employer in a conspicuous place within the industrial establishment in which that employee is employed.

(3) L'article 211 de la même loi devient le paragraphe 211(1) et est modifié par adjonction de ce qui suit :

Application

(2) Si l'employeur donne l'avis prévu au paragraphe 212(1) et que le nombre de surnuméraires licenciés est inférieur à cinquante — ou au nombre inférieur fixé par règlement applicable à l'employeur —, le licenciement de ces surnuméraires est réputé être un licenciement collectif pour l'application de la présente section.

— 2018, ch. 27, art. 479

479 Les paragraphes 212(1) et (2) de la même loi sont remplacés par ce qui suit :

Avis au ministre

212 (1) L'employeur avise le ministre par écrit de tout licenciement collectif au moins seize semaines avant la date du premier licenciement prévu dans le cadre de ce licenciement collectif.

Exception

(1.1) Si l'employeur licencie le même jour cinquante employés ou plus — ou le nombre inférieur fixé par règlement applicable à l'employeur — et leur verse au titre de l'alinéa 212.1(1)b) une indemnité égale à seize semaines de salaire, la période de préavis de licenciement collectif est réputée commencer à la date du licenciement et le délai pour donner l'avis prévu au paragraphe (1) est d'au moins 48 heures avant cette date.

Copie de l'avis

(2) L'employeur donne immédiatement une copie de l'avis au ministre de l'Emploi et du Développement social et à la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

Copie de l'avis — syndicat et surnuméraire

(2.1) Sous réserve du paragraphe (2.2), l'employeur donne immédiatement une copie de l'avis à tous les syndicats représentant les surnuméraires. Si des surnuméraires ne sont pas représentés par un syndicat l'employeur doit immédiatement leur en donner une copie ou en afficher une dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement où ils travaillent.

Copy of notice — subsection (1.1)

(2.2) If subsection (1.1) applies, the employer must give a copy of the notice to any trade union representing a redundant employee referred to in that subsection on the date of the group termination of employment.

— 2018, c. 27, s. 480

480 Section 213 of the Act is replaced by the following:

Redundant employee — employment terminated

212.1 (1) In addition to giving notice under section 212, the employer must give each redundant employee whose employment is terminated during the group notice period or the group termination period

(a) notice in writing of the employer's intention to terminate their employment on a date specified in the notice, which cannot be before the day after the group notice period ends, at least eight weeks before that date;

(b) wages in lieu of notice, at their regular rate of wages for their regular hours of work, for at least eight weeks or, if it is greater, the number of weeks between the day on which their employment is terminated and the day on which the group notice period ends; or

(c) any combination of notice and amounts of wages in lieu of notice so that the total of the number of weeks of notice in writing and the number of weeks for which wages are paid in lieu of notice is equivalent to at least eight weeks or, if it is greater, the number of weeks between the day on which the redundant employee is given notice of the date of the termination of their employment and the day on which the group notice period ends.

Failure to give group notice

(2) For the purposes of calculating a redundant employee's entitlement under subsection (1), if an employer does not give notice under section 212, the group notice period is deemed to start on the earlier of the day on which the redundant employee receives written notice of the termination of their employment and the day of the termination of the employment of the redundant employee.

Insufficient group notice

(3) For the purposes of calculating a redundant employee's entitlement under subsection (1), if an employer gives notice under subsection 212(1) fewer than 16 weeks before the date of the termination of the employment of the redundant employee, the group notice period is

Copie de l'avis — paragraphe (1.1)

(2.2) Dans le cas visé au paragraphe (1.1), l'employeur donne, à la date du licenciement collectif, une copie de l'avis à tous les syndicats représentant les surnuméraires en cause.

— 2018, ch. 27, art. 480

480 L'article 213 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Licenciement du surnuméraire

212.1 (1) En plus de donner un avis au titre de l'article 212, l'employeur qui licencie un surnuméraire pendant la période de préavis de licenciement collectif ou la période de licenciement collectif :

a) soit lui donne un préavis écrit d'au moins huit semaines l'avisant de la date de son licenciement, lequel ne peut survenir avant la fin de la période de préavis de licenciement collectif;

b) soit lui verse, au taux régulier de salaire pour le nombre d'heures de travail normal, une indemnité tenant lieu de préavis équivalant au salaire à payer pour au moins huit semaines ou, s'il est supérieur, le nombre de semaines entre la date du licenciement et celle de la fin de la période de préavis de licenciement collectif;

c) soit, à la fois, lui donne un préavis et lui verse une indemnité à la condition toutefois que le total du nombre de semaines du préavis et du nombre de semaines pour lesquelles l'indemnité est versée soit égal à au moins huit ou, s'il est supérieur, au nombre de semaines entre la date de réception du préavis et celle de la fin de la période de préavis de licenciement collectif.

Non-respect de l'obligation de donner l'avis

(2) Pour calculer l'indemnité à laquelle un surnuméraire a droit au titre du paragraphe (1) si l'employeur ne se conforme pas à l'obligation de donner un avis en vertu de l'article 212, la période de préavis de licenciement collectif est réputée commencer le jour où le surnuméraire reçoit un préavis écrit de licenciement ou, s'il est antérieur, le jour de son licenciement.

Délai insuffisant

(3) Pour calculer le délai du préavis ou le montant de l'indemnité auxquels un surnuméraire a droit au titre du paragraphe (1), dans le cas où l'employeur donne, au titre du paragraphe 212(1), un avis dans un délai inférieur à seize semaines, la période de préavis de licenciement

deemed to start on the earlier of the day on which the employer gives notice under that subsection and the day on which the redundant employee receives written notice of the termination of their employment.

Collective agreement

(4) If an employer is bound by a collective agreement that contains a provision authorizing a redundant employee to displace another employee on the basis of seniority, the displaced employee is a redundant employee for the purposes of this Division.

Notice

(5) If a redundant employee displaces another employee, the employer must give the displaced redundant employee notice under subsection (1) and must give a copy of that notice to the trade union that is a party to the collective agreement.

Conditions of employment

(6) If an employer gives notice under paragraph (1)(a) or (c), the employer

(a) is prohibited from reducing the rate of wages or altering any other term or condition of employment of the redundant employee except with the written consent of that employee; and

(b) must, between the time when the notice is given and the day on which the employee's employment is terminated, pay to them their regular rate of wages for their regular hours of work.

Expiration of notice

(7) If a redundant employee to whom notice is given under paragraph (1)(a) or (c) continues to be employed by the employer for more than two weeks after the date specified in the notice, the employer is prohibited from terminating the employment of the employee, unless

(a) it is with their written consent;

(b) it is by way of dismissal for just cause;

(c) it is a termination of employment under another group termination and the employer complies with this Division; or

(d) it is an individual termination of employment and the employer complies with Division X.

Statement of benefits

(8) An employer must give each redundant employee whose employment is terminated a statement in writing that sets out their vacation benefits, wages, severance pay

collectif est réputée commencer à la date à laquelle l'employeur donne l'avis ou, s'il est antérieur, le jour où le surnuméraire reçoit un préavis écrit de licenciement.

Convention collective

(4) Si l'employeur est lié par une convention collective qui donne au surnuméraire le droit de supplanter un employé ayant moins d'ancienneté que lui, l'employé supplanté devient un surnuméraire pour l'application de la présente section.

Avis

(5) Lorsqu'un surnuméraire exerce le droit de supplanter un employé, l'employeur donne à ce dernier le préavis prévu au paragraphe (1) et en donne une copie au syndicat.

Conditions d'emploi

(6) Une fois que l'employeur a donné l'avis prévu aux alinéas (1)a) ou c) :

a) il ne peut ni diminuer le taux régulier de salaire ni modifier une autre condition d'emploi du surnuméraire sans le consentement écrit de ce dernier;

b) il lui verse, dans l'intervalle qui sépare la date de l'avis de celle de son licenciement, son salaire au taux régulier pour le nombre d'heures de travail normal.

Expiration du délai de préavis

(7) Si le surnuméraire reste à son service plus de deux semaines après la date de licenciement fixée dans le préavis visé à aux alinéas (1)a) ou c), l'employeur ne peut le licencier que dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) le surnuméraire y consent par écrit;

b) il s'agit d'un congédiement justifié;

c) il s'agit d'un autre licenciement collectif conforme aux exigences de la présente section;

d) il s'agit d'un licenciement individuel conforme aux exigences de la section X.

Relevé des prestations

(8) L'employeur donne au surnuméraire licencié un bulletin indiquant les prestations auxquelles il a droit à la

and any other benefits and pay arising from their employment with the employer as at the date of the statement. The statement must be given to the employee

(a) in the case of an employee who receives notice under paragraph (1)(a), as soon as possible, but not later than two weeks before the date of the termination of their employment;

(b) in the case of an employee who receives wages in lieu of notice under paragraph (1)(b), not later than the date of the termination of their employment; and

(c) in the case of an employee who receives a combination of notice and wages in lieu of notice under paragraph (1)(c), as soon as possible, but not later than two weeks before the date of the termination of their employment unless the period of notice is shorter, in which case, the day on which notice is given to the employee of the date of the termination of their employment.

date du bulletin, notamment au titre du salaire et des indemnités de congé annuel et de départ :

a) dans les meilleurs délais mais au plus tard deux semaines avant la date du licenciement du surnuméraire, dans le cas où il reçoit le préavis prévu à l'alinéa (1)a);

b) au plus tard à la date de son licenciement, dans le cas où il reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa (1)b);

c) dans les meilleurs délais mais au plus tard deux semaines avant la date de son licenciement ou, si le délai du préavis est plus court, la date où le préavis lui est donné, dans le cas où il reçoit à la fois le préavis et l'indemnité au titre de l'alinéa (1)c).

Cooperation with Commission

213 An employer who carries out a group termination and any trade union representing a redundant employee must give the Canada Employment Insurance Commission any information requested by it for the purpose of assisting any redundant employee and must cooperate with the Commission to facilitate the re-establishment in employment of that employee.

Coopération avec la Commission

213 L'employeur qui procède à un licenciement collectif et tout syndicat représentant des surnuméraires fournissent à la Commission de l'assurance-emploi du Canada tous les renseignements qu'elle demande afin d'aider ces surnuméraires, et coopèrent avec elle pour faciliter leur réemploi.

Transitional support measures

213.1 (1) Unless the employer gives a redundant employee referred to in subsection 212.1(1) notice under paragraph 212.1(1)(a), they must provide the transitional support measures set out in the regulations to that redundant employee.

Droit aux mesures de soutien à la transition

213.1 (1) Le surnuméraire visé au paragraphe 212.1(1) a droit à ce que l'employeur lui fournisse les mesures de soutien à la transition prévues par règlement, sauf s'il reçoit le préavis écrit prévu à l'alinéa 212.1(1)a).

Amount payable

(2) If an employer fails to provide the transitional support measures required under subsection (1), the redundant employee is entitled to be paid an amount equal to the prescribed value of those measures.

Indemnité

(2) En cas de manquement à l'obligation prévue au paragraphe (1), le surnuméraire a droit à une indemnité équivalant à la valeur, établie par règlement, des mesures de soutien à la transition qu'il aurait dû recevoir.

— 2018, c. 27, s. 481

— 2018, ch. 27, art. 481

481 (1) Section 227 of the Act is amended by adding the following after paragraph (a):

(a.1) prescribing circumstances where an employer is exempted from the application of a provision of this Division and any measure that that employer must take in respect of redundant employees;

481 (1) L'article 227 de la même loi est modifié par adjonction, après l'alinéa a), de ce qui suit :

a.1) de prévoir les cas où l'employeur est soustrait à l'application d'une disposition de la présente section et toute mesure que celui-ci doit prendre à l'égard des surnuméraires;

(2) Section 227 of the Act is amended by adding the following after paragraph (b):

(b.1) establishing the method of determining the four-week period referred to in the definition *group termination of employment*;

(b.2) establishing the method of determining the four-week period referred to in the definition *group termination period*;

(3) Section 227 of the Act is amended by striking out "and" at the end of paragraph (c) and by adding the following after paragraph (d):

(e) defining the expressions "regular rate of wages" and "regular hours of work"; and

(f) respecting transitional support measures to be provided under section 213.1, including establishing the value of those measures for the purposes of subsection 213.1(2).

— 2018, c. 27, s. 482

482 Section 228 of the Act is repealed.

— 2018, c. 27, s. 483

483 The Act is amended by adding the following after the heading of Division X of Part III of the Act:

Application

229.1 This Division does not apply to an employee whose termination of employment is by way of dismissal for just cause.

— 2018, c. 27, s. 484

484 Section 229.1 of the Act is replaced by the following:

Application

229.1 This Division does not apply to an employee

(a) who is a redundant employee to whom subsection 212.1(1) applies; or

(b) whose termination of employment is by way of dismissal for just cause.

(2) L'article 227 de la même loi est modifié par adjonction, après l'alinéa b), de ce qui suit :

b.1) de prévoir la méthode d'établissement de la période de quatre semaines visée à la définition de *licenciement collectif*;

b.2) de prévoir la méthode d'établissement de la période de quatre semaines visée à la définition de *période de licenciement collectif*;

(3) L'article 227 de la même loi est modifié par adjonction, après l'alinéa d), de ce qui suit :

e) de préciser le sens de « taux régulier de salaire » ou « taux régulier » et « nombre d'heures de travail normal »;

f) de régir les mesures de soutien à la transition visées à l'article 213.1, notamment l'établissement de la valeur de ces mesures pour l'application du paragraphe 213.1(2).

— 2018, ch. 27, art. 482

482 L'article 228 de la même loi est abrogé.

— 2018, ch. 27, art. 483

483 La même loi est modifiée par adjonction, après l'intertitre de la section X de la partie III, de ce qui suit :

Application

229.1 La présente section ne s'applique pas en cas de congédiement justifié.

— 2018, ch. 27, art. 484

484 L'article 229.1 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Application

229.1 La présente section ne s'applique pas :

a) à l'employé qui est un surnuméraire visé par le paragraphe 212.1(1);

b) en cas de congédiement justifié.

— 2018, c. 27, s. 485

485 Subsections 230(1) and (2) of the Act are replaced by the following:

Employer's duty

230 (1) An employer who terminates the employment of an employee must give the employee

(a) notice in writing of the employer's intention to terminate their employment on a date specified in the notice, at least the applicable number of weeks set out in subsection (1.1) before that date;

(b) wages in lieu of notice, at their regular rate of wages for their regular hours of work, for at least the applicable number of weeks set out in subsection (1.1); or

(c) any combination of notice and amounts of wages in lieu of notice so that the total of the number of weeks of notice in writing and the number of weeks for which wages are paid in lieu of notice is equivalent to at least the applicable number of weeks set out in subsection (1.1).

Notice period

(1.1) The applicable number of weeks for the purposes of subsections (1) and (2) is

(a) two weeks, if the employee has completed at least three consecutive months of continuous employment with the employer;

(b) three weeks, if the employee has completed at least three consecutive years of continuous employment with the employer;

(c) four weeks, if the employee has completed at least four consecutive years of continuous employment with the employer;

(d) five weeks, if the employee has completed at least five consecutive years of continuous employment with the employer;

(e) six weeks, if the employee has completed at least six consecutive years of continuous employment with the employer;

(f) seven weeks, if the employee has completed at least seven consecutive years of continuous employment with the employer; and

— 2018, ch. 27, art. 485

485 Les paragraphes (1) et (2) de la même loi sont remplacés par ce qui suit :

Obligation de l'employeur

230 (1) L'employeur qui licencie un employé :

a) soit lui donne un préavis de licenciement écrit dans le délai qui est égal à au moins le nombre de semaines prévu au paragraphe (1.1);

b) soit lui verse, au taux régulier de salaire pour le nombre d'heures de travail normal, une indemnité tenant lieu de préavis équivalant au salaire à payer pour au moins le nombre de semaines prévu au paragraphe (1.1);

c) soit, à la fois, lui donne un préavis et lui verse une indemnité à la condition toutefois que le total du nombre de semaines du préavis et du nombre de semaines pour lesquelles l'indemnité est versée soit égal à au moins le nombre de semaines prévu au paragraphe (1.1).

Période de préavis

(1.1) Pour l'application des paragraphes (1) et (2), le nombre de semaines est de :

a) deux, dans le cas où l'employé travaille sans interruption pour l'employeur depuis au moins trois mois;

b) trois, dans le cas où l'employé travaille sans interruption pour l'employeur depuis au moins trois ans;

c) quatre, dans le cas où l'employé travaille sans interruption pour l'employeur depuis au moins quatre ans;

d) cinq, dans le cas où l'employé travaille sans interruption pour l'employeur depuis au moins cinq ans;

e) six, dans le cas où l'employé travaille sans interruption pour l'employeur depuis au moins six ans;

f) sept, dans le cas où l'employé travaille sans interruption pour l'employeur depuis au moins sept ans;

g) huit, dans le cas où l'employé travaille sans interruption pour l'employeur depuis au moins huit ans.

(g) eight weeks, if the employee has completed at least eight consecutive years of continuous employment with the employer.

Notice to trade union

(2) If an employer is bound by a collective agreement that contains a provision authorizing an employee whose position becomes redundant to displace another employee on the basis of seniority, and the position of an employee who is so authorized becomes redundant, the employer must give at least the applicable number of weeks' notice set out in subsection (1.1) in writing to the trade union that is a party to the collective agreement and to the employee that the employee's position has become redundant.

Rights of displaced employee

(2.1) For greater certainty, any employee who is displaced and whose employment is terminated is entitled to and shall be given notice or wages in lieu of notice under subsection (1).

Statement of benefits

(2.2) An employer must give any employee whose employment is terminated a statement in writing that sets out their vacation benefits, wages, severance pay and any other benefits and pay arising from their employment with the employer as at the date of the statement. The statement must be given to the employee

(a) in the case of an employee who receives notice under paragraph (1)(a), as soon as possible, but not later than two weeks before the date of the termination of their employment;

(b) in the case of an employee who receives wages in lieu of notice under paragraph (1)(b), not later than the date of the termination of their employment; and

(c) in the case of an employee who receives a combination of notice and wages in lieu of notice under paragraph (1)(c), as soon as possible, but not later than two weeks before the date of the termination of their employment unless the period of notice is shorter, in which case, the day on which notice is given to the employee of the date of the termination of their employment.

Préavis au syndicat

(2) Dans le cas où le poste d'un employé est supprimé et que ce dernier a le droit, en vertu d'une convention collective, de supplanter un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, l'employeur doit donner, à l'employé dont le poste est supprimé et à son syndicat, un préavis de suppression de poste dans le délai égal au moins au nombre de semaines visé au paragraphe (1.1) qui s'applique à cet employé.

Droit de l'employé supplanté

(2.1) Il est entendu que l'employé supplanté qui est licencié a le droit de recevoir le préavis ou l'indemnité prévus au paragraphe (1).

Relevé des prestations

(2.2) L'employeur donne à l'employé licencié un bulletin indiquant les prestations auxquelles il a droit à la date du bulletin, notamment au titre du salaire et des indemnités de congé annuel et de départ :

a) dans les meilleurs délais mais au plus tard deux semaines avant la date du licenciement de l'employé, dans le cas où il reçoit le préavis prévu à l'alinéa (1)a);

b) au plus tard à la date de son licenciement, dans le cas où il reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa (1)b);

c) dans les meilleurs délais mais au plus tard deux semaines avant la date de son licenciement ou, si le délai du préavis est plus court, à la date où le préavis lui est donné, dans le cas où il reçoit à la fois le préavis et l'indemnité au titre de l'alinéa (1)c).

— 2018, c. 27, s. 486

— 2018, ch. 27, art. 486

486 The Act is amended by adding the following after section 238:

486 La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 238, de ce qui suit :

DIVISION XII.1

Reimbursement of Work-related Expenses

Entitlement

238.1 (1) Subject to subsection (2), an employee is entitled to and the employer shall provide reimbursement of reasonable work-related expenses.

Exception

(2) An employee is not entitled to be reimbursed for

(a) an expense that is ineligible under any regulation made under this Division;

(b) in the case of an employee who is subject to a collective agreement, an expense that the employee is required to pay in accordance with the collective agreement or any other written agreement between the trade union and the employer; or

(c) in the case of an employee who is not subject to a collective agreement, an expense that the employee is required to pay in accordance with any written agreement between themselves and the employer.

Payment

(3) The employer shall pay the employee any amount that is payable under this section

(a) in the case of an employee who is subject to a collective agreement, within the time limit set out under the collective agreement or any other written agreement between the trade union and the employer;

(b) in the case of an employee who is not subject to a collective agreement, within the time limit set out under a written agreement between themselves and the employer; and

(c) in any other case, within the time limit prescribed by regulation.

Regulations

238.2 The Governor in Council may make regulations for the purposes of this Division including regulations prescribing factors to consider in determining if an expense is or is not work-related and prescribing factors to consider in determining if an expense is or is not reasonable.

SECTION XII.1

Indemnité de dépenses liées au travail

Droit

238.1 (1) Sous réserve du paragraphe (2), l'employé a le droit d'être indemnisé par l'employeur pour les dépenses raisonnables liées à son travail.

Exception

(2) Toutefois, il n'a pas le droit d'être indemnisé pour une dépense qui :

a) est inadmissible aux termes d'un règlement pris en vertu de la présente section;

b) s'agissant d'un employé lié par une convention collective, lui incombe en raison de la convention collective ou d'une autre entente écrite entre l'employeur et le syndicat;

c) s'agissant d'un employé qui n'est pas lié par une convention collective, lui incombe en raison d'une entente écrite avec l'employeur.

Indemnité

(3) L'indemnité est versée à l'intérieur du délai fixé :

a) dans le cas d'un employé lié par une convention collective, dans la convention collective ou une autre entente écrite entre l'employeur et le syndicat;

b) dans le cas d'un employé non lié par une convention collective, dans une entente écrite avec l'employeur;

c) dans les autres cas, par règlement.

Règlement

238.2 Le gouverneur en conseil peut prendre des règlements nécessaires à l'application de la présente section, notamment en vue de préciser les facteurs qui peuvent être pris en compte pour déterminer si une dépense est liée au travail et si elle est raisonnable.

— 2018, c. 27, s. 493, as amended by 2020, c. 5, s. 44

493 Paragraph 246.1(1)(a) of the Act is replaced by the following:

(a) the employer has taken action against the employee in contravention of subsection 173.01(5), 174.1(4), 177.1(7), 182.2(3) or 203.3(3) or of section 208, 209.3, 238, 239, 239.01, 239.1 or 247.96;

— 2018, c. 27, s. 498

498 (1) Section 251.01 of the Act is amended by adding the following after subsection (1):

Restriction

(1.1) If an employee made a request under subsection 182.2(1) or 203.3(1), they are prohibited from making a complaint in respect of a contravention of subsection 182.1(1) or 203.2(1), as the case may be, until the earlier of the day on which the period set out in the subsection under which they made the request expires and the day on which they receive the employer's response under that subsection.

(2) Section 251.01 of the Act is amended by adding the following after subsection (2):

Complaints — equal treatment

(2.1) Despite subsection (2), a complaint in respect of a contravention of subsection 182.1(1) or 203.2(1) shall be made within six months from

(a) in the case of an employee who made a request under subsection 182.2(1) or 203.3(1), the earlier of the day on which the complainant received the employer's response and the day on which the period set out in the subsection under which they made the request expires; and

(b) in any other case, the day on which the complainant knew, or in the inspector's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

(3) The portion of subsection 251.01(3) of the Act before paragraph (a) is replaced by the following:

Extension of time

(3) The Minister may, subject to the regulations, extend the period set out in subsection (2) or (2.1)

— 2018, ch. 27, art. 493, modifié par 2020, ch. 5, art. 44

493 L'alinéa 246.1(1)a) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

a) toute mesure contrevenant aux paragraphes 173.01(5), 174.1(4), 177.1(7), 182.2(3) ou 203.3(3) ou aux articles 208, 209.3, 238, 239, 239.01, 239.1 ou 247.96;

— 2018, ch. 27, art. 498

498 (1) L'article 251.01 de la même loi est modifié par adjonction, après le paragraphe (1), de ce qui suit :

Restriction

(1.1) L'employé qui fait une demande au titre des paragraphes 182.2(1) ou 203.3(1) ne peut déposer une plainte relative à une contravention aux paragraphes 182.1(1) ou 203.2(1) avant soit l'expiration du délai visé à ce paragraphe, soit, si elle est antérieure, la date à laquelle il reçoit la réponse de l'employeur visée aux paragraphes 182.2(1) ou 203.3(1).

(2) L'article 251.01 de la même loi est modifié par adjonction, après le paragraphe (2), de ce qui suit :

Plainte — égalité de traitement

(2.1) Malgré le paragraphe (2), la plainte relative à une contravention aux paragraphes 182.1(1) ou 203.2(1) doit être déposée dans les six mois qui suivent l'une ou l'autre des dates suivantes :

a) dans le cas où l'employé demande la révision du taux de salaire au titre des paragraphes 182.2(1) ou 203.3(1), la date de réception de la réponse de l'employeur ou, si elle est antérieure, celle de l'expiration du délai visé à ce paragraphe;

b) dans les autres cas, la date à laquelle l'employé a eu connaissance — ou, selon l'inspecteur, aurait dû avoir connaissance — de l'acte ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

(3) Le passage du paragraphe 251.01(3) de la même loi précédant l'alinéa a) est remplacé par ce qui suit :

Prorogation du délai

(3) Le ministre peut, sous réserve des règlements, proroger le délai fixé aux paragraphes (2) ou (2.1) :

(4) [In force]

(5) Subsection 251.01(4) of the Act is replaced by the following:

Exception

(4) Despite subsection (3.1), the employee may file a complaint under subsection (1) if it relates only to the payment of their wages or other amounts to which they are entitled under this Part, including amounts referred to in subsections 212.1(1), 230(1) and 235(1), and that complaint is suspended until the day on which the complaint made under subsection 240(1), 246.1(1) or 247.99(1), as the case may be, is withdrawn or resolved.

— 2018, c. 27, s. 501

501 Section 251.1 of the Act is amended by adding the following after subsection (1.1):

Equal treatment

(1.2) Despite subsection (1.1), if a complaint is made in respect of a contravention of subsection 182.1(1) or 203.2(1), any payment order respecting that complaint may only take into account the difference in wages from the earlier of the day on which the complaint is made and the day on which the employee makes a request under subsection 182.2(1) or 203.3(1).

— 2018, c. 27, s. 502

502 The Act is amended by adding the following after section 253:

Information Related to Employment

Copy — employee

253.1 (1) An employer must, within the first 30 days of an employee's employment, provide the employee with a copy of any materials that the Minister makes available and that contains information respecting employers' and employees' rights and obligations under this Part and, within 30 days after updated materials are made available, provide the employee with a copy of the updated materials.

Materials to be posted

(2) An employer must post and keep posted the most recent version of the materials referred to in subsection (1), in readily accessible places where it is likely to be seen by employees.

(4) [En vigueur]

(5) Le paragraphe 251.01(4) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Exception

(4) Malgré le paragraphe (3.1), l'employé peut déposer une plainte en vertu du paragraphe (1) si elle ne vise qu'à obtenir le versement de tout salaire ou autre indemnité auxquels il a droit sous le régime de la présente partie, notamment aux termes des paragraphes 212.1(1), 230(1) et 235(1), auquel cas elle est suspendue jusqu'à ce que la plainte visée au paragraphe 240(1), 246.1(1) ou 247.99(1) soit retirée ou réglée.

— 2018, ch. 27, art. 501

501 L'article 251.1 de la même loi est modifié par adjonction, après le paragraphe (1.1), de ce qui suit :

Égalité de traitement

(1.2) Malgré le paragraphe (1.1), dans le cas où la plainte de l'employé est fondée sur une contravention aux paragraphes 182.1(1) ou 203.2(1), le montant de l'indemnité qui peut être fixé par un ordre de paiement est calculé sur la base de la période commençant soit à la date du dépôt de la plainte, soit, si elle est antérieure, à la date de la demande de révision faite au titre des paragraphes 182.2(1) ou 203.3(1).

— 2018, ch. 27, art. 502

502 La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 253, de ce qui suit :

Renseignements relatifs à l'emploi

Copie à l'employé

253.1 (1) L'employeur fournit à chaque employé la plus récente version des documents d'information, rendus disponibles par le ministre, sur les droits et les obligations des employeurs et des employés prévus sous le régime de la présente partie dans les trente premiers jours de service de l'employé et dans les trente jours suivant la mise en disponibilité d'une version à jour.

Documents affichés

(2) L'employeur affiche en permanence la plus récente version des documents visés au paragraphe (1) dans des endroits facilement accessibles où les employés pourront les consulter.

Termination

(3) If an employee's employment is terminated by the employer, the employer must, not later than the last day of the employee's employment, provide the employee with a copy of the most recent version of the materials referred to in subsection (1) that relate to terminations of employment.

Employment statement

253.2 (1) An employer must, within the first 30 days of an employee's employment, provide the employee with a written statement containing information relating to their employment that is prescribed by regulation.

Updated information

(2) An employer must provide an employee with an updated employment statement within 30 days after any change is made to the information contained in the last statement that was provided to the employee.

Employer's duties

(3) An employer must retain a copy of any employment statement provided under this section for 36 months after the employee's employment with the employer ends and, on request, the employee must be provided with additional copies.

Regulations

(4) The Governor in Council may make regulations prescribing the information that must be included in a employment statement provided under this section.

— 2018, c. 27, s. 505(3)

505 (3) Paragraph 264(1)(e.1) of the Act is replaced by the following:

(e.1) respecting the calculation and payment of the wages and other amounts to which an employee whose wages are paid on a commission basis, on a salary plus commission basis or on any other basis other than time is entitled to under Divisions V, VII, VIII, IX, X and XI;

— 2018, c. 27, s. 517

Section 179 of *Canada Labour Code*

517 Section 179 of the *Canada Labour Code*, as enacted by section 448 of this Act, applies to each person who, on the day on which that section 448 comes into force, is 17 years of age and is employed by an employer as if they were 18 years of age so long as they remain employed by that employer in the position they held on that day.

Licenciement

(3) L'employeur qui licencie un employé lui fournit, au plus tard le dernier jour de son emploi, la plus récente version des documents visés au paragraphe (1) qui portent sur les droits et les obligations de l'employeur et de l'employé en cas de licenciement.

Déclaration d'emploi

253.2 (1) Dans les trente premiers jours de service l'employeur remet à l'employé une déclaration d'emploi écrite indiquant les renseignements relatifs à son emploi qui sont prévus par règlement.

Mise à jour

(2) L'employeur doit remettre à l'employé une version à jour de la déclaration d'emploi reflétant tout changement aux renseignements contenus dans la déclaration précédente, et ce, dans les trente jours suivant le changement.

Obligations de l'employeur

(3) L'employeur conserve, pendant trente-six mois après la fin de l'emploi de l'employé, une copie de la déclaration d'emploi ainsi que de toute mise à jour de celle-ci et en fournit des copies supplémentaires à l'employé qui les demande.

Règlements

(4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir les renseignements relatifs à l'emploi qui doivent être précisés dans la déclaration d'emploi.

— 2018, ch. 27, par. 505(3)

505 (3) L'alinéa 264(1)e.1) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

e.1) de fixer le mode de calcul et de paiement du salaire et des autres montants auxquels a droit, sous le régime des sections V, VII, VIII, IX, X et XI, l'employé payé à la commission ou touchant un salaire et des commissions ou non payé au temps;

— 2018, ch. 27, art. 517

Article 179 du *Code canadien du travail*

517 L'article 179 du *Code canadien du travail*, édicté par l'article 448 de la présente loi, s'applique à la personne qui, à la date d'entrée en vigueur de cet article 448, a dix-sept ans et est employée par un employeur comme si elle avait dix-huit ans pourvu qu'elle fasse le même travail pour cet employeur.

— 2018, c. 27, s. 518

Section 182.1 of *Canada Labour Code*

518 If a collective agreement that is in effect on the day on which section 452 of this Act comes into force contains a provision that permits differences in rates of wages based on employment status and there is a conflict between that provision and section 182.1 of the *Canada Labour Code*, as enacted by that section 452, the provision of the collective agreement prevails to the extent of the conflict until the day that is two years after the day on which that section 452 comes into force.

— 2018, ch. 27, art. 518

Article 182.1 du *Code canadien du travail*

518 La disposition de la convention collective en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'article 452 de la présente loi qui permet des différences de taux de salaire fondées sur la situation d'emploi l'emporte sur l'article 182.1 du *Code canadien du travail*, édicté par cet article 452, dans la mesure où la disposition de la convention collective et cet article 182.1 sont incompatibles. Toutefois, la disposition de la convention collective cesse d'avoir préséance au deuxième anniversaire de l'entrée en vigueur de cet article 452.

— 2018, c. 27, s. 520

Section 203.2 of *Canada Labour Code*

520 If a collective agreement that is in effect on the day on which section 461 of this Act comes into force contains a provision that permits differences in rates of wages between employees of a temporary help agency and rates of wages paid to their client's employees and there is a conflict between that provision and section 203.2 of the *Canada Labour Code*, as enacted by that section 461, the provision of the collective agreement prevails to the extent of the conflict until the day that is two years after the day on which that section 461 comes into force.

— 2018, ch. 27, art. 520

Article 203.2 du *Code canadien du travail*

520 La disposition de la convention collective qui permet des différences dans les taux de salaire payés à l'employé d'une agence de placement temporaire et à l'employé du client en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'article 461 de la présente loi l'emporte sur l'article 203.2 du *Code canadien du travail*, édicté par cet article 461, dans la mesure où cette disposition et cet article 203.2 sont incompatibles. Toutefois, la disposition de la convention collective cesse d'avoir préséance au deuxième anniversaire de l'entrée en vigueur de cet article 461.

— 2018, c. 27, s. 521

Group termination of employment

521 If an employer gives notice under subsection 212(1) of the *Canada Labour Code* before the day on which section 479 of this Act comes into force, Divisions IX and X of Part III of the *Canada Labour Code*, as they read on the day on which that notice was given, applies to the employer and to the employees affected by the terminations of employment set out in that notice.

— 2018, ch. 27, art. 521

Licenciements collectifs

521 Dans le cas où un employeur donne un avis en vertu du paragraphe 212(1) du *Code canadien du travail* avant la date d'entrée en vigueur de l'article 479 de la présente loi, les sections IX et X de la partie III du *Code canadien du travail*, dans leur version applicable à la date à laquelle l'avis est donné, s'appliquent à l'employeur ainsi qu'aux employés visés par l'avis.

— 2018, c. 27, s. 522

Individual termination of employment

522 If an employer gives notice to an employee under paragraph 230(1)(a) of the *Canada Labour Code* before the day on which section 485 of this Act comes into force, Division X of Part III of the *Canada Labour Code*, as it read immediately before that coming into force, applies to the employer and to the employee in respect of that individual termination of employment.

— 2018, ch. 27, art. 522

Licenciements individuels

522 Dans le cas où un employeur donne, en vertu de l'alinéa 230(1)a) du *Code canadien du travail*, un préavis de licenciement à un employé avant la date d'entrée en vigueur de l'article 485 de la présente loi, la section X de la partie III du *Code canadien du travail*, dans sa version antérieure à cette date, s'applique à l'employeur ainsi qu'à l'employé.

— 2018, c. 27, s. 523

Reimbursement of work-related expenses

523 Division XII.1 of the *Canada Labour Code* applies only in respect of expenses incurred on or after the day on which section 486 of this Act comes into force.

— 2018, ch. 27, art. 523

Indemnité de dépense liée au travail

523 La section XII.1 du *Code canadien du travail* ne s'applique qu'à l'égard des dépenses qui ont été encourues à la date d'entrée en vigueur de l'article 486 de la présente loi ou après cette date.

— 2018, c. 27, s. 527

Subsection 253.1(1) of *Canada Labour Code*

527 An employer must, within 90 days after the later of the day on which section 502 of this Act comes into force and the day on which materials are first made available under subsection 253.1(1) of the *Canada Labour Code*, provide their employees with a copy of the materials referred to in that subsection.

— 2018, ch. 27, art. 527

Paragraphe 253.1(1) du *Code canadien du travail*

527 L'employeur fournit, dans les quatre-vingt-dix jours soit de la date d'entrée en vigueur de l'article 502, soit, si elle est postérieure, de la date à laquelle les documents d'information visés au paragraphe 253.1(1) du *Code canadien du travail* sont, pour la première fois, rendus disponibles au titre de ce paragraphe, une copie de ces documents à ses employés.

— 2018, c. 27, s. 528

Subsection 253.2(4) of *Canada Labour Code*

528 If, before the day on which the first regulation made under subsection 253.2(4) of the *Canada Labour Code*, as enacted by section 502 of this Act, comes into force, an employer has not provided an employee with a written statement containing the information set out in the regulation, the employer must, within 90 days after that coming into force, provide the employee with such a statement.

— 2018, ch. 27, art. 528

Paragraphe 253.2(4) du *Code canadien du travail*

528 Si, avant la date d'entrée en vigueur du premier règlement pris au titre du paragraphe 253.2(4) du *Code canadien du travail*, édicté par l'article 502 de la présente loi, l'employeur n'a pas fourni par écrit à son employé les renseignements prévus à ce règlement, l'employeur est tenu de le faire dans un délai de quatre-vingt-dix jours après cette date.

— 2018, c. 27, ss. 622(1), (6) to (8)

This Act.

622 (1) On the first day on which both section 479 and subsection 574(1) are in force, subsection 212(1) of the *Canada Labour Code* is replaced by the following:

Notice — Head

212 (1) An employer must give notice to the Head, in writing, of any group termination of employment at least 16 weeks before the first date of termination of employment of an employee in the group.

(6) On the first day on which both subsection 498(2) and section 535 are in force, paragraph 251.01(2.1)(b) of the *Canada Labour Code* is replaced by the following:

(b) in any other case, the day on which the complainant knew, or in the Head's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

— 2018, ch. 27, par. 622(1), (6) à (8)

Présente loi.

622 (1) Dès le premier jour où l'article 479 et le paragraphe 574(1) sont tous deux en vigueur, le paragraphe 212(1) du *Code canadien du travail* est remplacé par ce qui suit :

Avis au chef

212 (1) L'employeur avise le chef par écrit de tout licenciement collectif au moins seize semaines avant la date du premier licenciement prévu dans le cadre de ce licenciement collectif.

(6) Dès le premier jour où le paragraphe 498(2) et l'article 535 sont tous deux en vigueur, l'alinéa 251.01(2.1)b) du *Code canadien du travail* est remplacé par ce qui suit :

b) dans les autres cas, la date à laquelle l'employé a eu connaissance — ou, selon le chef, aurait dû avoir connaissance — de l'acte ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

(7) On the first day on which both subsections 498(3) and 591(2) are in force, the portion of subsection 251.01(3) of the *Canada Labour Code* before paragraph (a) is replaced by the following:

Extension of time

(3) The Head may, subject to the regulations, extend the period set out in subsection (2) or (2.1)

(8) On the first day on which both section 502 and section 535 are in force, subsection 253.1(1) of the *Canada Labour Code* is replaced by the following:

Copy — employee

253.1 (1) An employer must, within the first 30 days of an employee's employment, provide the employee with a copy of any materials that the Head makes available and that contains information respecting employers' and employees' rights and obligations under this Part and, within 30 days after updated materials are made available, provide the employee with a copy of the updated materials.

— 2020, c. 5, ss. 45(1), (3)

2018, c. 27.

45 (1) In this section, *other Act* means the *Budget Implementation Act, 2018, No. 2*.

(3) If subsection 43(2) of this Act comes into force before section 493 of the other Act, then, on the day on which that section 493 comes into force, paragraph 246.1(1)(a) of the *Canada Labour Code* is replaced by the following:

(a) the employer has taken action against the employee in contravention of subsection 173.01(5), 174.1(4), 177.1(7), 182.2(3) or 203.3(3) or of section 208, 209.3, 238, 239, 239.1 or 247.96;

— 2021, c. 27, s. 6.1

6.1 Subsection 210(1) of the Act is replaced by the following:

Employee entitled

210 (1) Except when subsection (1.01) or (1.02) applies, every employee is entitled to and shall be granted, in the event of the death of a member of their immediate family or a family member in respect of whom the employee is, at the time of the death, on leave under section 206.3 or 206.4, a leave of absence from employment of up to 10 days that may be taken during the period that begins on

(7) Dès le premier jour où les paragraphes 498(3) et 591(2) sont tous deux en vigueur, le passage du paragraphe 251.01(3) du *Code canadien du travail* précédant l'alinéa a) est remplacé par ce qui suit :

Prorogation du délai

(3) Le chef peut, sous réserve des règlements, proroger le délai fixé aux paragraphes (2) ou (2.1) :

(8) Dès le premier jour où l'article 502 et l'article 535 sont tous deux en vigueur, le paragraphe 253.1(1) du *Code canadien du travail* est remplacé par ce qui suit :

Copie à l'employé

253.1 (1) L'employeur fournit à chaque employé la plus récente version des documents d'information, rendus disponibles par le chef, sur les droits et les obligations des employeurs et des employés prévus sous le régime de la présente partie dans les trente premiers jours de service de l'employé et dans les trente jours suivant la mise en disponibilité d'une version à jour.

— 2020, ch. 5, par. 45(1) et (3)

2018, ch. 27.

45 (1) Au présent article, *autre loi* s'entend de la *Loi nº 2 d'exécution du budget de 2018*.

(3) Si le paragraphe 43(2) de la présente loi entre en vigueur avant l'article 493 de l'autre loi, à l'entrée en vigueur de cet article 493, l'alinéa 246.1(1)a) du *Code canadien du travail* est remplacé par ce qui suit :

a) toute mesure contrevenant aux paragraphes 173.01(5), 174.1(4), 177.1(7), 182.2(3) ou 203.3(3) ou aux articles 208, 209.3, 238, 239, 239.1 ou 247.96;

— 2021, ch. 27, art. 6.1

6.1 Le paragraphe 210(1) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Droit

210 (1) Sauf lorsque les paragraphes (1.01) ou (1.02) s'appliquent, en cas de décès d'un proche parent ou d'un membre de la famille relativement auquel il est, au moment du décès, en congé au titre des articles 206.3 ou 206.4, l'employé a droit à un congé d'au plus dix jours qui peut être pris pendant la période qui commence à la date du décès et se termine six semaines après la date des

the day on which the death occurs and ends six weeks after the latest of the days on which any funeral, burial or memorial service of that deceased person occurs.

Employee entitled — child

(1.01) Every employee is entitled to and shall be granted, in the event of the death of a child of the employee or the death of a child of their spouse or common-law partner, a leave of absence from employment of up to eight weeks that may be taken during the period that begins on the day on which the death occurs and ends 12 weeks after the latest of the days on which any funeral, burial or memorial service of the child occurs.

Employee entitled — stillbirth

(1.02) Every employee is entitled to and shall be granted, in the event of a stillbirth experienced by them or their spouse or common-law partner or where they would have been a *parent*, as defined in subsection 206.7(1), of the child born as a result of the pregnancy, a leave of absence from employment of up to eight weeks that may be taken during the period that begins on the day on which the stillbirth occurs and ends 12 weeks after the latest of the days on which any funeral, burial or memorial service in respect of the stillbirth occurs.

Definitions

(1.03) The following definitions apply in subsections (1.01) and (1.02).

child means

(a) a person who is under 18 years of age; or

(b) a person in respect of whom the employee or their spouse or common-law partner, as the case may be, is entitled to the Canada caregiver credit under paragraph 118(1)(d) of the *Income Tax Act*. (*enfant*)

stillbirth means the complete expulsion or extraction of a fetus from a person on or after the twentieth week of pregnancy or after the fetus has attained at least 500 g, without any breathing, beating of the heart, pulsation of the umbilical cord or movement of voluntary muscle from the fetus after the expulsion or extraction. (*mortinaissance*)

funérailles de la personne décédée, de son inhumation ou du service commémoratif tenu à son égard, selon celle qui est la plus éloignée.

Droit — enfant

(1.01) Dans le cas où son enfant ou l'enfant de son époux ou conjoint de fait décède, l'employé a droit à un congé d'au plus huit semaines qui peut être pris pendant la période qui commence à la date du décès et se termine douze semaines après la date des funérailles de l'enfant, de son inhumation ou du service commémoratif tenu à son égard, selon celle qui est la plus éloignée.

Droit — mortinaissance

(1.02) Dans le cas où l'employé ou son épouse ou conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où il aurait été le *parent*, au sens du paragraphe 206.7(1), de l'enfant qui serait né, l'employé a droit à un congé d'au plus huit semaines qui peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine douze semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.

Définitions

(1.03) Les définitions qui suivent s'appliquent aux paragraphes (1.01) et (1.02).

enfant Personne âgée de moins de dix-huit ans ou pour qui l'employé ou son époux ou conjoint de fait, selon le cas, est admissible au crédit canadien pour aidant naturel au titre de l'alinéa 118(1)d) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. (*child*)

mortinaissance S'entend de l'expulsion ou de l'extraction complète du fœtus du corps d'une personne, à compter de la vingtième semaine de grossesse ou après que le fœtus a atteint un poids d'au moins 500 g, sans qu'il y ait, chez le fœtus, respiration, battement de cœur, pulsation du cordon ombilical ou contraction d'un muscle volontaire après cette expulsion ou extraction. (*stillbirth*)

— 2021, c. 27, s. 7.1, as amended by 2022, c. 10, s. 424

7.1 The Act is amended by adding the following after section 239:

— 2021, ch. 27, art. 7.1, modifié par 2022, ch. 10 art. 424

7.1 La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 239, de ce qui suit :

Application — 100 or more employees

239.001 The provisions of this Division respecting the medical leave of absence with pay apply to an employer and its employees beginning on the first day on which, as of the day on which this section comes into force, the employer has 100 or more employees, even if the number of employees falls below 100 after that first day.

— 2022, c. 10, s. 426

426 Section 239.001 of the *Canada Labour Code* is repealed.

Application — cent employés ou plus

239.001 Les dispositions de la présente section concernant le congé payé pour raisons médicales s'appliquent à tout employeur et à ses employés dès le premier jour où, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent article, il compte cent employés ou plus, et continuent de s'appliquer même si ce nombre d'employés devient subséquemment inférieur à cent.

— 2022, ch. 10, art. 426

426 L'article 239.001 du *Code canadien du travail* est abrogé.