



1ST SESSION, 37TH LEGISLATURE, ONTARIO  
49 ELIZABETH II, 2000

1<sup>re</sup> SESSION, 37<sup>e</sup> LÉGISLATURE, ONTARIO  
49 ELIZABETH II, 2000

## Bill 147

## Projet de loi 147

**An Act to revise the law related  
to employment standards**

**Loi portant révision du droit  
relatif aux normes d'emploi**

**The Hon. C. Stockwell**  
Minister of Labour

**L'honorable C. Stockwell**  
Ministre du Travail

### Government Bill

### Projet de loi du gouvernement

1st Reading      November 23, 2000  
2nd Reading      December 12, 2000  
3rd Reading  
Royal Assent

1<sup>re</sup> lecture      23 novembre 2000  
2<sup>e</sup> lecture      12 décembre 2000  
3<sup>e</sup> lecture  
Sanction royale

*(Reprinted as amended by the Standing Committee on  
General Government and as reported to the  
Legislative Assembly December 14, 2000)*

*(Réimprimé tel qu'il a été modifié par le Comité permanent  
des affaires gouvernementales et rapporté à  
l'Assemblée législative le 14 décembre 2000)*

*(The provisions in this bill will be renumbered after  
3rd Reading)*

*(Les dispositions du présent projet de loi seront  
renumérotées après la 3<sup>e</sup> lecture)*

Printed by the Legislative Assembly  
of Ontario

Imprimé par l'Assemblée législative  
de l'Ontario



## EXPLANATORY NOTE

The Bill would repeal the *Employment Standards Act*, which establishes minimum terms and conditions of employment, and replace it with the *Employment Standards Act, 2000*. It would also repeal certain related employment law statutes.

Most of the existing employment standards that are found in the *Employment Standards Act* will also be contained in the *Employment Standards Act, 2000*. However, almost all of the provisions have been reworded in an attempt to make the new legislation easier to read and understand. Numerous administrative and housekeeping changes have also been made.

In a few cases, there are significant differences between what the existing Act provides for and what the new Act will provide for. Those changes are as follows:

Employers would be required to post material prepared by the Ministry that describes the rights and responsibilities of employees and employers.

Employers would be allowed to pay wages by direct deposit. The Act would also now provide that an otherwise proper deduction would be invalid if it were required to be remitted to a third person and this was not done. The amount of wages that would have priority over the claims of all other unsecured creditors of an employer would be increased from \$2,000 to \$10,000.

The proposed Act would allow employees to refuse daily and weekly hours of work in excess of eight hours (or the employee's regular day if more than 8 hours) and 48 hours, respectively. The Act would allow revocable agreements in writing for employees to work further hours up to a maximum of 60 hours per week. The Act would continue to require a 30-minute meal break, but allow this to be broken into shorter periods if the employee agreed and he or she still received a total of 30 minutes for eating.

Employers would be required to allow employees daily and weekly rest periods. Both the limits on hours of work and the requirement to provide a free period would be subject to an emergency exception.

Employers and employees would be able to agree to average overtime over a period of up to four weeks. They would also be able to agree that the overtime pay be taken as time off in lieu.

Qualifying conditions would be eliminated for public holidays, with two exceptions. First, an employee would have to work the scheduled shifts before and after the holiday in order to be entitled to pay for the public holiday. Second, an employee would not be entitled to be paid for the public holiday if he or she had agreed to work it and then failed to do so. Neither exception would apply where the employee had reasonable cause for not working. Under the new Act, vacation time could be taken in single days off at a time if the employee requested it in writing.

Parental leave would be increased from the current 18 weeks to 35 weeks, if the employee took pregnancy leave, and 37 weeks if the employee did not. The new Act would also provide for up to 10 days' emergency leave a year for employees whose employers regularly employ 50 or more employees; the leave could be taken because of personal medical reasons or the death or illness of a child, spouse, same-sex partner and certain other specified relatives.

The wording in the notice of termination and severance pay provisions of the current Act has been revised to improve clari-

## NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi abroge la *Loi sur les normes d'emploi*, qui établit des conditions de travail minimales, et la remplace par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Il abroge également certaines lois connexes ayant trait à l'emploi.

La plupart des normes d'emploi qui se trouvent actuellement dans la *Loi sur les normes d'emploi* se trouvent également dans la nouvelle loi. Cependant, presque toutes les dispositions ont été reformulées afin de rendre le nouveau texte de loi plus facile à lire et à comprendre. De nombreuses modifications d'ordre administratif ont également été apportées.

Dans quelques cas, il existe des différences importantes entre ce que prévoient la loi existante et la nouvelle loi. Les modifications en question sont les suivantes :

Les employeurs sont tenus d'afficher les documents que prépare le ministère au sujet des droits et responsabilités des employés et des employeurs.

Les employeurs sont autorisés à verser les salaires par dépôt direct. La Loi prévoit aussi dorénavant que des retenues qui sont par ailleurs autorisées sont invalides si elles doivent être remises à un tiers et que cette obligation n'est pas remplie. Le montant du salaire qui a priorité sur les créances de tous les autres créanciers non garantis d'un employeur passe de 2 000 \$ à 10 000 \$.

La nouvelle loi permet aux employés de refuser de travailler plus de huit heures par jour (ou plus du nombre d'heures prévu au cours d'une journée normale si celle-ci est de plus de huit heures) ou plus de 48 heures par semaine. Elle prévoit aussi que, par suite d'une entente écrite révocable, les employés peuvent travailler un plus grand nombre d'heures, jusqu'à concurrence de 60 heures par semaine. La Loi continue d'exiger des pauses-repas de 30 minutes, mais elle permet que celles-ci soient divisées en périodes plus courtes totalisant 30 minutes si l'employé concerné en convient.

Les employeurs sont également tenus d'accorder des périodes d'inactivité quotidiennes et hebdomadaires aux employés. Tant les limites imposées à l'égard des heures de travail que l'exigence relative aux périodes d'inactivité sont assujetties à une exception dans les cas d'urgence.

Les employeurs et les employés peuvent convenir de calculer le travail supplémentaire en fonction d'une moyenne calculée sur une période d'au plus quatre semaines. Ils peuvent aussi convenir qu'il soit rémunéré sous forme de congé compensatoire.

Les conditions du droit au congé les jours fériés sont éliminées, à deux exceptions près. D'abord, l'employé doit travailler les postes prévus avant et après le jour férié pour avoir droit d'être rémunéré ce jour-là. Deuxièmement, il n'a pas le droit d'être rémunéré pour le jour férié s'il a accepté de travailler ce jour-là, mais qu'il ne l'a pas fait. Ni l'une ni l'autre de ces exceptions ne s'applique lorsqu'il a un motif raisonnable de ne pas travailler. Sous le régime de la nouvelle loi, les vacances pourraient être prises un jour à la fois si l'employé le demande par écrit.

Le congé parental est augmenté et passe de 18 à 35 semaines, s'il suit un congé de maternité, ou à 37 semaines, dans le cas contraire. La nouvelle loi prévoit aussi jusqu'à 10 jours de congé spécial par année pour les employés dont les employeurs emploient normalement 50 employés ou plus, le congé pouvant être pris pour des raisons personnelles de nature médicale ou en cas du décès ou de la maladie d'un enfant, d'un conjoint, d'un partenaire de même sexe et de certains autres parents précisés.

Le libellé des dispositions de la loi actuelle concernant le préavis de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi a été

ty. An employee who is on temporary lay-off could no longer be considered to have had his or her employment terminated merely because he or she was not provided with a recall date at the time of lay-off.

The new Act would provide for a new general anti-reprisal provision which can be enforced by an order for reinstatement or compensation of an employment standards officer. (Previously, the prohibition against reprisals could only be enforced through prosecution.) Officers could also issue a notice of contravention against an employer where a violation was found; the notice would impose a monetary penalty on an employer if the employer did not apply for review by the Ontario Labour Relations Board or if the notice was reviewed and upheld.

The maximum fine under the Act for an individual would remain at \$50,000; however, corporations would be subject to a maximum \$100,000 fine for a first offence, and would be subject to increasing fines for subsequent offences. The maximum jail term that could be imposed by the court on an individual would be increased from six to 12 months. Failure to comply with a reinstatement order made by a court would be subject to a fine of \$2,000 a day for each day during which the employer failed to comply or if the employer is a corporation, \$4,000 a day.

révisé pour le rendre plus clair. L'employé qui fait l'objet d'une mise à pied temporaire ne peut plus être considéré comme ayant été licencié du seul fait qu'aucune date de rappel ne lui a été fournie au moment de la mise à pied.

La nouvelle loi prévoit une nouvelle disposition générale interdisant les représailles qui peut être exécutée au moyen d'une ordonnance de réintégration ou d'indemnisation prise par un agent des normes d'emploi. Anciennement, l'interdiction des représailles ne pouvait être exécutée qu'au moyen d'une poursuite. Les agents peuvent également délivrer un avis de contravention contre un employeur s'il conclut à une violation; l'avis impose une amende que l'employeur doit payer s'il ne demande pas à la Commission des relations de travail de l'Ontario de le réviser ou que l'avis a été révisé et confirmé.

L'amende maximale prévue par la Loi pour un particulier demeure 50 000 \$, mais les personnes morales sont passibles d'une amende maximale de 100 000 \$ pour une première infraction, et d'amendes plus élevées pour les infractions subséquentes. L'emprisonnement maximal que peut imposer le tribunal à un particulier est augmenté et passe de six à 12 mois. L'inobservation d'une ordonnance de réintégration rendue par un tribunal entraîne une amende de 2 000 \$ par jour où l'employeur ne l'observe pas ou une amende de 4 000 \$ par jour si l'employeur est une personne morale.

**An Act to revise the law related to employment standards**

**Loi portant révision du droit relatif aux normes d'emploi**

**CONTENTS**

**SOMMAIRE**

**PART I  
DEFINITIONS**

**PARTIE I  
DÉFINITIONS**

- 1. Definitions

- 1. Définitions

**PART II  
POSTING OF INFORMATION  
CONCERNING RIGHTS  
AND OBLIGATIONS**

**PARTIE II  
AFFICHAGE DE RENSEIGNEMENTS  
CONCERNANT LES DROITS ET LES  
OBLIGATIONS**

- 2. Material to be posted

- 2. Document à afficher

**PART III  
HOW THIS ACT APPLIES**

**PARTIE III  
APPLICATION DE LA PRÉSENTE LOI**

- 3. Who Act applies to
- 4. Separate persons treated as one employer
- 5. No contracting out
- 6. Settlement by trade union binding
- 7. Agents
- 8. Civil proceedings not affected

- 3. Personnes visées par la Loi
- 4. Personnes distinctes considérées comme un seul employeur
- 5. Impossibilité de se soustraire à une norme d'emploi
- 6. Transaction d'un syndicat
- 7. Mandataires
- 8. Aucune incidence sur les instances civiles

**PART IV  
CONTINUITY OF EMPLOYMENT**

**PARTIE IV  
CONTINUITÉ D'EMPLOI**

- 9. Sale, etc., of business
- 10. New building services provider

- 9. Vente d'une entreprise
- 10. Nouveau fournisseur de services de gestion d'immeubles

**PART V  
PAYMENT OF WAGES**

**PARTIE V  
VERSEMENT DES SALAIRES**

- 11. Payment of wages
- 12. Statement re wages
- 13. Deductions, etc.
- 14. Priority of claims

- 11. Versement des salaires
- 12. Relevé du salaire
- 13. Retenues
- 14. Priorité des créances

**PART VI  
RECORDS**

**PARTIE VI  
DOSSIERS**

- 15. Records
- 16. Availability

- 15. Dossiers
- 16. Accessibilité

**PART VII  
HOURS OF WORK AND EATING PERIODS**

17. Limit on hours of work
18. Hours free from work
19. Exceptional circumstances
20. Eating periods
21. Payment not required

**PART VIII  
OVERTIME PAY**

22. Overtime threshold

**PART IX  
MINIMUM WAGE**

23. Minimum wage

**PART X  
PUBLIC HOLIDAYS**

24. Public holiday pay
25. Two kinds of work
26. Public holiday ordinarily a working day
27. Agreement to work, ordinarily a working day
28. Requirement to work on public holiday:  
certain operations
29. Public holiday not ordinarily a working day
- 29.1 Agreement to work where not ordinarily a working day
30. Premium pay hours not overtime hours
31. If employment ends

**PART XI  
VACATION WITH PAY**

32. Right to vacation
33. Timing of vacation
34. Vacation pay
35. When to pay vacation pay
36. Payment during labour dispute
37. If employment ends
38. Multi-employer plans
39. Vacation pay in trust
40. Approval to forego vacation

**PART XII  
EQUAL PAY FOR EQUAL WORK**

41. Equal pay for equal work

**PART XIII  
BENEFIT PLANS**

42. Definition
43. Differentiation prohibited

**PART XIV  
LEAVES OF ABSENCE**

44. Definitions

**PARTIE VII  
HEURES DE TRAVAIL ET PAUSES-REPAS**

17. Heures de travail — restriction
18. Heures d'inactivité
19. Circonstances exceptionnelles
20. Pauses-repas
21. Rémunération non obligatoire

**PARTIE VIII  
RÉMUNÉRATION DES HEURES  
SUPPLÉMENTAIRES**

22. Seuil de travail supplémentaire

**PARTIE IX  
SALAIRE MINIMUM**

23. Salaire minimum

**PARTIE X  
JOURS FÉRIÉS**

24. Salaire pour jour férié
25. Deux sortes de travail
26. Jour férié normalement un jour ouvrable
27. Entente de travail : jour férié normalement un jour ouvrable
28. Obligation de travailler les jours fériés :  
certaines exploitations
29. Jour férié non un jour ouvrable
- 29.1 Entente de travail : jour férié normalement un jour non ouvrable
30. Heures non assimilées à des heures supplémentaires
31. Fin de l'emploi

**PARTIE XI  
VACANCES ET INDEMNITÉ DE VACANCES**

32. Droit à des vacances
33. Période de vacances
34. Indemnité de vacances
35. Versement de l'indemnité de vacances
36. Versement pendant un conflit de travail
37. Fin de l'emploi
38. Régimes interentreprises
39. Indemnité de vacances détenue en fiducie
40. Approbation

**PARTIE XII  
À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL**

41. À travail égal, salaire égal

**PARTIE XIII  
RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX**

42. Définition
43. Interdiction d'établir des distinctions

**PARTIE XIV  
CONGÉS**

44. Définitions

## PREGNANCY LEAVE

- 45. Pregnancy leave
- 46. End of pregnancy leave

## PARENTAL LEAVE

- 47. Parental leave
- 48. End of parental leave

## EMERGENCY LEAVE

- 49. Emergency leave

GENERAL PROVISIONS  
CONCERNING LEAVES

- 50. Rights during leave
- 51. Length of employment
- 52. Reinstatement

**PART XV  
TERMINATION AND SEVERANCE  
OF EMPLOYMENT**

## TERMINATION OF EMPLOYMENT

- 53. No termination without notice
- 54. Prescribed employees not entitled
- 55. What constitutes termination
- 56. Employer notice period
- 57. Notice, 50 or more employees
- 58. Period of employment: included, excluded time
- 59. Requirements during notice period
- 60. Pay instead of notice
- 61. Deemed active employment

## SEVERANCE OF EMPLOYMENT

- 62. What constitutes severance
- 63. Entitlement to severance pay
- 64. Calculating severance pay
- 65. Instalments

## ELECTION RE RECALL RIGHTS

- 66. Where election may be made

**PART XVI  
LIE DETECTORS**

- 67. Definitions
- 68. Right to refuse test
- 69. Prohibition: testing
- 70. Consent to test by police

**PART XVII  
RETAIL BUSINESS ESTABLISHMENTS**

- 71. Application
- 72. Right to refuse work

## CONGÉ DE MATERNITÉ

- 45. Congé de maternité
- 46. Fin du congé de maternité

## CONGÉ PARENTAL

- 47. Congé parental
- 48. Fin du congé parental

## CONGÉ SPÉCIAL

- 49. Congé spécial

DISPOSITIONS GÉNÉRALES  
CONCERNANT LES CONGÉS

- 50. Droits pendant un congé
- 51. Durée de l'emploi
- 52. Réintégration

**PARTIE XV  
LICENCIEMENT ET  
CESSATION D'EMPLOI**

## LICENCIEMENT

- 53. Aucun licenciement sans préavis
- 54. Employés prescrits
- 55. Ce qui constitue un licenciement
- 56. Délai de préavis de l'employeur
- 57. Préavis, 50 employés ou plus
- 58. Période d'emploi : inclusion et exclusion
- 59. Exigences à respecter pendant le délai de préavis
- 60. Indemnité tenant lieu de préavis
- 61. Emploi réputé effectif

## CESSATION D'EMPLOI

- 62. Ce qui constitue une cessation d'emploi
- 63. Droit à une indemnité de cessation d'emploi
- 64. Calcul de l'indemnité de cessation d'emploi
- 65. Versements échelonnés

## CHOIX : DROIT DE RAPPEL

- 66. Choix

**PARTIE XVI  
DÉTECTEURS DE MENSONGES**

- 67. Définitions
- 68. Droit de refuser
- 69. Interdiction : test
- 70. Consentement au test

**PARTIE XVII  
ÉTABLISSEMENTS DE COMMERCE DE DÉTAIL**

- 71. Application
- 72. Droit de refuser de travailler

**PART XVIII  
REPRISAL**

73. Prohibition

**PART XIX  
BUILDING SERVICES PROVIDERS**

74. New provider  
75. Vacation pay  
76. Information request, possible new provider  
77. Use of information

**PART XX  
LIABILITY OF DIRECTORS**

78. Definition  
79. Application of part  
80. Directors' liability for wages  
81. No relief by contract, etc.  
82. Civil remedies protected

**PART XXI  
WHO ENFORCES THIS ACT  
AND WHAT THEY CAN DO**

83. Minister responsible  
84. Director  
85. Employment standards officers  
86. Delegation  
87. Powers and duties of Director  
88. Powers and duties of officers  
89. Officers not compellable  
90. Investigation and inspection powers  
91. Warrant  
92. Posting of notices  
93. Powers under the *Canada Labour Code*  
94. Service of documents

**PART XXII  
COMPLAINTS AND ENFORCEMENT**

COMPLAINTS

95. Complaints  
96. When civil proceeding not permitted  
97. When complaint not permitted

ENFORCEMENT UNDER  
COLLECTIVE AGREEMENT

98. When collective agreement applies  
99. If arbitrator finds contravention.  
100. Arbitration and section 4

**PARTIE XVIII  
REPRÉSAILLES**

73. Interdiction

**PARTIE XIX  
FOURNISSEURS DE SERVICES  
DE GESTION D'IMMEUBLES**

74. Nouveau fournisseur  
75. Indemnité de vacances  
76. Demande de renseignements : nouveau fournisseur éventuel  
77. Utilisation des renseignements

**PARTIE XX  
RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS**

78. Définition  
79. Application  
80. Responsabilité des administrateurs à l'égard du salaire  
81. Aucune restriction de la responsabilité  
82. Protection des recours civils

**PARTIE XXI  
APPLICATION DE LA PRÉSENTE LOI — SES  
RESPONSABLES ET LEURS POUVOIRS**

83. Responsabilité du ministre  
84. Directeur  
85. Agents des normes d'emploi  
86. Délégation  
87. Pouvoirs et fonctions du directeur  
88. Pouvoirs et fonctions des agents  
89. Non-contraignabilité  
90. Pouvoirs d'enquête et d'inspection  
91. Mandat  
92. Affichage des avis  
93. Pouvoirs conférés par le *Code canadien du travail*  
94. Signification de documents

**PARTIE XXII  
PLAINTES ET APPLICATION**

PLAINTES

95. Plaintes  
96. Instance civile interdite  
97. Plainte non autorisée

APPLICATION SOUS LE RÉGIME  
D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

98. Application d'une convention collective  
99. Conclusion de l'arbitre  
100. Arbitrage et article 4

ENFORCEMENT BY  
EMPLOYMENT STANDARDS OFFICER

- 101. Meeting may be required
- 102. Order to pay wages
- 103. Order for compensation or reinstatement
- 104. Employee cannot be found
- 105. Order against director, Part XX
- 106. Further order, Part XX
- 107. Compliance order
- 108. Money paid when no review
- 109. Refusal to issue order
- 110. Restriction on recovery

SETTLEMENTS

- 111. Settlement

NOTICES OF CONTRAVENTION

- 112. Notice of contravention

LIMITATION PERIOD

- 113. Limitation period re orders and notices
- 114. Meaning of "substantially the same"

**PART XXIII**  
**REVIEWS BY THE BOARD**

REVIEWS OF ORDERS

- 115. Review
- 116. Money held in trust pending review
- 117. Rules of practice
- 118. Powers of Board
- 119. Settlement through labour relations officer

REFERRAL OF MATTER UNDER PART XIII

- 120. Referral

REVIEW OF NOTICE OF CONTRAVENTION

- 121. Review of notice of contravention

GENERAL PROVISIONS  
RESPECTING THE BOARD

- 122. Persons from Board not compellable
- 123. When no decision after six months

**PART XXIV**  
**COLLECTION**

- 124. Third party demand
- 125. Filing of order

APPLICATION PAR UN AGENT  
DES NORMES D'EMPLOI

- 101. Réunion
- 102. Ordonnance de versement du salaire
- 103. Ordonnances d'indemnisation ou de réintégration
- 104. Employé introuvable
- 105. Ordonnance prise contre les administrateurs :  
partie XX
- 106. Ordonnance supplémentaire : partie XX
- 107. Ordonnance de conformité
- 108. Somme versée en l'absence de révision
- 109. Refus de prendre une ordonnance
- 110. Restriction : recouvrement

TRANSACTIONS

- 111. Transaction

AVIS DE CONTRAVENTION

- 112. Avis de contravention

PRESCRIPTION

- 113. Prescription : ordonnances et avis
- 114. Sens de «essentiellement la même»

**PARTIE XXIII**  
**RÉVISIONS PAR LA COMMISSION**

RÉVISIONS DES ORDONNANCES

- 115. Révision
- 116. Somme détenue en fiducie
- 117. Règles de pratique
- 118. Pouvoirs de la Commission
- 119. Transaction par l'intermédiaire d'un agent  
des relations de travail

RENOI D'UNE QUESTION VISÉE À LA PARTIE XIII

- 120. Renvoi

RÉVISION DE L'AVIS DE CONTRAVENTION

- 121. Révision de l'avis de contravention

DISPOSITIONS GÉNÉRALES  
CONCERNANT LA COMMISSION

- 122. Non-contraignabilité
- 123. Aucune décision après six mois

**PARTIE XXIV**  
**RECouvreMENT**

- 124. Tiers
- 125. Dépôt de l'ordonnance



## COLLECTORS

126. Director may authorize collector  
 127. Collector's powers  
 128. Settlement by collector

## RECIPROCAL ENFORCEMENT OF ORDERS

129. Definitions

**PART XXV  
 OFFENCES AND PROSECUTIONS**

## OFFENCES

130. Offence to keep false records  
 131. General offence  
 132. Additional orders re section 73  
 133. Offence re order for reinstatement  
 134. Additional orders re other contraventions  
 135. Offence re directors' liability  
 136. Offence re permitting offence by corporation  
 137. Where prosecution may be heard  
 138. Limitation period

**PART XXVI  
 MISCELLANEOUS  
 EVIDENTIARY PROVISIONS**

139. Copy constitutes evidence

**PART XXVII  
 REGULATIONS**

140. Regulations

**PART XXVIII  
 TRANSITION, AMENDMENT, REPEALS,  
 COMMENCEMENT AND SHORT TITLE**

141. Transition  
 142. Amendment to *Employment Standards Act*  
 143. Repeals  
 144. Commencement  
 145. Short title

---

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows:

**PART I  
 DEFINITIONS**

## Definitions

1. (1) In this Act,

## AGENTS DE RECOUVREMENT

126. Autorisation du directeur  
 127. Pouvoirs de l'agent de recouvrement  
 128. Transaction

## EXÉCUTION RÉCIPROQUE DES ORDONNANCES

129. Définitions

**PARTIE XXV  
 INFRACTIONS ET POURSUITES**

## INFRACTIONS

130. Infraction : tenue de faux dossiers  
 131. Infraction générale  
 132. Ordonnances supplémentaires : article 73  
 133. Infraction : ordonnance de réintégration  
 134. Ordonnances supplémentaires : autres contraventions  
 135. Infraction : responsabilité des administrateurs  
 136. Infraction : permettre la commission d'une infraction par la personne morale  
 137. Audition d'une poursuite  
 138. Prescription

**PARTIE XXVI  
 DISPOSITIONS DIVERSES CONCERNANT  
 LA PREUVE**

139. Une copie constitue une preuve

**PARTIE XXVII  
 RÈGLEMENTS**

140. Règlements

**PARTIE XXVIII  
 DISPOSITION TRANSITOIRE, MODIFICATION,  
 ABROGATIONS, ENTRÉE EN VIGUEUR  
 ET TITRE ABRÉGÉ**

141. Disposition transitoire  
 142. Modification de la *Loi sur les normes d'emploi*  
 143. Abrogations  
 144. Entrée en vigueur  
 145. Titre abrégé

---

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :

**PARTIE I  
 DÉFINITIONS**

## Définitions

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

“agent” includes a trade union that represents an employee in collective bargaining; (“mandataire”)

“arbitrator” includes,

- (a) a board of arbitration, and
- (b) the Board, when it is acting under section 133 of the *Labour Relations Act, 1995*; (“arbitre”)

“benefit plan” means a benefit plan provided for an employee by or through his or her employer; (“régime d’avantages sociaux”)

“Board” means the Ontario Labour Relations Board; (“Commission”)

“building services” means services for a building with respect to food, security and cleaning and any prescribed services for a building; (“services de gestion d’immeubles”)

“building services provider” or “provider” means a person who provides building services for a premises and includes the owner or manager of a premises if the owner or manager provides building services for premises the person owns or manages; (“fournisseur de services de gestion d’immeubles”, “fournisseur”)

“business” includes an activity, trade or undertaking; (“entreprise”)

“collector” means a person, other than an employment standards officer, who is authorized by the Director to collect an amount owing under this Act; (“agent de recouvrement”)

“continuous operation” means an operation or that part of an operation that normally continues 24 hours a day without cessation in each seven-day period until it is concluded for that period; (“exploitation à fonctionnement ininterrompu”)

“Director” means the Director of Employment Standards; (“directeur”)

“employee” includes a person who,

- (a) performs work for an employer for wages,
- (b) supplies services to an employer for wages,
- (c) receives training from a person who is an employer, as set out in subsection (2), or
- (d) is a homemaker,

and includes a person who was an employee; (“employé”)

“employer” includes,

- (a) an owner, proprietor, manager, superintendent, overseer, receiver or trustee of an activity, business, work, trade, occupation, profession, project or undertaking who has control or direction of, or is directly or indirectly responsible for, the employment of a person in it, and
- (b) any persons treated as one employer under section 4, and includes a person who was an employer; (“employeur”)

«agent de recouvrement» Personne, autre qu’un agent des normes d’emploi, que le directeur autorise à recouvrer des sommes dues en application de la présente loi. («collector»)

«agent des relations de travail» Agent des relations de travail nommé en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. («labour relations officer»)

«arbitre» S’entend en outre des entités suivantes :

- a) un conseil d’arbitrage;
- b) la Commission, lorsqu’elle agit en vertu de l’article 133 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. («arbitrator»)

«Commission» La Commission des relations de travail de l’Ontario. («Board»)

«contrat de travail» S’entend en outre d’une convention collective. («employment contract»)

«délai de préavis prévu par la loi» S’entend, selon le cas :

- a) du délai de préavis de licenciement que doit donner l’employeur en application de la partie XV;
- b) si l’employeur donne un préavis plus long que celui qui est exigé par la partie XV, de la partie du délai de préavis qui se termine à la date de licenciement précisée dans le préavis et qui équivaut au délai de préavis exigé par la partie XV. («statutory notice period»)

«directeur» Le directeur des normes d’emploi. («Director»)

«employé» S’entend notamment de quiconque, selon le cas :

- a) exécute un travail pour un employeur en échange d’un salaire;
- b) fournit des services à un employeur en échange d’un salaire;
- c) reçoit une formation d’une personne qui est un employeur, de la manière énoncée au paragraphe (2);
- d) est un travailleur à domicile.

S’entend en outre de la personne qui était un employé. («employee»)

«employeur» S’entend notamment des personnes suivantes :

- a) le propriétaire, le gestionnaire, le chef, le responsable, le séquestre ou le syndic d’une activité, d’une entreprise, d’un travail, d’un métier, d’une profession, d’un chantier ou d’une exploitation qui contrôle ou dirige l’emploi d’une personne à cet égard, ou en est directement ou indirectement responsable;
- b) les personnes considérées comme un seul employeur en application de l’article 4.

S’entend en outre de la personne qui était un em-

“employment contract” includes a collective agreement; (“contrat de travail”)

“employment standard” means a requirement or prohibition under this Act that applies to an employer for the benefit of an employee; (“norme d’emploi”)

“establishment”, with respect to an employer, means a location at which the employer carries on business but, if the employer carries on business at more than one location, separate locations constitute one establishment if,

- (a) the separate locations are located within the same municipality, or
- (b) one or more employees at a location have seniority rights that extend to the other location under a written employment contract whereby the employee or employees may displace another employee of the same employer; (“établissement”)

“homeworker” means an individual who performs work for compensation in premises occupied by the individual primarily as residential quarters but does not include an independent contractor; (“travailleur à domicile”)

“hospital” means a hospital as defined in the *Hospital Labour Disputes Arbitration Act*; (“hôpital”)

“labour relations officer” means a labour relations officer appointed under the *Labour Relations Act, 1995*; (“agent des relations de travail”)

“Minister” means the Minister of Labour; (“ministre”)

“Ministry” means the Ministry of Labour; (“ministère”)

“overtime hour”, with respect to an employee, means,

- (a) if one or more provisions in the employee’s employment contract or in another Act that applies to the employee’s employment provides a greater benefit for overtime than Part VIII (Overtime Pay), an hour of work in excess of the overtime threshold set out in that provision, and
- (b) otherwise, an hour of work in excess of the overtime threshold under this Act that applies to the employee’s employment; (“heure supplémentaire”)

“person” includes a trade union; (“personne”)

“premium pay” means an employee’s entitlement for working on a public holiday as described in subsection 24 (2); (“salaire majoré”)

“prescribed” means prescribed by the regulations; (“prescrit”)

“public holiday” means any of the following:

1. New Year’s Day.
2. Good Friday.
3. Victoria Day.
4. Canada Day.
5. Labour Day.

ployeur. («employer»)

«entreprise» S’entend notamment d’une activité, d’un métier ou d’une exploitation. («business»)

«établissement» Relativement à un employeur, emplacement où il exploite une entreprise, mais, s’il en exploite une à plus d’un emplacement, des emplacements distincts constituent un seul établissement si, selon le cas :

- a) ils sont situés dans la même municipalité;
- b) un ou plusieurs employés d’un emplacement ont des droits d’ancienneté qui s’étendent à l’autre emplacement en vertu d’un contrat de travail écrit selon lequel le ou les employés peuvent supplanter un autre employé du même employeur. («establishment»)

«exploitation à fonctionnement ininterrompu» Exploitation ou partie d’exploitation où les activités se poursuivent habituellement 24 heures par jour sans arrêt pendant chaque période de sept jours jusqu’à ce qu’elles soient terminées pour cette période. («continuous operation»)

«fournisseur de services de gestion d’immeubles» Personne qui fournit des services de gestion d’immeubles à l’égard de locaux. S’entend notamment du propriétaire ou du gérant de locaux s’il fournit de tels services à l’égard de ces locaux. Le terme «fournisseur» a un sens correspondant. («building services provider», «provider»)

«heure supplémentaire» Relativement à un employé, s’entend de ce qui suit :

- a) dans les cas où une ou plusieurs dispositions du contrat de travail de l’employé ou d’une autre loi qui s’applique à son emploi prévoient des avantages supérieurs à ceux prévus par la partie VIII (Rémunération des heures supplémentaires) à l’égard du travail supplémentaire, une heure de travail en sus du seuil de travail supplémentaire prévu par la disposition concernée;
- b) dans les autres cas, une heure de travail en sus du seuil de travail supplémentaire prévu par la présente loi qui s’applique à l’emploi de l’employé. («overtime hour»)

«hôpital» Hôpital au sens de la *Loi sur l’arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*. («hospital»)

«jour férié» S’entend de l’un ou l’autre des jours suivants :

1. Le jour de l’An.
2. Le Vendredi saint.
3. La fête de la Reine.
4. La fête du Canada.
5. La fête du Travail.
6. Le jour d’Action de grâces.
7. Le jour de Noël.

6. Thanksgiving Day.
  7. Christmas Day.
  8. December 26.
  9. Any day prescribed as a public holiday; (“jour férié”)
- “public holiday pay” means an employee’s entitlement with respect to a public holiday as determined under subsection 24 (1); (“salaire pour jour férié”)
- “regular rate” means, subject to any regulation made under paragraph 9 of subsection 140 (1),
- (a) for an employee who is paid by the hour, the amount paid for an hour of work in the employee’s usual work week, not counting overtime hours,
  - (b) otherwise, the amount paid in a given work week divided by the number of non-overtime hours actually worked in that week; (“taux horaire normal”)
- “regular wages” means wages other than overtime pay, public holiday pay, premium pay, vacation pay, termination pay and severance pay and entitlements under a provision of an employee’s contract of employment that under subsection 5 (2) prevail over Part VIII, Part X, Part XI or Part XV; (“salaire normal”)
- “regular work day”, with respect to an employee who usually works the same number of hours each day, means a day of that many hours; (“journée normale de travail”)
- “regular work week”, with respect to an employee who usually works the same number of hours each week, means a week of that many hours but not including overtime hours; (“semaine normale de travail”)

8. Le 26 décembre.
  9. Tout jour prescrit comme jour férié. («public holiday»)
- «journée normale de travail» Relativement à un employé qui travaille habituellement le même nombre d’heures par jour, s’entend d’un jour de ce nombre d’heures. («regular work day»)
- «mandataire» S’entend en outre d’un syndicat qui représente un employé aux fins de la négociation collective. («agent»)
- «ministère» Le ministère du Travail. («Ministry»)
- «ministre» Le ministre du Travail. («Minister»)
- «norme d’emploi» Exigence ou interdiction prévue par la présente loi qui s’applique à un employeur et qui bénéficie à un employé. («employment standard»)
- «personne» S’entend en outre d’un syndicat. («person»)
- «prescrit» Prescrit par les règlements. («prescribed»)
- «régime d’avantages sociaux» Régime d’avantages sociaux offert à un employé par son employeur ou par l’intermédiaire de celui-ci. («benefit plan»)
- «règlements» Les règlements pris en application de la présente loi. («regulations»)
- «salaire» S’entend de ce qui suit :
- a) la rémunération en espèces payable par un employeur à un employé aux termes d’un contrat de travail, oral ou écrit, exprès ou implicite;
  - b) tout paiement qu’un employeur doit verser à un employé en application de la présente loi;
  - c) les allocations de logement ou de repas prévues par un contrat de travail ou les allocations prescrites,

“regulations” means the regulations made under this Act; (“règlements”)

“statutory notice period” means,

- (a) the period of notice of termination required to be given by an employer under Part XV, or
- (b) where the employer provides a greater amount of notice than is required under Part XV, that part of the notice period ending with the termination date specified in the notice which equals the period of notice required under Part XV; (“délai de préavis prévu par la loi”)

“trade union” means an organization that represents employees in collective bargaining under any of the following:

1. The *Labour Relations Act, 1995*.
2. The *Crown Employees Collective Bargaining Act, 1993*.
3. Part X.1 of the *Education Act*.
4. Part IX of the *Fire Protection and Prevention Act, 1997*.
5. The *Colleges Collective Bargaining Act*.
6. Any prescribed Acts or provisions of Acts; (“syndicat”)

“wages” means,

- (a) monetary remuneration payable by an employer to an employee under the terms of an employment contract, oral or written, express or implied,
- (b) any payment required to be made by an employer to an employee under this Act, and
- (c) any allowances for room or board under an employment contract or prescribed allowances, but does not include,
- (d) tips and other gratuities,
- (e) any sums paid as gifts or bonuses that are dependent on the discretion of the employer and that are not related to hours, production or efficiency,
- (f) expenses and travelling allowances, or
- (g) subject to subsections 59 (3) or 61 (2), employer contributions to a benefit plan and payments to which an employee is entitled from a benefit plan; (“salaire”)

“work week” means,

- (a) a recurring period of seven consecutive days selected by the employer for the purpose of scheduling work, or
- (b) if the employer has not selected such a period, a recurring period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. (“semaine de travail”)

à l'exclusion des éléments suivants :

- d) les pourboires et autres gratifications;
- e) les sommes versées à titre de cadeaux ou de primes qui sont laissées à la discrétion de l'employeur et qui ne sont pas liées au nombre d'heures qu'un employé a travaillé, à sa production ou à son efficacité;
- f) les indemnités pour frais et les allocations de déplacement;
- g) sous réserve des paragraphes 59 (3) et 61 (2), les cotisations de l'employeur à un régime d'avantages sociaux et les versements auxquels un employé a droit en vertu d'un tel régime. («wages»)

«salaire majoré» Rémunération visée au paragraphe 24 (2) à laquelle un employé a droit lorsqu'il travaille un jour férié. («premium pay»)

«salaire normal» Tout salaire autre que la rémunération des heures supplémentaires, le salaire pour jour férié, le salaire majoré, l'indemnité de vacances, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de cessation d'emploi et la rémunération prévue par les dispositions du contrat de travail d'un employé qui, en application du paragraphe 5 (2), l'emportent sur les parties VIII, X, XI ou XV. («regular wages»)

«salaire pour jour férié» Rémunération d'un employé à l'égard d'un jour férié, calculée en application du paragraphe 24 (1). («public holiday pay»)

«semaine de travail» S'entend :

- a) soit d'une période répétitive de sept jours consécutifs que choisit l'employeur aux fins de l'établissement des horaires de travail;
- b) soit, si l'employeur ne choisit pas une telle période, d'une période répétitive de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («work week»)

«semaine normale de travail» Relativement à un employé qui travaille habituellement le même nombre d'heures par semaine, s'entend d'une semaine de ce nombre d'heures, sans compter les heures supplémentaires. («regular work week»)

«services de gestion d'immeubles» Services d'alimentation, de sécurité et de nettoyage et tout autre service prescrit fournis à l'égard d'un immeuble. («building services»)

«syndicat» Organisme qui représente des employés aux fins de la négociation collective en vertu de l'une ou l'autre des lois ou dispositions de loi suivantes :

1. La *Loi de 1995 sur les relations de travail*.
2. La *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*.
3. La partie X.1 de la *Loi sur l'éducation*.
4. La partie IX de la *Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie*.

5. La *Loi sur la négociation collective dans les collèges*.

6. Toute loi ou disposition de loi prescrite. («trade union»)

«taux horaire normal» S'entend de ce qui suit, sous réserve de tout règlement pris en application de la disposition 9 du paragraphe 140 (1) :

a) dans le cas d'un employé qui est payé à l'heure, la somme payée pour une heure de travail au cours de sa semaine normale de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires;

b) dans les autres cas, le quotient de la somme payée pour une semaine de travail donnée par le nombre d'heures travaillées pendant la semaine qui ne sont pas des heures supplémentaires. («regular rate»)

«travailleur à domicile» Particulier qui exécute un travail en échange d'une rémunération dans des locaux qu'il occupe principalement comme logement. Sont exclus de la présente définition les entrepreneurs indépendants. («homeworker»)

#### Person receiving training

(2) For the purposes of clause (c) of the definition of "employee" in subsection (1), an individual receiving training from a person who is an employer is an employee of that person if the skill in which the individual is being trained is a skill used by the person's employees, unless all of the following conditions are met:

1. The training is similar to that which is given in a vocational school.
2. The training is for the benefit of the individual.
3. The person providing the training derives little, if any, benefit from the activity of the individual while he or she is being trained.
4. The individual does not displace employees of the person providing the training.
5. The individual is not accorded a right to become an employee of the person providing the training.
6. The individual is advised that he or she will receive no remuneration for the time that he or she spends in training.

#### Agreements in writing

(3) Unless otherwise provided, a reference in this Act to an agreement between an employer and an employee or to an employer and an employee agreeing to something shall be deemed to be a reference to an agreement in writing or to their agreeing in writing to do something.

#### Exception

(4) Nothing in subsection (3) requires an employment contract that is not a collective agreement to be in writing.

#### Formation

(2) Pour l'application de l'alinéa c) de la définition de «employé» au paragraphe (1), un particulier qui reçoit une formation d'une personne qui est un employeur est un de ses employés si les compétences visées par cette formation sont des compétences qu'utilisent ses employés, à moins que les conditions suivantes ne soient réunies :

1. La formation est semblable à celle assurée dans une école de formation professionnelle.
2. La formation bénéficie au particulier.
3. La personne qui offre la formation ne bénéficie guère de l'activité du particulier pendant sa formation.
4. Le particulier ne supprime pas d'employé de la personne qui offre la formation.
5. La formation ne donne pas au particulier le droit de devenir un employé de la personne qui l'offre.
6. Le particulier est informé qu'il ne touchera aucune rémunération pendant sa formation.

#### Ententes écrites

(3) Sauf disposition contraire, la mention dans la présente loi d'une entente entre un employeur et un employé ou du fait qu'un employeur et un employé conviennent de quelque chose vaut mention d'une entente écrite ou du fait qu'ils conviennent par écrit de faire quelque chose.

#### Exception

(4) Le paragraphe (3) n'a pas pour effet d'exiger qu'un contrat de travail qui n'est pas une convention collective soit fait par écrit.

**PART II  
POSTING OF INFORMATION  
CONCERNING RIGHTS  
AND OBLIGATIONS**

**Material to be posted**

2. (1) Every employer shall post and keep posted in at least one conspicuous place in every workplace of the employer where it is likely to come to the attention of employees in that workplace a copy of such material as is prescribed.

**Preparation and content**

(2) The material referred to in subsection (1) shall be prepared by the Ministry and may describe the rights of employees and the obligations of employers under this Act and provide other information about this Act as is prescribed.

**Where majority language not English**

(3) If the majority language of a workplace of an employer is a language other than English, the employer shall make enquiries as to whether the Ministry has prepared a translation of the prescribed material into that language, and if the Ministry has done so, the employer shall post and keep posted a copy of the translation next to the copy of the prescribed material.

**PART III  
HOW THIS ACT APPLIES**

**Who Act applies to**

3. (1) Subject to subsections (2) to (5), the employment standards set out in this Act apply with respect to an employee and his or her employer if,

- (a) the employee's work is to be performed in Ontario; or
- (b) the employee's work is to be performed in Ontario and outside Ontario but the work performed outside Ontario is a continuation of work performed in Ontario.

**Exception, federal jurisdiction**

(2) This Act does not apply with respect to an employee and his or her employer if their employment relationship is within the legislative jurisdiction of the Parliament of Canada.

**Exception, diplomatic personnel**

(3) This Act does not apply with respect to an employee of an embassy or consulate of a foreign nation and his or her employer.

**Exception, Crown employees**

(4) Only the following provisions of this Act apply with respect to an employee and his or her employer if the employer is the Crown, a Crown agency or an authority, board, commission or corporation all of whose members are appointed by the Crown:

1. Part IV (Continuity of Employment).

**PARTIE II  
AFFICHAGE DE RENSEIGNEMENTS  
CONCERNANT LES DROITS  
ET LES OBLIGATIONS**

**Document à afficher**

2. (1) Chaque employeur affiche et laisse affichée à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail où les employés sont susceptibles d'en prendre connaissance une copie de tout document prescrit.

**Préparation et contenu**

(2) Le document visé au paragraphe (1) doit être préparé par le ministère et peut décrire les droits que la présente loi confère aux employés et les obligations qu'elle impose aux employeurs et donner les autres renseignements prescrits au sujet de celle-ci.

**Langue de la majorité autre que l'anglais**

(3) Si la langue de la majorité dans un lieu de travail d'un employeur n'est pas l'anglais, celui-ci s'informe pour savoir si le ministère a préparé une traduction du document prescrit dans cette autre langue et, le cas échéant, affiche et laisse affichées côte à côte une copie de la traduction et la copie du document prescrit.

**PARTIE III  
APPLICATION DE LA PRÉSENTE LOI**

**Personnes visées par la Loi**

3. (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), les normes d'emploi énoncées dans la présente loi s'appliquent à l'employé et à son employeur si, selon le cas :

- a) le travail de l'employé doit être exécuté en Ontario;
- b) le travail de l'employé doit être exécuté en Ontario et à l'extérieur de la province et que le travail exécuté à l'extérieur de la province est une prolongation du travail exécuté en Ontario.

**Exception, compétence fédérale**

(2) La présente loi ne s'applique pas à l'employé dont la relation d'emploi avec son employeur relève de la compétence législative du Parlement du Canada ni à cet employeur.

**Exception, personnel diplomatique**

(3) La présente loi ne s'applique pas à l'employé d'une ambassade ou d'un consulat d'une nation étrangère ni à son employeur.

**Exception : employés de la Couronne**

(4) Seules les dispositions suivantes de la présente loi s'appliquent à l'employé et à son employeur dans les cas où celui-ci est la Couronne, un de ses organismes ou un office, un conseil, une commission ou une personne morale dont elle nomme tous les membres :

1. La partie IV (Continuité d'emploi).

2. Section 14.
3. Part XII (Equal Pay for Equal Work).
4. Part XIII (Benefit Plans).
5. Part XIV (Leaves of Absence).
6. Part XV (Termination and Severance of Employment).
7. Part XVI (Lie Detectors).
8. Part XVIII (Reprisal), except for subclause 73 (1) (a) (vii) and clause 73 (1) (b).
9. Part XIX (Building Services Providers).

#### Other exceptions

(5) This Act does not apply with respect to the following individuals and any person for whom such an individual performs work or from whom such an individual receives compensation:

1. A secondary school student who performs work under a work experience program authorized by the school board that operates the school in which the student is enrolled.
2. An individual who performs work under a program approved by a college of applied arts and technology or a university.
3. A participant in community participation under the *Ontario Works Act, 1997*.
4. An individual who is an inmate of a correctional institution operated by or under the Ministry of Correctional Services, is an inmate of a penitentiary or is being held in a detention centre or place of custody under the *Young Offenders Act (Canada)*, if the individual participates inside or outside the institution, penitentiary, detention centre or place of custody in a work project or rehabilitation program.
5. An offender who performs work under an order or sentence of a court or as part of an alternative measure under the *Young Offenders Act (Canada)*.
6. An individual who performs work in a simulated job or working environment if the primary purpose in placing the individual in the job or environment is his or her rehabilitation.
7. A holder of political, religious or judicial office.
8. A member of a quasi-judicial tribunal.
9. A holder of elected office in an organization, including a trade union.

2. L'article 14.
3. La partie XII (À travail égal, salaire égal).
4. La partie XIII (Régimes d'avantages sociaux).
5. La partie XIV (Congés).
6. La partie XV (Licenciement et cessation d'emploi).
7. La partie XVI (DéTECTEURS de mensonges).
8. La partie XVIII (Représailles), sauf le sous-alinéa 73 (1) a) (vii) et l'alinéa 73 (1) b).
9. La partie XIX (Fournisseurs de services de gestion d'immeubles).

#### Autres exceptions

(5) La présente loi ne s'applique pas aux particuliers suivants ni aux personnes pour lesquelles ils exécutent un travail ou desquelles ils touchent une rémunération :

1. L'élève du secondaire qui exécute un travail dans le cadre d'un programme d'initiation à la vie professionnelle autorisé par le conseil scolaire dont relève l'école où il est inscrit.
2. Le particulier qui exécute un travail dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie ou par une université.
3. Le participant à une activité de participation communautaire prévue par la *Loi de 1997 sur le programme Ontario au travail*.
4. Le détenu d'un établissement correctionnel dont le fonctionnement est assuré par le ministère des Services correctionnels ou qui relève de celui-ci, le détenu d'un pénitencier ou le particulier qui est détenu dans un centre de détention ou dans un lieu de garde en application de la *Loi sur les jeunes contrevenants (Canada)*, s'il participe à un programme de travail ou de réadaptation à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de détention.
5. Le contrevenant qui exécute un travail aux termes d'une ordonnance ou d'une sentence d'un tribunal ou dans le cadre de mesures de rechange visées par la *Loi sur les jeunes contrevenants (Canada)*.
6. Le particulier qui exécute un travail dans un emploi ou un milieu de travail simulé si le but principal visé en l'y plaçant est de le réadapter.
7. Le titulaire d'une charge de nature politique, religieuse ou judiciaire.
8. Le membre d'un tribunal quasi-judiciaire.
9. Le titulaire d'une charge électorale au sein d'un organisme, notamment un syndicat.



10. A police officer, except as provided in Part XVI (Lie Detectors).
11. A director of a corporation, except as provided in Part XX (Liability of Directors), Part XXI (Who Enforces this Act and What They Can Do), Part XXII (Complaints and Enforcement), Part XXIII (Reviews by the Board), Part XXIV (Collection), Part XXV (Offences and Prosecutions), Part XXVI (Miscellaneous Evidentiary Provisions), Part XXVII (Regulations) and Part XXVIII (Transition, Amendment, Repeals, Commencement and Short Title).
12. Any prescribed individuals.

**Dual roles**

(6) Where an individual who performs work or occupies a position described in subsection (5) also performs some other work or occupies some other position and does so as an employee, nothing in subsection (5) precludes the application of this Act to that individual and his or her employer insofar as that other work or position is concerned.

**Separate persons treated as one employer**

4. (1) Subsection (2) applies if,
  - (a) associated or related activities or businesses are or were carried on by or through an employer and one or more other persons; and
  - (b) the intent or effect of their doing so is or has been to directly or indirectly defeat the intent and purpose of this Act.

**Same**

(2) The employer and the other person or persons described in subsection (1) shall all be treated as one employer for the purposes of this Act.

**Businesses need not be carried on at same time**

(3) Subsection (2) applies even if the activities or businesses are not carried on at the same time.

**Exception, individuals**

(4) Subsection (2) does not apply with respect to a corporation and an individual who is a shareholder of the corporation unless the individual is a member of a partnership and the shares are held for the purposes of the partnership.

**Joint and several liability**

(5) Persons who are treated as one employer under this section are jointly and severally liable for any contravention of this Act and the regulations under it and for any wages owing to an employee of any of them.

10. L'agent de police, sauf disposition contraire de la partie XVI (Détecteurs de mensonges).
11. L'administrateur d'une personne morale, sauf disposition contraire des parties XX (Responsabilité des administrateurs), XXI (Application de la présente loi — ses responsables et leurs pouvoirs), XXII (Plaintes et application), XXIII (Révisions par la Commission), XXIV (Recouvrement), XXV (Infractions et poursuites), XXVI (Dispositions diverses concernant la preuve), XXVII (Règlements) et XXVIII (Disposition transitoire, modification, abrogations, entrée en vigueur et titre abrégé).
12. Tout particulier prescrit.

**Double rôle**

(6) Lorsqu'un particulier qui exécute un travail ou occupe un poste visé au paragraphe (5) exécute également un autre travail ou occupe également un autre poste à titre d'employé, ce paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher que la présente loi s'applique à lui et à son employeur relativement à cet autre travail ou poste.

**Personnes distinctes considérées comme un seul employeur**

4. (1) Le paragraphe (2) s'applique si les conditions suivantes sont réunies :
  - a) des activités ou des entreprises associées ou liées sont ou étaient exercées ou exploitées par l'employeur et une ou plusieurs autres personnes ou par leur intermédiaire;
  - b) un tel arrangement a ou a eu pour objet ou pour effet de faire échec, directement ou indirectement, à l'objet de la présente loi.

**Idem**

(2) L'employeur et la ou les autres personnes visés au paragraphe (1) sont considérés comme un seul employeur pour l'application de la présente loi.

**Simultanéité de l'exploitation non obligatoire**

(3) Le paragraphe (2) s'applique même si les activités ou les entreprises ne sont pas exercées ou exploitées en même temps.

**Exception : particuliers**

(4) Le paragraphe (2) ne s'applique aux personnes morales et aux particuliers qui en sont actionnaires que si ces derniers sont des associés d'une société en nom collectif ou en commandite et qu'il détiennent les actions aux fins de celle-ci.

**Responsabilité conjointe et individuelle**

(5) Les personnes qui sont considérées comme un seul employeur en application du présent article sont conjointement et individuellement responsables de toute contravention à la présente loi et à ses règlements d'application ainsi que des salaires dus aux employés de n'importe laquelle d'entre elles.

**No contracting out**

5. (1) Subject to subsection (2), no employer or agent of an employer and no employee or agent of an employee shall contract out of or waive an employment standard and any such contracting out or waiver is void.

**Greater contractual or statutory right**

(2) If one or more provisions in an employment contract or in another Act that directly relate to the same subject matter as an employment standard provide a greater benefit to an employee than the employment standard, the provision or provisions in the contract or Act apply and the employment standard does not apply.

**Settlement by trade union binding**

6. A settlement made on an employee's behalf by a trade union that represents the employee is binding on the employee.

**Agents**

7. An agreement or authorization that may lawfully be made or given by an employee under this Act may be made or given by his or her agent and is binding on the employee as if it had been made or given by the employee.

**Civil proceedings not affected**

8. (1) Subject to section 96, no civil remedy of an employee against his or her employer is affected by this Act.

**Notice**

(2) Where an employee commences a civil proceeding against his or her employer under this Act, notice of the proceeding shall be served on the Director on a form approved by the Director on or before the date the civil proceeding is set down for trial.

## PART IV CONTINUITY OF EMPLOYMENT

**Sale, etc., of business**

9. (1) If an employer sells a business or a part of a business and the purchaser employs an employee of the seller, the employment of the employee shall be deemed not to have been terminated or severed for the purposes of this Act and his or her employment with the seller shall be deemed to have been employment with the purchaser for the purpose of any subsequent calculation of the employee's length or period of employment.

**Exception**

(2) Subsection (1) does not apply if the day on which the purchaser hires the employee is more than 13 weeks after the earlier of his or her last day of employment with the seller and the day of the sale.

**Definitions**

(3) In this section, "sells" includes leases, transfers or disposes of in any other manner, and "sale" has a corresponding meaning.

**Impossibilité de se soustraire à une norme d'emploi**

5. (1) Sous réserve du paragraphe (2), aucun employeur ou mandataire d'un employeur ni aucun employé ou mandataire d'un employé ne doit se soustraire contractuellement à une norme d'emploi ni y renoncer. Tout acte de ce genre est nul.

**Supériorité du droit accordé par une loi ou par contrat**

(2) Si une ou plusieurs dispositions d'un contrat de travail ou d'une autre loi qui traitent directement du même sujet qu'une norme d'emploi accordent à un employé un avantage supérieur à celle-ci, ces dispositions s'appliquent et la norme d'emploi ne s'applique pas.

**Transaction d'un syndicat**

6. Toute transaction que conclut pour le compte d'un employé le syndicat qui le représente lie cet employé.

**Mandataires**

7. Toute entente que l'employé peut légitimement conclure ou toute autorisation qu'il peut légitimement donner en vertu de la présente loi peut l'être par son mandataire et le lie comme s'il l'avait conclue ou donnée.

**Aucune incidence sur les instances civiles**

8. (1) Sous réserve de l'article 96, la présente loi ne porte pas atteinte aux recours civils dont dispose un employé contre son employeur.

**Avis**

(2) Si un employé introduit une instance civile contre son employeur en vertu de la présente loi, l'avis d'instance est signifié au directeur, selon la formule qu'il approuve, au plus tard le jour où l'instance civile est inscrite au rôle.

## PARTIE IV CONTINUITÉ D'EMPLOI

**Vente d'une entreprise**

9. (1) Si l'employeur vend tout ou partie d'une entreprise et que l'acquéreur emploie un de ses employés, ce dernier est réputé ne pas avoir été licencié ou son emploi est réputé ne pas avoir pris fin pour l'application de la présente loi. L'emploi de cet employé auprès du vendeur est réputé un emploi auprès de l'acquéreur aux fins de tout calcul subséquent de la durée de son emploi ou de sa période d'emploi.

**Exception**

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'acquéreur embauche l'employé plus de 13 semaines après le jour de la vente ou, s'il lui est antérieur, après son dernier jour d'emploi auprès du vendeur.

**Définition**

(3) Au présent article, «vend» s'entend en outre du fait de disposer, notamment par location à bail ou transfert. Le terme «vente» a un sens correspondant.

**Predecessor Acts**

(4) For the purposes of subsection (1), employment with the seller includes any employment attributed to the seller under this section or a provision of a predecessor Act dealing with sales of businesses.

**New building services provider**

10. (1) This section applies if the building services provider for a building is replaced by a new provider and an employee of the replaced provider is employed by the new provider.

**No termination or severance**

(2) The employment of the employee shall be deemed not to have been terminated or severed for the purposes of this Act and his or her employment with the replaced provider shall be deemed to have been employment with the new provider for the purpose of any subsequent calculation of the employee's length or period of employment.

**Exception**

(3) Subsection (2) does not apply if the day on which the new provider hires the employee is more than 13 weeks after the earlier of his or her last day of employment with the replaced provider and the day on which the new provider began servicing the premises.

**Predecessor Acts**

(4) For the purposes of subsection (2), employment with the replaced provider includes any employment attributed to the replaced provider under this section or under a provision of a predecessor Act dealing with building services providers.

## PART V PAYMENT OF WAGES

**Payment of wages**

11. (1) An employer shall establish a recurring pay period and a recurring pay day and shall pay all wages earned during each pay period, other than accruing vacation pay, no later than the pay day for that period.

**Manner of payment**

- (2) An employer shall pay an employee's wages,
- (a) by cash;
  - (b) by cheque payable only to the employee; or
  - (c) in accordance with subsection (4).

**Place of payment by cash or cheque**

(3) If payment is made by cash or cheque, the employer shall ensure that the cash or cheque is given to the employee at his or her workplace or at some other place agreeable to the employee.

**Lois antérieures**

(4) Pour l'application du paragraphe (1), l'emploi auprès du vendeur comprend tout emploi qu'attribue à celui-ci le présent article ou une disposition d'une loi que remplace la présente loi, qui traite de la vente d'entreprises.

**Nouveau fournisseur de services de gestion d'immeubles**

10. (1) Le présent article s'applique si le fournisseur de services de gestion d'immeubles à l'égard d'un immeuble est remplacé par un nouveau fournisseur et qu'un employé du premier fournisseur est employé par le nouveau fournisseur.

**Aucun licenciement ou cessation d'emploi**

(2) L'employé est réputé ne pas avoir été licencié ou son emploi est réputé ne pas avoir pris fin pour l'application de la présente loi et son emploi auprès du premier fournisseur est réputé un emploi auprès du nouveau fournisseur aux fins de tout calcul subséquent de la durée de son emploi ou de sa période d'emploi.

**Exception**

(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas si le nouveau fournisseur embauche l'employé plus de 13 semaines après le jour où il a commencé à fournir ses services à l'égard de l'immeuble ou, s'il lui est antérieur, après le dernier jour d'emploi de l'employé auprès du premier fournisseur.

**Lois antérieures**

(4) Pour l'application du paragraphe (2), l'emploi auprès du premier fournisseur comprend tout emploi qu'attribue à celui-ci le présent article ou une disposition d'une loi que remplace la présente loi, qui traite des fournisseurs de services de gestion d'immeubles.

## PARTIE V VERSEMENT DES SALAIRES

**Versement des salaires**

11. (1) L'employeur établit une période de paie répétitive et une journée de paie répétitive et verse le salaire gagné pendant chaque période de paie, à l'exclusion des indemnités de vacances accumulées, au plus tard le jour de paie fixé pour cette période.

**Mode de versement**

- (2) L'employeur verse le salaire de l'employé :
- a) soit en espèces;
  - b) soit par chèque fait uniquement à l'ordre de l'employé;
  - c) soit conformément au paragraphe (4).

**Lieu de versement en espèces ou par chèque**

(3) Si le versement est effectué en espèces ou par chèque, l'employeur fait en sorte qu'il soit remis à l'employé à son lieu de travail ou à un autre endroit qui lui convient.

**Direct deposit**

(4) An employer may pay an employee's wages by direct deposit into an account of a financial institution if,

- (a) the account is in the employee's name;
- (b) no person other than the employee or a person authorized by the employee has access to the account; and
- (c) unless the employee agrees otherwise, an office or facility of the financial institution is located within a reasonable distance from the location where the employee usually works.

**If employment ends**

(5) If an employee's employment ends, the employer shall pay any wages to which the employee is entitled to the employee not later than the later of,

- (a) seven days after the employment ends; and
- (b) the day that would have been the employee's next pay day.

**Statement re wages**

**12.** (1) On or before an employee's pay day, the employer shall give to the employee a written statement setting out,

- (a) the pay period for which the wages are being paid;
- (b) the gross amount of wages and, unless the information is provided in some other manner, how that amount was calculated;
- (c) subject to subsection (2), the amount of any vacation pay paid or to be paid on the pay day;
- (d) the amount and purpose of each deduction from wages;
- (e) any amount with respect to room or board that is deemed to have been paid to the employee under subsection 23 (2); and
- (f) the net amount of wages being paid to the employee.

**Same**

(2) The statement need not include the information described in clause (1) (c) if the employer pays vacation pay in accordance with subsection 35 (3).

**Electronic copies**

(3) The statement may be provided to the employee by electronic mail rather than in writing if the employee has access to a means of making a paper copy of the statement.

**Deductions, etc.**

**13.** (1) An employer shall not withhold wages paya-

**Dépôt direct**

(4) L'employeur peut verser le salaire de l'employé en le déposant directement dans un compte d'un établissement financier si les conditions suivantes sont réunies :

- a) le compte est ouvert au nom de l'employé;
- b) nulle autre personne que l'employé ou une personne qu'il autorise n'a accès au compte;
- c) sauf si l'employé convient du contraire, une succursale ou une installation de l'établissement financier est située à une distance raisonnable du lieu où l'employé travaille habituellement.

**Fin de l'emploi**

(5) Si l'emploi de l'employé se termine, l'employeur lui verse le salaire auquel il a droit au plus tard le dernier en date des jours suivants :

- a) le jour qui tombe sept jours après que son emploi se termine;
- b) le jour qui aurait coïncidé avec le prochain jour de paie de l'employé.

**Relevé du salaire**

**12.** (1) Au plus tard le jour de paie de l'employé, l'employeur lui remet un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

- a) la période de paie pour laquelle le salaire est versé;
- b) le salaire brut et, à moins que le renseignement ne soit fourni d'une autre manière, son mode de calcul;
- c) sous réserve du paragraphe (2), l'indemnité de vacances versée ou à verser ce jour-là;
- d) le montant et l'objet de chaque retenue opérée sur le salaire;
- e) la somme réputée avoir été versée à l'employé en application du paragraphe 23 (2) au titre du logement ou des repas;
- f) le salaire net versé à l'employé.

**Idem**

(2) Il n'est pas nécessaire d'inclure dans le relevé le renseignement visé à l'alinéa (1) c) si l'employeur verse les indemnités de vacances conformément au paragraphe 35 (3).

**Copies électroniques**

(3) Le relevé peut être fourni à l'employé par courrier électronique plutôt que par écrit s'il a accès à un moyen d'en produire une copie papier.

**Retenues**

**13.** (1) L'employeur ne doit pas retenir le salaire

ble to an employee, make a deduction from an employee's wages or cause the employee to return his or her wages to the employer unless authorized to do so under this section.

#### Statute or court order

(2) An employer may withhold or make a deduction from an employee's wages or cause the employee to return them if a statute of Ontario or Canada or a court order authorizes it.

#### Employee authorization

(3) An employer may withhold or make a deduction from an employee's wages or cause the employee to return them with the employee's written authorization.

#### Exception

(4) Subsections (2) and (3) do not apply if the statute, order or written authorization from the employee requires the employer to remit the withheld or deducted wages to a third person and the employer fails to do so.

#### Exception

(5) Subsection (3) does not apply if,

- (a) the employee's authorization does not refer to a specific amount or provide a formula from which a specific amount may be calculated;
- (b) the employee's wages were withheld, deducted or required to be returned,
  - (i) because of faulty work,
  - (ii) because the employer had a cash shortage, lost property or had property stolen and a person other than the employee had access to the cash or property, or
  - (iii) under any prescribed conditions; or
- (c) the employee's wages were required to be returned and those wages were the subject of an order under this Act.

#### Priority of claims

14. (1) Despite any other Act, wages shall have priority over and be paid before the claims and rights of all other unsecured creditors of an employer, to the extent of \$10,000 per employee.

#### Exception

(2) Subsection (1) does not apply with respect to a distribution made by a trustee under the *Bankruptcy and Insolvency Act* (Canada).

## PART VI RECORDS

#### Records

15. (1) An employer shall record the following information with respect to each employee, including an

payable à l'employé, y opérer une retenue ni contraindre l'employé à lui retourner son salaire à moins que le présent article ne l'y autorise.

#### Loi ou ordonnance du tribunal

(2) L'employeur peut retenir le salaire de l'employé, y opérer une retenue ou contraindre l'employé à le lui retourner si une loi de l'Ontario ou du Canada ou une ordonnance du tribunal l'y autorise.

#### Autorisation de l'employé

(3) L'employeur peut retenir le salaire de l'employé, y opérer une retenue ou contraindre l'employé à le lui retourner avec l'autorisation écrite de ce dernier.

#### Exception

(4) Les paragraphes (2) et (3) ne s'appliquent pas si la loi, l'ordonnance ou l'autorisation écrite de l'employé exige de l'employeur qu'il remette la fraction du salaire retenue à un tiers et qu'il ne le fait pas.

#### Exception

(5) Le paragraphe (3) ne s'applique pas si, selon le cas :

- a) l'autorisation de l'employé ne mentionne aucune somme précise ni ne prévoit de formule permettant de calculer une telle somme;
- b) le salaire de l'employé a été retenu, en totalité ou en partie, ou il a dû être retourné dans l'une ou l'autre des cas suivants :
  - (i) un cas de malfaçon,
  - (ii) l'employeur a manqué de fonds ou a perdu ou s'est fait voler des biens et une personne autre que l'employé avait accès aux fonds ou aux biens,
  - (iii) dans les conditions prescrites;
- c) le salaire de l'employé a dû être retourné alors qu'il faisait l'objet d'une ordonnance rendue en vertu de la présente loi.

#### Priorité des créances

14. (1) Malgré toute autre loi, les salaires ont priorité sur les créances et droits de tous les autres créanciers non garantis de l'employeur et leur versement a priorité sur ceux-ci, jusqu'à concurrence de 10 000 \$ par employé.

#### Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à une distribution effectuée par un syndic en application de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada).

## PARTIE VI DOSSIERS

#### Dossiers

15. (1) L'employeur consigne les renseignements suivants à l'égard de chaque employé, y compris un tra-

employee who is a homemaker:

1. The employee's name and address.
2. The employee's date of birth, if the employee is a student and under 18 years of age.
3. The date on which the employee began his or her employment.
4. The number of hours the employee worked in each day and each week.
5. The information contained in each written statement given to the employee under subsection 12 (1) and clause 35 (3) (b).
6. All vacation time taken by the employee.

#### Homeworkers

(2) In addition to the record described in subsection (1), the employer shall maintain a register of any homeworkers the employer employs showing the following information:

1. The employee's name and address.
2. The information that is contained in all statements required to be provided to the employee described in clause 12 (1) (b).
3. Any prescribed information.

#### Exception

(3) An employer is not required to record the information described in paragraph 4 of subsection (1) with respect to an employee who is paid a salary if,

- (a) the employer records the number of hours in excess of those in his or her regular work week and,
  - (i) the number of hours in excess of eight that the employee worked in each day, or
  - (ii) if the number of hours in the employee's regular work day is more than eight hours, the number in excess; or
- (b) sections 17 to 19 and Part VIII (Overtime Pay) do not apply with respect to the employee.

#### Meaning of salary

(4) An employee is considered to be paid a salary for the purposes of subsection (3) if,

- (a) the employee is entitled to be paid a fixed amount for each pay period; and
- (b) the amount actually paid for each pay period does not vary according to the number of hours worked by the employee, unless he or she works more than 44 hours in a week.

vailleux à domicile :

1. Ses nom et adresse.
2. Sa date de naissance, s'il est un étudiant âgé de moins de 18 ans.
3. La date du début de son emploi.
4. Son nombre d'heures de travail par jour et par semaine.
5. Les renseignements contenus dans chaque relevé écrit qui lui est remis en application du paragraphe 12 (1) et de l'alinéa 35 (3) b).
6. Les vacances qu'il a prises.

#### Travailleurs à domicile

(2) Outre la consignation visée au paragraphe (1), l'employeur tient un registre des travailleurs à domicile qu'il emploie, lequel contient les renseignements suivants :

1. Les nom et adresse de l'employé.
2. Les renseignements visés à l'alinéa 12 (1) b) qui sont contenus dans tous les relevés qui doivent être fournis à l'employé.
3. Les renseignements prescrits.

#### Exception

(3) L'employeur n'est pas tenu de consigner les renseignements visés à la disposition 4 du paragraphe (1) à l'égard de l'employé à qui est versé un traitement si, selon le cas :

- a) il consigne le nombre d'heures de travail de l'employé en sus de celles de sa semaine normale de travail et :
  - (i) le nombre d'heures de travail de l'employé en sus de huit heures par jour,
  - (ii) si le nombre d'heures de travail de l'employé pendant sa journée normale de travail dépasse huit heures, le nombre d'heures en sus de celles-ci;
- b) les articles 17 à 19 et la partie VIII (Rémunération des heures supplémentaires) ne s'appliquent pas à l'employé.

#### Sens de traitement

(4) Pour l'application du paragraphe (3), un traitement est considéré comme étant versé à l'employé si :

- a) d'une part, l'employé a droit à une somme fixe pour chaque période de paie;
- b) d'autre part, la somme effectivement versée pour chaque période de paie ne change pas selon le nombre d'heures de travail de l'employé, sauf s'il travaille plus de 44 heures par semaine.

**Retention of records**

(5) The employer shall retain or arrange for some other person to retain the records of the information required under this section for the following periods:

1. For information referred to in paragraph 1 or 3 of subsection (1), three years after the employee ceased to be employed by the employer.
2. For information referred to in paragraph 2 of subsection (1), the earlier of,
  - i. three years after the employee's 18th birthday, or
  - ii. three years after the employee ceased to be employed by the employer.
3. For information referred to in paragraph 4 of subsection (1) or in subsection (3), three years after the day or week to which the information relates.
4. For information referred to in paragraph 5 of subsection (1), three years after the information was given to the employee.
5. For information referred to in paragraph 6 of subsection (1), three years after the vacation time was taken.

**Register of homeworkers**

(6) Information pertaining to a homeworker may be deleted from the register three years after the homeworker ceases to be employed by the employer.

**Retain documents re leave**

(7) An employer shall retain or arrange for some other person to retain all notices, certificates, correspondence and other documents given to or produced by the employer that relate to an employee taking pregnancy leave, parental leave or emergency leave for three years after the day on which the leave expired.

**Availability**

16. An employer shall ensure that all of the records and documents required to be retained under section 15 are readily available for inspection as required by an employment standards officer, even if the employer has arranged for another person to retain them.

## PART VII HOURS OF WORK AND EATING PERIODS

**Limit on hours of work**

17. (1) Subject to subsection (2), no employer shall require or permit an employee to work more than,



- (a) eight hours in a day or, if the employer establishes a regular work day of more than eight hours for the employee, the number of hours in his or her

**Conservation des dossiers**

(5) L'employeur conserve les dossiers des renseignements exigés par le présent article ou charge un tiers de les conserver pendant les périodes suivantes :

1. Dans le cas des renseignements visés à la disposition 1 ou 3 du paragraphe (1), la période de trois ans qui suit la fin de son emploi auprès de l'employeur.
2. Dans le cas des renseignements visés à la disposition 2 du paragraphe (1), celle des périodes suivantes qui commence avant l'autre :
  - i. la période de trois ans qui suit le 18<sup>e</sup> anniversaire de naissance de l'employé,
  - ii. la période de trois ans qui suit la fin de son emploi auprès de l'employeur.
3. Dans le cas des renseignements visés à la disposition 4 du paragraphe (1) ou au paragraphe (3), la période de trois ans qui suit le jour ou la semaine auxquels ils se rapportent.
4. Dans le cas des renseignements visés à la disposition 5 du paragraphe (1), la période de trois ans qui suit le jour où ils sont donnés à l'employé.
5. Dans le cas des renseignements visés à la disposition 6 du paragraphe (1), la période de trois ans qui suit la fin des vacances.

**Registre des travailleurs à domicile**

(6) Les renseignements concernant un travailleur à domicile peuvent être supprimés du registre trois ans après que l'employeur cesse de l'employer.

**Conservation des documents : congés**

(7) L'employeur conserve ou charge un tiers de conserver tous les avis, certificats, lettres et autres documents qu'il a reçus ou produits relativement à la prise d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé spécial par l'employé pendant trois ans après l'expiration du congé.

**Accessibilité**

16. L'employeur veille à ce que tous les dossiers et documents que l'article 15 exige de conserver soient facilement accessibles aux fins de leur inspection sur demande formelle d'un agent des normes d'emploi, et ce même s'il a chargé un tiers de les conserver.

## PARTIE VII HEURES DE TRAVAIL ET PAUSES-REPAS


**Heures de travail — restriction**

17. (1) Sous réserve du paragraphe (2), aucun employeur ne doit exiger ou permettre que l'employé travaille :



- a) soit plus de huit heures par jour ou plus du nombre d'heures de sa journée normale de travail si celle que l'employeur fixe à son égard est de

regular work day; or

(b) 48 hours in a work week. 

#### Exception where agreement

(2) An employer may permit an employee to work up to a specified number of hours in excess of an amount set out in subsection (1) if,

- (a) the employee agrees to work those hours; and
- (b) the employee will not work more than 60 hours or such other number of hours as are prescribed in a work week.

#### Agreements revocable on notice from employee

(3) An employee may revoke an agreement under subsection (2) two weeks after giving written notice to the employer.

#### Agreements revocable on notice from employer

(4) An employer may revoke an agreement under subsection (2) after giving reasonable notice to the employee.



#### Hours free from work

**18.** (1) An employer shall give an employee a period of at least 11 hours free from performing work in each day.

#### Exception


(2) Subsection (1) does not apply to an employee who is on call and called in during a period in which the employee would not otherwise be expected to perform work for his or her employer.

#### Free from work between shifts

(3) An employer shall give an employee a period of at least eight hours free from the performance of work between shifts unless the total time worked on successive shifts does not exceed 13 hours or unless the employer and the employee agree otherwise.


#### Weekly or biweekly free time requirements

(4) An employer shall give an employee a period free from the performance of work equal to,

- (a) at least 24 consecutive hours in every work week; or
- (b) at least 48 consecutive hours in every period of two consecutive work weeks. 

#### Exceptional circumstances

**19.** An employer may require an employee to work more than the maximum number of hours permitted under section 17 or to work during a period that is required to be free from performing work under section 18 only

plus de huit heures; 

b) soit plus de 48 heures par semaine de travail.

#### Exception : ententes

(2) L'employeur peut permettre à l'employé de travailler un nombre maximal d'heures précisé en sus du nombre d'heures énoncé au paragraphe (1) si :

- a) d'une part, l'employé en convient;
- b) d'autre part, l'employé ne travaille pas plus de 60 heures ou pas plus du nombre d'heures prescrit par semaine de travail.

#### Ententes révocables sur préavis de l'employé

(3) L'employé peut révoquer l'entente visée au paragraphe (2) après avoir donné un préavis écrit de deux semaines à l'employeur.

#### Ententes révocables sur préavis de l'employeur

(4) L'employeur peut révoquer l'entente visée au paragraphe (2) après avoir donné un préavis raisonnable à l'employé.



#### Heures d'inactivité

**18.** (1) L'employeur accorde une période d'au moins 11 heures d'inactivité par jour à l'employé.

#### Exception


(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employé qui est sur demande et auquel il est demandé de travailler pendant une période au cours de laquelle il ne serait pas par ailleurs censé exécuter de travail pour son employeur.

#### Inactivité entre postes

(3) L'employeur accorde une période d'au moins huit heures d'inactivité à l'employé entre deux postes, sauf si le nombre d'heures travaillées pendant des postes successifs ne dépasse pas 13 heures au total ou que l'employeur et l'employé en conviennent autrement.

#### Période d'inactivité hebdomadaire ou bimensuelle

(4) L'employeur accorde à l'employé une période d'inactivité correspondant :

- a) soit à au moins 24 heures consécutives par semaine de travail;
- b) soit à au moins 48 heures consécutives par période de deux semaines de travail consécutives. 

#### Circonstances exceptionnelles

**19.** L'employeur ne peut exiger qu'un employé travaille plus du nombre maximal d'heures permis par l'article 17 ou qu'il travaille pendant une période d'inactivité obligatoire prévue à l'article 18 que dans les



as follows, but only so far as is necessary to avoid serious interference with the ordinary working of the employer's establishment or operations:

1. To deal with an emergency.
2. If something unforeseen occurs, to ensure the continued delivery of essential public services, regardless of who delivers those services.
3. If something unforeseen occurs, to ensure that continuous processes or seasonal operations are not interrupted.
4. To carry out urgent repair work to the employer's plant or equipment.

#### Eating periods

**20.** (1) An employer shall give an employee an eating period of at least 30 minutes at intervals that will result in the employee working no more than five consecutive hours without an eating period.

#### Exception

(2) Subsection (1) does not apply if the employer and the employee agree, whether or not in writing, that the employee is to be given two eating periods that together total at least 30 minutes in each consecutive five-hour period.

#### Payment not required

**21.** An employer is not required to pay an employee for an eating period in which work is not being performed unless his or her employment contract requires such payment.

### PART VIII OVERTIME PAY

#### Overtime threshold

**22.** (1) An employer shall pay an employee overtime pay of at least one and one-half times his or her regular rate for each hour of work in excess of 44 hours in each week or, if another threshold is prescribed, that prescribed threshold.

#### Averaging agreements

(2) Subject to the regulations, if the employee and the employer agree to do so, the employee's hours of work may be averaged over a period of not more than four weeks for the purpose of determining the employee's entitlement, if any, to overtime pay.



#### Term of agreement

(2.1) An averaging agreement is not valid unless it provides for an expiry date and, if it involves an employee who is not represented by a trade union, the expiry date shall not be more than two years after the day the agreement takes effect.

circonstances suivantes et seulement dans la mesure nécessaire pour prévenir une grave entrave au fonctionnement normal de son établissement ou de ses activités :

1. Pour s'occuper d'une situation d'urgence.
2. S'il se produit quelque chose d'imprévu, pour assurer la prestation continue de services publics essentiels, quels qu'en soient les fournisseurs.
3. S'il se produit quelque chose d'imprévu, pour faire en sorte qu'aucun procédé continu ni aucune activité saisonnière ne soient interrompus.
4. Pour effectuer des réparations urgentes des installations de production de l'employeur.

#### Pauses-repas

**20.** (1) L'employeur accorde des pauses-repas d'au moins 30 minutes à l'employé, à des intervalles tels qu'il ne travaille pas plus de cinq heures consécutives sans pause-repas.

#### Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employeur et l'employé conviennent, par écrit ou non, que ce dernier pourra prendre deux pauses-repas d'une durée totale d'au moins 30 minutes par période de cinq heures consécutives.

#### Rémunération non obligatoire

**21.** L'employeur n'est pas tenu de rémunérer un employé pour les pauses-repas pendant lesquelles aucun travail n'est exécuté à moins que son contrat de travail n'exige une telle rémunération.

### PARTIE VIII RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### Seuil de travail supplémentaire

**22.** (1) L'employeur rémunère les heures supplémentaires de l'employé selon un taux équivalant à au moins son taux horaire normal majoré de 50 pour cent par heure de travail en sus de 44 heures par semaine ou du seuil prescrit, le cas échéant.

#### Ententes de calcul de la moyenne

(2) Sous réserve des règlements, si l'employé et l'employeur en conviennent, le droit de l'employé à se faire rémunérer ses heures supplémentaires peut être établi en fonction du nombre d'heures qu'il a travaillées en moyenne au cours d'une période maximale de quatre semaines.



#### Durée de l'entente

(2.1) L'entente de calcul de la moyenne n'est valide que si elle prévoit une date d'expiration et, si elle concerne un employé qui n'est pas représenté par un syndicat, cette date doit tomber deux ans au plus après le jour de son entrée en vigueur.

**Agreement may be renewed**


(2.2) Nothing in subsection (2.1) prevents an employer and employee from agreeing to renew or replace an averaging agreement.

**Existing agreements**

(2.3) An averaging agreement made before this Act comes into force that was approved by the Director under the *Employment Standards Act* or made under the *Industrial Standards Act* is valid for the purposes of subsection (2) until,

- (a) one year after the day this section comes into force; or
- (b) if the employee is represented by a trade union and a collective agreement applies to the employee,
  - (i) the day a subsequent collective agreement that applies to the employee comes into operation, or
  - (ii) if no subsequent collective agreement comes into operation within one year after the existing agreement expires, at the end of that year.

**Agreement irrevocable**

(2.4) No averaging agreement referred to in this section may be revoked before it expires unless the employer and the employee agree to revoke it. 

**Time off in lieu**

(3) The employee may be compensated for overtime hours by receiving one and one-half hours of paid time off work for each hour of overtime worked instead of overtime pay if,

- (a) the employee and the employer agree to do so; and
- (b) the paid time off work is taken within three months of the work week in which the overtime was earned or, with the employee's agreement, within 12 months of that work week.

**Where employment ends**

(4) If the employment of an employee ends before the paid time off is taken under subsection (3), the employer shall pay the employee overtime pay for the overtime hours that were worked in accordance with subsection 11 (5).

**Changing work**

(5) If an employee who performs work of a particular kind or character is exempted from the application of this section by the regulations or the regulations prescribe an overtime threshold of other than 44 hours for

**Renouvellement de l'entente**


(2.2) Le paragraphe (2.1) n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur et l'employé de convenir de renouveler ou de remplacer l'entente de calcul de la moyenne.

**Ententes existantes**

(2.3) L'entente de calcul de la moyenne qui est conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et que le directeur a approuvée en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* ou qui est conclue en vertu de la *Loi sur les normes industrielles* est valide pour l'application du paragraphe (2) jusqu'au jour tombant :

- a) un an après le jour de l'entrée en vigueur du présent article;
- b) si l'employé est représenté par un syndicat, qu'une convention collective s'applique à lui et que celle-ci prévoit une date d'expiration qui s'applique également à lui :
  - (i) le jour de l'entrée en vigueur de la convention collective subséquente qui s'applique à lui,
  - (ii) si aucune convention collective n'entre en vigueur dans l'année qui suit l'expiration de la convention existante, à la fin de cette année-là.

**Entente irrévocable**

(2.4) Une entente de calcul de la moyenne visée au présent article ne peut être révoquée avant son expiration que si l'employeur et l'employé en conviennent. 

**Congé compensatoire**

(3) L'employé peut être rémunéré de ses heures supplémentaires à raison de une heure et demie de congé payé pour chaque heure supplémentaire de travail qu'il a accumulée au lieu de toucher une rémunération des heures supplémentaires si :

- a) d'une part, l'employé et l'employeur en conviennent;
- b) d'autre part, le congé payé est utilisé dans les trois mois qui suivent la semaine de travail pendant laquelle l'employé a fait les heures supplémentaires ou, s'il en convient, dans les 12 mois qui la suivent.

**Fin de l'emploi**

(4) Si l'emploi d'un employé se termine avant qu'il n'ait pris le congé compensatoire payé prévu au paragraphe (3), l'employeur lui verse la rémunération des heures supplémentaires qu'il a travaillées conformément au paragraphe 11 (5).

**Changement de travail**

(5) Si les règlements soustraient à l'application du présent article un employé qui exécute un travail d'un genre particulier ou d'une nature particulière ou que le seuil de travail supplémentaire qu'ils prescrivent dans le

an employee who performs such work, and the duties of an employee's position require him or her to perform both that work and work of another kind or character, this Part shall apply to the employee in respect of all work performed by him or her in a work week unless the time spent by the employee performing that other work constitutes less than half the time that the employee spent fulfilling the duties of his or her position in that work week.

### **PART IX MINIMUM WAGE**

#### **Minimum wage**

**23.** (1) An employer shall pay employees at least the prescribed minimum wage.

#### **Room or board**

(2) If an employer provides room or board to an employee, the prescribed amount with respect to room or board shall be deemed to have been paid by the employer to the employee as wages.



#### **Determining compliance**

(3) Compliance with this Part shall be determined on a pay period basis.

#### **Hourly rate**

(4) Without restricting the generality of subsection (3), if the prescribed minimum wage applicable with respect to an employee is expressed as an hourly rate, the employer shall not be considered to have complied with this Part unless,

- (a) when the amount of regular wages paid to the employee in the pay period is divided by the number of hours he or she worked in the pay period, other than hours for which the employee was entitled to receive overtime pay or premium pay, the quotient is at least equal to the prescribed minimum wage; and
- (b) when the amount of overtime pay and premium pay paid to the employee in the pay period is divided by the number of hours worked in the pay period for which the employee was entitled to receive overtime pay or premium pay, the quotient is at least equal to one and one half times the prescribed minimum wage.

#### **Public holiday pay**

**24.** (1) An employee's public holiday pay for a given public holiday shall be equal to,

- (a) the total amount of regular wages and vacation pay payable to the employee in the four work weeks before the work week in which the public holiday occurred, divided by 20; or

cas d'un employé qui exécute un tel travail n'est pas de 44 heures, et que les fonctions du poste de l'employé exigent qu'il exécute tant ce travail qu'un travail d'un autre genre ou d'une autre nature, la présente partie s'applique à l'employé à l'égard de tout le travail qu'il a exécuté pendant une semaine de travail, à moins que le temps qu'il a consacré à l'exécution de cet autre travail ne soit inférieur à la moitié du temps qu'il a consacré à l'exécution des fonctions de son poste pendant cette semaine de travail.

### **PARTIE IX SALAIRE MINIMUM**

#### **Salaire minimum**

**23.** (1) L'employeur verse au moins le salaire minimum prescrit à ses employés.

#### **Logement ou repas**

(2) Si l'employeur fournit le logement ou les repas à l'employé, il est réputé lui avoir versé la somme prescrite à cet égard à titre de salaire.



#### **Observation**

(3) L'observation de la présente partie est établie en fonction de la période de paie.

#### **Taux horaire**

(4) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (3), si le salaire minimum prescrit applicable à l'employé est exprimé selon un taux horaire, l'employeur ne peut être considéré comme ayant observé la présente partie que si les conditions suivantes sont réunies :

- a) lorsque le salaire normal versé à l'employé pour la période de paie est divisé par le nombre de ses heures de travail au cours de celle-ci, à l'exclusion des heures à l'égard desquelles il avait droit à une rémunération des heures supplémentaires ou à un salaire majoré, le quotient obtenu est au moins égal au salaire minimum prescrit;
- b) lorsque le total de la rémunération des heures supplémentaires et du salaire majoré que l'employé a touché pour la période de paie est divisé par le nombre de ses heures de travail au cours de celle-ci à l'égard desquelles il avait droit à une rémunération des heures supplémentaires ou à un salaire majoré, le quotient obtenu est au moins égal à une fois et demie le salaire minimum prescrit.

#### **Salaire pour jour férié**

**24.** (1) Le salaire pour jour férié de l'employé pour un jour férié donné correspond :

- a) soit au quotient de la division par 20 de la somme du salaire normal et de l'indemnité de vacances payables à l'employé au cours des quatre semaines de travail précédant la semaine de travail

- (b) if some other manner of calculation is prescribed, the amount determined using that manner of calculation.

#### Premium pay

(2) An employer who is required under this Part to pay premium pay to an employee shall pay the employee at least one and one half times his or her regular rate.

#### Two kinds of work

**25.** (1) Subsection (2) applies with respect to an employee if,

- (a) an employee performs work of a particular kind or character in a work week in which a public holiday occurs;
- (b) the regulations exempt employees who perform work of that kind or character from the application of this Part; and
- (c) the duties of the employee's position also require him or her to perform work of another kind or character.

#### Same

(2) This Part applies to the employee with respect to that public holiday unless the time spent by the employee performing the work referred to in clause (1) (b) constitutes more than half the time that the employee spent fulfilling the duties of his or her position in that work week.

#### Public holiday ordinarily a working day

**26.** (1) If a public holiday falls on a day that would ordinarily be a working day for an employee and the employee is not on vacation that day, the employer shall give the employee the day off work and pay him or her public holiday pay for that day.

#### Exception

(2) The employee has no entitlement under subsection (1) if he or she fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday.

#### Agreement to work, ordinarily a working day

**27.** (1) An employee and employer may agree that the employee will work on a public holiday that would ordinarily be a working day for that employee, and if they do, section 26 does not apply to the employee.

#### Employee's entitlement

(2) Subject to subsections (3) and (4), if an employer and an employee make an agreement under subsection (1),

- (a) the employer shall pay to the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and substitute another day that would ordinarily be a working day for the employee to take off work and for which he or she

dans laquelle tombe le jour férié;

- b) soit à la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant.

#### Salaire majoré

(2) L'employeur qui est tenu de verser un salaire majoré à l'employé en application de la présente partie lui verse au moins une fois et demie son taux horaire normal.

#### Deux sortes de travail

**25.** (1) Le paragraphe (2) s'applique à un employé si les conditions suivantes sont réunies :

- a) il exécute un travail d'un genre particulier ou d'une nature particulière au cours de la semaine de travail dans laquelle tombe un jour férié;
- b) les règlements soustraient à l'application de la présente partie les employés qui exécutent un travail de ce genre ou de cette nature;
- c) les fonctions de son poste exigent également qu'il exécute un travail d'un autre genre ou d'une autre nature.

#### Idem

(2) La présente partie s'applique à l'employé à l'égard de ce jour férié, à moins que le temps qu'il consacre à l'exécution du travail visé à l'alinéa (1) b) ne soit supérieur à la moitié du temps qu'il consacre à l'exécution des fonctions de son poste pendant cette semaine de travail.

#### Jour férié normalement un jour ouvrable

**26.** (1) Si un jour férié coïncide avec une journée qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé et qu'il n'est pas en vacances ce jour-là, l'employeur lui donne congé et lui verse son salaire pour jour férié à l'égard de cette journée.

#### Exception

(2) N'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (1) l'employé qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

#### Entente de travail : jour férié normalement un jour ouvrable

**27.** (1) L'employeur et l'employé peuvent convenir que ce dernier travaillera un jour férié qui serait normalement un jour ouvrable pour lui, auquel cas l'article 26 ne s'applique pas à l'employé.

#### Droit de l'employé

(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), si l'employeur et l'employé concluent une entente en vertu du paragraphe (1) :

- a) soit l'employeur lui verse son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées le jour férié et substituée à celui-ci un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel

shall be paid public holiday pay as if the substitute day were a public holiday; or

- (b) if the employee and the employer agree, the employer shall pay to the employee public holiday pay for the day plus premium pay for each hour worked on that day.

**Restriction**

(3) A day that is substituted for a public holiday under clause (2) (a) shall be,

- (a) a day that is no more than three months after the public holiday; or
- (b) if the employee and the employer agree, a day that is no more than 12 months after the public holiday.

**Where certain work not performed**

(4) The employee's entitlement under subsection (2) is subject to the following rules:

1. If the employee, without reasonable cause, performs none of the work that he or she agreed to perform on the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
2. If the employee, with reasonable cause, performs none of the work that he or she agreed to perform on the public holiday, the employer shall give the employee a substitute day off work in accordance with clause (2) (a) or, if an agreement was made under clause (2) (b), public holiday pay for the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
3. If the employee performs some of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2).
4. If the employee performs some of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, with reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and a substitute day off work in accordance with clause (2) (a) or, if an agreement was made under clause (2) (b), public holiday pay for the public holiday plus premium pay for each hour worked on the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other

il doit toucher un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour;

- b) soit, si l'employé et l'employeur en conviennent, ce dernier lui verse son salaire pour jour férié pour la journée ainsi que son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là.

**Restriction**

(3) Le jour substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a) ne doit pas tomber, selon le cas :

- a) plus de trois mois après le jour férié;
- b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent.

**Non-exécution**

(4) Les règles suivantes restreignent ce à quoi l'employé a droit en application du paragraphe (2) :

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).
2. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié. Toutefois, l'employé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.
3. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).
4. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées ce jour-là et à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié et à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. Toutefois, l'employé a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée le jour férié, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue

entitlement under subsection (2).

**Requirement to work on a public holiday: certain operations**

**28.** (1) If an employee is employed in a hospital, a continuous operation, or a hotel, motel, tourist resort, restaurant or tavern, the employer may require the employee to work on a public holiday that is ordinarily a working day for the employee and that is not a day on which the employee is on vacation, and if the employer does so, sections 26 and 27 do not apply to the employee.

**Employee's entitlement**

(2) Subject to subsections (3) and (4), if an employer requires an employee to work on a public holiday under subsection (1), the employer shall,

- (a) pay to the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and substitute another day that would ordinarily be a working day for the employee to take off work and for which he or she shall be paid public holiday pay as if the substitute day were a public holiday; or
- (b) pay to the employee public holiday pay for the day plus premium pay for each hour worked on that day.

**Restriction**

(3) A day that is substituted for a public holiday under clause (2) (a) shall be,

- (a) a day that is no more than three months after the public holiday; or
- (b) if the employee and the employer agree, a day that is no more than 12 months after the public holiday.

**Where certain work not performed**

(4) The employee's entitlement under subsection (2) is subject to the following rules:

1. If the employee, without reasonable cause, performs none of the work that he or she was required to perform on the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
2. If the employee, with reasonable cause, performs none of the work that he or she was required to perform on the public holiday, the employer shall give the employee a substitute day off work in accordance with clause (2) (a) or public holiday pay for the public holiday under clause (2) (b), as the employer chooses. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
3. If the employee performs some of the work that he or she was required to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to perform all of it, he or she is entitled to premium

suisant celui-ci.

**Obligation de travailler les jours fériés : certaines exploitations**

**28.** (1) Si l'employé est employé dans un hôpital, une exploitation à fonctionnement ininterrompu, un hôtel, un motel, un lieu de villégiature, un restaurant ou une taverne, l'employeur peut exiger qu'il travaille un jour férié qui serait normalement un jour ouvrable pour lui et pendant lequel il n'est pas en vacances, auquel cas les articles 26 et 27 ne s'appliquent pas à l'employé.

**Droit de l'employé**

(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), l'employeur qui exige que l'employé travaille un jour férié en vertu du paragraphe (1) :

- a) soit lui verse son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées le jour férié et substituée à celui-ci un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il doit toucher un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour;
- b) soit lui verse son salaire pour jour férié pour la journée ainsi que son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là.

**Restriction**

(3) Le jour substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a) ne doit pas tomber, selon le cas :

- a) plus de trois mois après le jour férié;
- b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent.

**Non-exécution**

(4) Les règles suivantes restreignent ce à quoi l'employé a droit en application du paragraphe (2) :

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).
2. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié a droit à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié comme le prévoit l'alinéa (2) b), au choix de l'employeur. Toutefois, l'employé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.
3. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais

pay for each hour worked on the public holiday but has no other entitlement under subsection (2).

4. If the employee performs some of the work that he or she was required to perform on the public holiday but fails, with reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and a substitute day off work in accordance with clause (2) (a) or public holiday pay for the public holiday plus premium pay for each hour worked on the public holiday under clause (2) (b), as the employer chooses. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2).

**Public holiday not ordinarily a working day**

29. (1) If a public holiday falls on a day that would not ordinarily be a working day for an employee or a day on which the employee is on vacation, the employer shall substitute another day that would ordinarily be a working day for the employee to take off work and for which he or she shall be paid public holiday pay as if the substitute day were a public holiday.

**Restriction**

(2) A day that is substituted for a public holiday under subsection (1) shall be,

- (a) a day that is no more than three months after the public holiday; or
- (b) if the employee and the employer agree, a day that is no more than 12 months after the public holiday.

**Agreement re: public holiday pay**

(3) An employer and an employee may agree that, instead of complying with subsection (1), the employer shall pay the employee public holiday pay for the public holiday, and if they do subsection (1) does not apply to the employee.

**Exception**

(4) The employee has no entitlement under subsection (1) or (3) if he or she fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday.

**Agreement to work where not ordinarily a working day**

29.1 (1) An employee and employer may agree that the employee will work on a public holiday that falls on a day that would not ordinarily be a working day for that employee or on a day on which the employee is on vacation, and if they do, section 29 does not apply to the employee.

n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).

4. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées ce jour-là et à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié et à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là comme le prévoit l'alinéa (2) b), au choix de l'employeur. Toutefois, l'employé a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée le jour férié, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

**Jour férié non un jour ouvrable**

29. (1) Si un jour férié coïncide avec une journée qui ne serait pas normalement un jour ouvrable pour l'employé ou avec une journée pendant laquelle il est en vacances, l'employeur substitue à la journée un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il touche un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour.

**Restriction**

(2) Le jour substitué à un jour férié en application du paragraphe (1) ne doit pas tomber, selon le cas :

- a) plus de trois mois après le jour férié;
- b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent.

**Entente : salaire pour jour férié**

(3) L'employeur et l'employé peuvent convenir que, plutôt que d'observer le paragraphe (1), l'employeur verse à l'employé son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié, auquel cas le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employé.

**Exception**

(4) L'employé qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (1) ou (3).

**Entente de travail : jour férié normalement un jour non ouvrable**

29.1 (1) L'employé et l'employeur peuvent convenir que l'employé travaille un jour férié qui coïncide avec une journée qui ne serait pas normalement un jour ouvrable pour lui ou avec une journée pendant laquelle il est en vacances, auquel cas l'article 29 ne s'applique pas à l'employé.

**Employee's entitlement**

(2) Subject to subsections (3) and (4), if an employer and an employee make an agreement under subsection (1),

- (a) the employer shall pay to the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and substitute another day that would ordinarily be a working day for the employee to take off work and for which he or she shall be paid public holiday pay as if the substitute day were a public holiday; or
- (b) if the employer and employee agree, the employer shall pay the employee public holiday pay for the day plus premium pay for each hour worked.

**Restriction**

(3) A day that is substituted for a public holiday under clause (2) (a) shall be,

- (a) a day that is no more than three months after the public holiday; or
- (b) if the employee and the employer agree, a day that is no more than 12 months after the public holiday.

**Where certain work not performed**

(4) The employee's entitlement under subsection (2) is subject to the following rules:

1. If the employee, without reasonable cause, performs none of the work that he or she agreed to perform on the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
2. If the employee, with reasonable cause, performs none of the work that he or she agreed to perform on the public holiday, the employer shall give the employee a substitute day off work in accordance with clause (2) (a) or, if an agreement was made under clause (2) (b), public holiday pay for the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
3. If the employee performs some of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2).
4. If the employee performs some of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, with reasonable cause, to perform all of the work that he or she agreed to perform on the public holiday, the employer shall give the employee wages at his or her regular rate for the

**Droit de l'employé**

(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), si l'employeur et l'employé concluent une entente en vertu du paragraphe (1) :

- a) soit l'employeur lui verse son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées le jour férié et substituée à celui-ci un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il doit toucher un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour;
- b) soit, si l'employé et l'employeur en conviennent, ce dernier lui verse son salaire pour jour férié pour la journée ainsi que son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée.

**Restriction**

(3) Le jour substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a) ne doit pas tomber, selon le cas :

- a) plus de trois mois après le jour férié;
- b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent.

**Non-exécution**

(4) Les règles suivantes restreignent ce à quoi l'employé a droit en application du paragraphe (2) :

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).
2. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié. Toutefois, l'employé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.
3. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).
4. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées ce jour-là et à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2)



hours worked on the public holiday and a substitute day off work in accordance with clause (2) (a) or, if an agreement was made under clause (2) (b), public holiday pay for the public holiday plus premium pay for each hour worked on the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2). ↑

#### Premium pay hours not overtime hours

**30.** If an employee receives premium pay for working on a public holiday, the hours worked shall not be taken into consideration in calculating overtime pay to which the employee may be entitled.

#### If employment ends

**31.** If the employment of an employee ends before a day that has been substituted for a public holiday under this Part, the employer shall pay the employee public holiday pay for that day in accordance with subsection 11 (5).

### PART XI VACATION WITH PAY

#### Right to vacation

**32.** (1) An employer shall give an employee a vacation of at least two weeks after each 12 months the employee is employed.

#### Active and inactive employment

(2) Both active employment and non-active employment shall be included for the purposes of subsection (1).

#### Where vacation not taken in complete weeks

(3) If an employee does not take his or her vacation in complete weeks, the employer shall base the number of days of vacation that the employee is entitled to on,

- (a) the number of days in the employee's regular work week;
- (b) if the employee does not have a regular work week, the average number of days the employee worked per week in the four months immediately preceding the first day on which vacation time for the twelve months of employment is taken.

#### Timing of vacation

**33.** The employer shall determine when an employee shall take his or her vacation, subject to the following rules:

1. The vacation must be completed no later than 10 months after the end of the 12-month period for which it is given.

a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié et à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. Toutefois, l'employé a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée le jour férié, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci. ↑

#### Heures non assimilées à des heures supplémentaires

**30.** Si l'employé touche un salaire majoré pour avoir travaillé un jour férié, ses heures de travail ce jour-là ne doivent pas être prises en compte dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires à laquelle il peut avoir droit.

#### Fin de l'emploi

**31.** Si l'emploi d'un employé se termine avant une journée qui a été substituée à un jour férié en application de la présente partie, l'employeur lui verse son salaire pour jour férié pour la journée conformément au paragraphe 11 (5).

### PARTIE XI VACANCES ET INDEMNITÉ DE VACANCES

#### Droit à des vacances

**32.** (1) L'employeur accorde à l'employé des vacances d'au moins deux semaines après chaque période d'emploi de 12 mois.

#### Emploi effectif ou non

(2) Il est tenu compte de l'emploi effectif et non effectif pour l'application du paragraphe (1).

#### Semaines non complètes

(3) Si l'employé ne prend pas des semaines complètes de vacances, l'employeur calcule le nombre de jours de vacances auxquels il a droit :

- a) en fonction du nombre de jours compris dans sa semaine normale de travail;
- b) s'il n'a pas de semaine normale de travail, en fonction du nombre moyen de jours qu'il a travaillés par semaine au cours des quatre mois précédant immédiatement le premier jour de vacances qu'il prend pour la période d'emploi de 12 mois.

#### Période de vacances

**33.** L'employeur fixe la période pendant laquelle l'employé prend ses vacances, sous réserve des règles suivantes :

1. Les vacances doivent être terminées au plus tard 10 mois après la fin de la période de 12 mois pour laquelle elles ont été accordées.

2. The vacation must be a two-week period or two periods of one week each, unless the employee requests in writing that the vacation be taken in shorter periods and the employer agrees to that request.

#### Vacation pay

34. An employer shall pay vacation pay to an employee who is entitled to vacation under section 32 equal to at least 4 per cent of the wages, excluding vacation pay, the employee earned during the 12-month period for which the vacation is given.

#### When to pay vacation pay

35. (1) Subject to subsections (2) and (3), the employer shall pay vacation pay to the employee in a lump sum before the employee commences his or her vacation.

#### Same

(2) If the employer pays the employee his or her wages in accordance with subsection 11 (4) or the employee does not take his or her vacation in complete weeks, the employer may pay the employee his or her vacation pay on or before the pay day for the period in which the vacation falls.

#### Same

(3) The employer may pay the employee vacation pay that accrues during a pay period on the pay day for that period if the employee agrees that it may be paid in that manner and,

- (a) the statement of wages provided for that period under subsection 12 (1) sets out the amount of vacation pay being paid separately from the amount of other wages that are being paid; or
- (b) a separate statement of vacation pay is provided containing the information set out in clause 12 (1) (c) at the same time that the statement of wages is provided under subsection 12 (1).

#### Payment during labour dispute

36. (1) If the employer has scheduled vacation for an employee and subsequently the employee goes on strike or is locked out during a time for which the vacation had been scheduled, the employer shall pay to the employee the vacation pay that would have been paid to him or her with respect to that vacation.

#### Cancellation

(2) Subsection (1) applies despite any purported cancellation of the vacation.

#### If employment ends

37. If an employee's employment ends at a time when vacation pay has accrued with respect to the employee, the employer shall pay the vacation pay that has accrued to the employee in accordance with subsection 11 (5).

2. Les vacances doivent s'échelonner sur deux semaines consécutives ou correspondre à deux périodes d'une semaine chacune, à moins que l'employé ne demande par écrit à prendre des périodes de vacances plus courtes et que l'employeur en convient.

#### Indemnité de vacances

34. L'employeur verse à l'employé qui a droit à des vacances en application de l'article 32 une indemnité de vacances qui représente au moins 4 pour cent du salaire, à l'exclusion de l'indemnité de vacances, qu'il a gagné pendant la période de 12 mois pour laquelle des vacances sont accordées.

#### Versement de l'indemnité de vacances

35. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), l'employeur verse, sous forme de somme forfaitaire, une indemnité de vacances à l'employé avant le début de ses vacances.

#### Idem

(2) S'il verse son salaire à l'employé conformément au paragraphe 11 (4) ou que ce dernier ne prend pas des semaines complètes de vacances, l'employeur peut lui verser son indemnité de vacances au plus tard le jour de paie fixé pour la période dans laquelle tombent les vacances.

#### Idem

(3) L'employeur peut verser à l'employé l'indemnité de vacances qui s'accumule pendant une période de paie le jour de paie fixé pour cette période si l'employé en convient et que, selon le cas :

- a) le relevé du salaire fourni pour cette période en application du paragraphe 12 (1) indique le montant de l'indemnité de vacances versée séparément de tout autre montant versé au titre du salaire;
- b) il est fourni à l'égard de l'indemnité de vacances, en même temps que le relevé du salaire prévu au paragraphe 12 (1), un relevé distinct contenant les renseignements énoncés à l'alinéa 12 (1) c).

#### Versement pendant un conflit de travail

36. (1) S'il a accordé des vacances à un employé et que celui-ci fait grève ou est visé par un lock-out un jour où il est censé être en vacances, l'employeur lui verse l'indemnité de vacances qui lui aurait été versée à l'égard des vacances.

#### Annulation

(2) Le paragraphe (1) s'applique malgré toute annulation apparente des vacances.

#### Fin de l'emploi

37. Si l'emploi de l'employé se termine après qu'il a accumulé une indemnité de vacances, l'employeur lui verse cette indemnité conformément au paragraphe 11 (5).

**Multi-employer plans**

38. Sections 35, 36 and 37 do not apply with respect to an employee and his or her employer if,

- (a) the employee is represented by a union; and
- (b) the employer makes contributions for vacation pay to the trustees of a multi-employer vacation benefit plan.

**Vacation pay in trust**

39. (1) Every employer shall be deemed to hold vacation pay accruing due to an employee in trust for the employee whether or not the employer has kept the amount for it separate and apart.

**Same**

(2) An amount equal to vacation pay becomes a lien and charge upon the assets of the employer that in the ordinary course of business would be entered in books of account, even if it is not entered in the books of account.

**Approval to forego vacation**

40. (1) If the Director approves and an employer agrees, an employee may be allowed to forego taking vacation to which he or she is entitled under this part.

**Vacation pay**

(2) Nothing in subsection (1) allows the employer to forego paying vacation pay.

## PART XII EQUAL PAY FOR EQUAL WORK

**Equal pay for equal work**

41. (1) No employer shall pay an employee of one sex at a rate of pay less than the rate paid to an employee of the other sex when,

- (a) they perform substantially the same kind of work in the same establishment;
- (b) their performance requires substantially the same skill, effort and responsibility; and
- (c) their work is performed under similar working conditions.

**Exception**

(2) Subsection (1) does not apply when the difference in the rate of pay is made on the basis of,

- (a) a seniority system;
- (b) a merit system;
- (c) a system that measures earnings by quantity or quality of production; or

**Régimes interentreprises**

38. Les articles 35, 36 et 37 ne s'appliquent pas à l'employé ni à l'employeur si :

- a) d'une part, l'employé est représenté par un syndicat;
- b) d'autre part, l'employeur verse des cotisations aux fiduciaires d'un régime de vacances interentreprises.

**Indemnité de vacances détenue en fiducie**

39. (1) L'employeur est réputé détenir en fiducie pour le compte de l'employé l'indemnité de vacances que celui-ci a accumulée, qu'il ait ou non gardé cette somme séparée et distincte.

**Idem**

(2) Une somme correspondant à l'indemnité de vacances constitue un privilège et une charge sur l'actif de l'employeur qui, dans le cours normal des affaires, figurerait dans les livres de comptes, qu'elle y figure ou non.

**Approbation**

40. (1) Avec l'approbation du directeur et si l'employeur de l'employé en convient, il peut être permis à l'employé de renoncer à prendre les vacances auxquelles lui donne droit la présente partie.

**Indemnité de vacances**

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'autoriser l'employeur à ne pas verser l'indemnité de vacances.

## PARTIE XII À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

**À travail égal, salaire égal**

41. (1) Aucun employeur ne doit accorder à un employé d'un sexe donné un taux de salaire inférieur à celui qu'il accorde à un employé de l'autre sexe dans les circonstances suivantes :

- a) ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement;
- b) leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables;
- c) leur travail est exécuté dans des conditions comparables.

**Exception**

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas lorsque la différence de taux de salaire se fonde sur l'un ou l'autre des critères suivants :

- a) une échelle d'ancienneté;
- b) une distinction fondée sur le mérite;
- c) une échelle de rémunération fondée sur la quantité ou la qualité de la production;

(d) any other factor other than sex.

#### Reduction prohibited

(3) No employer shall reduce the rate of pay of an employee in order to comply with subsection (1).

#### Organizations

(4) No trade union or other organization shall cause or attempt to cause an employer to contravene subsection (1).

#### Deemed wages

(5) If an employment standards officer finds that an employer has contravened subsection (1), the officer may determine the amount owing to an employee as a result of the contravention and that amount shall be deemed to be unpaid wages for that employee.

### PART XIII BENEFIT PLANS

#### Definition

42. In this Part,

“employer” means an employer as defined in subsection 1 (1), and includes a group or number of unaffiliated employers or an association of employers acting for an employer in relation to a pension plan, a life insurance plan, a disability insurance plan, a disability benefit plan, a health insurance plan or a health benefit plan.

#### Differentiation prohibited

43. (1) Except as prescribed, no employer or person acting directly on behalf of an employer shall provide, offer or arrange for a benefit plan that treats any of the following persons differently because of the age, sex, marital status or same-sex partnership status of employees:

1. Employees.
2. Beneficiaries.
3. Survivors.
4. Dependants.

#### Causing contravention prohibited

(2) No organization of employers or employees and no person acting directly on behalf of such an organization shall, directly or indirectly, cause or attempt to cause an employer to contravene subsection (1).

### PART XIV LEAVES OF ABSENCE

d) tout autre facteur que le sexe.

#### Réduction interdite

(3) Aucun employeur ne doit réduire le taux de salaire d'un employé afin de se conformer au paragraphe (1).

#### Associations

(4) Aucun syndicat ni aucun autre organisme doit faire ni tenter de faire en sorte qu'un employeur contre-vienne au paragraphe (1).

#### Somme réputée un salaire

(5) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'un employeur a contrevenu au paragraphe (1) peut fixer la somme due à un employé par suite de la contravention. Cette somme est réputée un salaire impayé dû à cet employé.

### PARTIE XIII RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

#### Définition

42. La définition qui suit s'applique à la présente partie.

«employeur» Employeur au sens du paragraphe 1 (1). S'entend en outre d'un groupe ou d'un nombre d'employeurs indépendants ou d'une association patronale agissant pour un employeur relativement à un régime de retraite, un régime d'assurance-vie, un régime d'assurance-invalidité, un régime de prestations d'invalidité, un régime d'assurance-santé ou un régime de prestations de maladie.

#### Interdiction d'établir des distinctions

43. (1) Sauf selon ce qui est prescrit, aucun employeur ni aucune personne agissant directement en son nom ne doit prévoir, offrir ou prendre des arrangements pour offrir un régime d'avantages sociaux qui fait une distinction entre les personnes suivantes fondée sur l'âge, le sexe ou l'état matrimonial ou le partenariat avec une personne de même sexe des employés :

1. Les employés.
2. Les bénéficiaires.
3. Les survivants.
4. Les personnes à charge.

#### Interdiction de causer une contravention

(2) Aucune association patronale ou d'employés ni aucune personne agissant directement au nom d'une telle association ne doit directement ou indirectement, faire ni tenter de faire en sorte qu'un employeur contre-vienne au paragraphe (1).

### PARTIE XIV CONGÉS

**Definitions**

44. In this Part,

“parent” includes a person with whom a child is placed for adoption and a person who is in a relationship of some permanence with a parent of a child and who intends to treat the child as his or her own; (“père ou mère”)

“same-sex partner” means either of two persons of the same sex who live together in a conjugal relationship outside marriage; (“partenaire de même sexe”)

“spouse” means,

- (a) a spouse as defined in section 1 of the *Family Law Act*, or
- (b) either of two persons of the opposite sex who live together in a conjugal relationship outside marriage. (“conjoint”)

## PREGNANCY LEAVE

**Pregnancy leave**

45. (1) A pregnant employee is entitled to a leave of absence without pay unless her due date falls fewer than 13 weeks after she commenced employment.

**When leave may begin**

(2) An employee may begin her pregnancy leave no earlier than the earlier of,

- (a) the day that is 17 weeks before her due date; and
- (b) the day on which she gives birth.

**Exception**

(3) Clause (2) (b) does not apply with respect to a pregnancy that ends with a still-birth or miscarriage.

**Notice**

(4) An employee wishing to take pregnancy leave shall give the employer,

- (a) written notice at least two weeks before the day the leave is to begin; and
- (b) if the employer requests it, a certificate from a legally qualified medical practitioner stating the due date.

**Notice to change date**

(5) An employee who has given notice to begin pregnancy leave may begin the leave,

- (a) on an earlier day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice at least two weeks before that earlier day; or

**Définitions**

44. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

«conjoint» S'entend :

- a) soit d'un conjoint au sens de l'article 1 de la *Loi sur le droit de la famille*;
- b) soit de l'une ou l'autre de deux personnes de sexe opposé qui vivent ensemble dans une union conjugale hors du mariage. («spouse»)

«partenaire de même sexe» L'une ou l'autre de deux personnes de même sexe qui vivent ensemble dans une union conjugale hors du mariage. («same-sex partner»)

«père ou mère» S'entend en outre d'une personne auprès de qui un enfant est placé en vue de son adoption et d'une personne qui vit dans une relation d'une certaine permanence avec le père ou la mère d'un enfant et qui a l'intention de traiter l'enfant comme le sien. («parent»)

## CONGÉ DE MATERNITÉ

**Congé de maternité**

45. (1) L'employée enceinte a droit à un congé non payé à moins que la date prévue de la naissance ne tombe moins de 13 semaines après le début de son emploi.

**Début du congé**

(2) L'employée ne peut commencer son congé de maternité avant le premier en date des jours suivants :

- a) le jour qui tombe 17 semaines avant la date prévue de la naissance;
- b) le jour où elle donne naissance.

**Exception**

(3) L'alinéa (2) b) ne s'applique pas aux grossesses qui se terminent par une mortinaissance ou par une fausse couche.

**Préavis**

(4) L'employée qui souhaite prendre son congé de maternité donne à l'employeur :

- a) d'une part, un préavis écrit d'au moins deux semaines du jour où doit débiter le congé;
- b) d'autre part, si l'employeur le demande, un certificat d'un médecin dûment qualifié indiquant la date prévue de la naissance.

**Avis de changement de date**

(5) L'employée qui a donné un préavis du début de son congé de maternité peut le commencer, selon le cas :

- a) à un jour antérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit d'au moins deux semaines de ce nouveau jour;

- (b) on a later day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice at least two weeks before the day set out in the original notice.

**Same, complication, etc.**

(6) If an employee stops working because of a complication caused by her pregnancy or because of a birth, still-birth or miscarriage that occurs earlier than the due date, subsection (4) does not apply and the employee shall, within two weeks after stopping work, give the employer,

- (a) written notice of the day the pregnancy leave began or is to begin; and
- (b) if the employer requests it, a certificate from a legally qualified medical practitioner stating,
  - (i) in the case of an employee who stops working because of a complication caused by her pregnancy, that she is unable to perform the duties of her position because of the complication and stating her due date;
  - (ii) in any other case, the due date and the actual date of the birth, still-birth or miscarriage.

**End of pregnancy leave**

- 46.** (1) An employee's pregnancy leave ends,
- (a) if she is entitled to parental leave, 17 weeks after the pregnancy leave began;
  - (b) if she is not entitled to parental leave, on the day that is the later of,
    - (i) 17 weeks after the pregnancy leave began, and
    - (ii) six weeks after the birth, still-birth or miscarriage.

**Ending leave early**

(2) An employee may end her leave earlier than the day set out in subsection (1) by giving her employer written notice at least four weeks before the day she wishes to end her leave.

**Changing end date**

- (3) An employee who has given notice under subsection (2) to end her pregnancy leave may end the leave,
- (a) on an earlier day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice at least four weeks before the earlier day; or
  - (b) on a later day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice at least four weeks before the day indicated in the original notice.

- b) à un jour postérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit de ce jour au moins deux semaines avant le jour indiqué dans le préavis original.

**Idem, complications**

(6) Si l'employée arrête de travailler en raison de complications dues à sa grossesse ou d'une naissance, d'une mortinaissance ou d'une fausse couche qui se produit avant la date prévue de la naissance, le paragraphe (4) ne s'applique pas et elle donne ce qui suit à l'employeur, dans les deux semaines de l'arrêt de travail :

- a) un avis écrit du jour où son congé de maternité a débuté ou doit débuter;
- b) si l'employeur le demande, un certificat d'un médecin dûment qualifié indiquant :
  - (i) lorsque l'employée arrête de travailler en raison de complications dues à sa grossesse, que celle-ci est incapable d'accomplir ses fonctions pour la raison précitée ainsi que la date prévue de la naissance,
  - (ii) dans les autres cas, la date de la naissance, de la mortinaissance ou de la fausse couche ainsi que la date prévue de la naissance.

**Fin du congé de maternité**

- 46.** (1) Le congé de maternité de l'employée prend fin :
- a) 17 semaines après son début, si elle a droit à un congé parental;
  - b) au dernier en date des jours suivants, si elle n'a pas droit à un congé parental :
    - (i) le jour qui tombe 17 semaines après son début,
    - (ii) le jour qui tombe six semaines après la naissance, la mortinaissance ou la fausse couche.

**Fin prématurée du congé**

(2) L'employée peut mettre fin à son congé plus tôt qu'au jour prévu au paragraphe (1) en donnant à son employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines du jour où elle souhaite y mettre fin.


**Changement de date**

- (3) L'employée qui a donné un préavis de la fin de son congé de maternité en vertu du paragraphe (2) peut y mettre fin, selon le cas :
- a) à un jour antérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit d'au moins quatre semaines de ce nouveau jour;
  - b) à un jour postérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit de ce jour au moins quatre semaines avant le jour indiqué dans le préavis ori-

**Employee not returning**

(4) An employee who takes pregnancy leave shall not terminate her employment before the leave expires or when it expires without giving the employer at least four weeks' written notice of the termination.

**Exception**

(5) Subsection (4) does not apply if the employer constructively dismisses the employee. 

## PARENTAL LEAVE

**Parental leave**

47. (1) An employee who has been employed by his or her employer for at least 13 weeks and who is the parent of a child is entitled to a leave of absence without pay following the birth of the child or the coming of the child into the employee's custody, care and control for the first time.

**When leave may begin**

(2) An employee may begin parental leave no later than 52 weeks after the day the child is born or comes into the employee's custody, care and control for the first time.

**Restriction if pregnancy leave taken**

(3) An employee who has taken pregnancy leave must begin her parental leave when her pregnancy leave ends unless the child has not yet come into her custody, care and control for the first time.

**Notice**

(4) Subject to subsection (6), an employee wishing to take parental leave shall give the employer written notice at least two weeks before the day the leave is to begin.

**Notice to change date**

(5) An employee who has given notice to begin parental leave may begin the leave,

- (a) on an earlier day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice at least two weeks before that earlier day; or
- (b) on a later day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice at least two weeks before the day set out in the original notice.

**If child earlier than expected**

(6) If an employee stops working because a child comes into the employee's custody, care and control for the first time earlier than expected,


- (a) the employee's parental leave begins on the day he or she stops working; and

ginal.

**Non-reprise du travail**

(4) L'employée qui prend un congé de maternité ne doit pas mettre fin à son emploi avant la fin ou à la fin de son congé sans en donner un préavis écrit d'au moins quatre semaines à son employeur.

**Exception**

(5) Le paragraphe (4) ne s'applique pas si l'employeur congédie implicitement l'employée. 

## CONGÉ PARENTAL

**Congé parental**

47. (1) L'employé qui est employé par son employeur depuis au moins 13 semaines et qui est le père ou la mère d'un enfant a droit à un congé non payé à la suite de la naissance de l'enfant ou de la venue de l'enfant sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois.

**Début du congé**

(2) L'employé ne peut commencer un congé parental plus de 52 semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou de sa venue sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois.

**Restriction : prise d'un congé de maternité**

(3) L'employée qui a pris un congé de maternité doit commencer son congé parental dès la fin de son congé de maternité à moins que l'enfant ne soit pas encore venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois.

**Préavis**

(4) Sous réserve du paragraphe (6), l'employé qui souhaite prendre un congé parental donne à son employeur un préavis écrit d'au moins deux semaines du jour où doit débiter le congé.

**Avis de changement de date**

(5) L'employé qui a donné un préavis du début de son congé parental peut le commencer, selon le cas :

- a) à un jour antérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit d'au moins deux semaines de ce nouveau jour;
- b) à un jour postérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit de ce jour au moins deux semaines avant le jour indiqué dans le préavis original.

**Arrivée prématurée de l'enfant**

(6) Si l'employé arrête de travailler du fait qu'un enfant vient plus tôt que prévu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois :

- a) d'une part, son congé parental débute le jour où il arrête de travailler;

- (b) the employee must give the employer written notice that he or she is taking parental leave within two weeks after stopping work.

#### End of parental leave

**48.** (1) An employee's parental leave ends 35 weeks after it began, if the employee also took pregnancy leave and 37 weeks after it began, otherwise.

#### Ending leave early

(2) An employee may end his or her parental leave earlier than the day set out in subsection (1) by giving the employer written notice at least four weeks before the day he or she wishes to end the leave.

#### Changing end date

(3) An employee who has given notice to end his or her parental leave may end the leave,


- (a) on an earlier day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice at least four weeks before the earlier day; or
- (b) on a later day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice at least four weeks before the day indicated in the original notice.



#### Employee not returning

(4) An employee who takes parental leave shall not terminate his or her employment before the leave expires or when it expires without giving the employer at least four weeks' written notice of the termination.

#### Exception

(5) Subsection (4) does not apply if the employer constructively dismisses the employee. 

#### EMERGENCY LEAVE

#### Emergency leave

**49.** (1) An employee whose employer regularly employs 50 or more employees is entitled to a leave of absence without pay because of any of the following:

1. A personal illness, injury or medical emergency.
2. The death, illness, injury or medical emergency of an individual described in subsection (2).
3. An urgent matter that concerns an individual described in subsection (2).

#### Same

(2) Paragraphs 2 and 3 of subsection (1) apply with respect to the following individuals:

- b) d'autre part, il avise son employeur par écrit qu'il prend un congé parental dans les deux semaines de l'arrêt de travail.

#### Fin du congé parental

**48.** (1) Le congé parental des employées qui ont également pris un congé de maternité prend fin 35 semaines après son début, et celui des autres employés prend fin 37 semaines après son début.

#### Fin prématurée du congé

(2) L'employé peut mettre fin à son congé parental plus tôt qu'au jour prévu au paragraphe (1) en donnant à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines du jour où il souhaite y mettre fin.

#### Changement de date

(3) L'employé qui a donné un préavis de la fin de son congé parental peut y mettre fin, selon le cas :


- a) à un jour antérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit d'au moins quatre semaines de ce nouveau jour;
- b) à un jour postérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit de ce jour au moins quatre semaines avant le jour indiqué dans le préavis original.



#### Non-reprise du travail

(4) L'employé qui prend un congé parental ne doit pas mettre fin à son emploi avant la fin ou à la fin de son congé sans en donner un préavis écrit d'au moins quatre semaines à son employeur.

#### Exception

(5) Le paragraphe (4) ne s'applique pas si l'employeur congédie implicitement l'employé. 

#### CONGÉ SPÉCIAL

#### Congé spécial

**49.** (1) Tout employé dont l'employeur emploie normalement 50 employés ou plus a droit à un congé non payé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

1. Une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle.
2. Le décès, la maladie, une blessure ou une urgence médicale d'un particulier visé au paragraphe (2).
3. Une affaire urgente qui concerne un particulier visé au paragraphe (2).

#### Idem

(2) Les dispositions 2 et 3 du paragraphe (1) s'appliquent aux particuliers suivants :



1. The employee's spouse or same-sex partner.
2. A parent, step-parent or foster parent of the employee, the employee's spouse or the employee's same-sex partner.
3. A child, step-child or foster child of the employee, the employee's spouse or the employee's same-sex partner.
4. A grandparent, step-grandparent, grandchild or step-grandchild of the employee or of the employee's spouse or same-sex partner.
5. The spouse or same-sex partner of a child of the employee.
6. The employee's brother or sister.
7. A relative of the employee who is dependent on the employee for care or assistance.

**Advising employer**

(3) An employee who wishes to take leave under this section shall advise his or her employer that he or she will be doing so.

**Same**

(4) If the employee must begin the leave before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave as soon as possible after beginning it.

**Limit**

(5) An employee is entitled to take a total of 10 days' leave under this section each year.

**Leave deemed to be taken in entire days**

(6) If an employee takes any part of a day as leave under this section, the employer may deem the employee to have taken one day's leave on that day for the purposes of subsection (5).

**Evidence**

(7) An employer may require an employee who takes leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances that the employee is entitled to the leave.

**GENERAL PROVISIONS CONCERNING LEAVES****Rights during leave**

**50.** (1) During any leave under this Part, an employee continues to participate in each type of benefit plan described in subsection (2) that is related to his or her employment unless he or she elects in writing not to do so.

**Benefit plans**

(2) Subsection (1) applies with respect to pension

1. Le conjoint ou le partenaire de même sexe de l'employé.
2. Le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint ou partenaire de même sexe, ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre.
3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint ou partenaire de même sexe, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
4. Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint ou partenaire de même sexe.
5. Le conjoint ou le partenaire de même sexe d'un enfant de l'employé.
6. Le frère ou la soeur de l'employé.
7. Un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide.

**Avis à l'employeur**

(3) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article avise son employeur de son intention.

**Idem**

(4) L'employé qui est obligé de commencer son congé avant d'en aviser l'employeur le fait le plus tôt possible après le début du congé.

**Limite**

(5) L'employé a le droit de prendre au total 10 jours de congé par année en vertu du présent article.

**Congé réputé un jour complet**

(6) Si l'employé prend moins d'une journée comme congé en vertu du présent article, l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour de congé complet ce jour-là pour l'application du paragraphe (5).

**Preuve**

(7) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES CONGÉS****Droits pendant un congé**

**50.** (1) Pendant un congé prévu par la présente partie, l'employé continue de participer à chaque genre de régime d'avantages sociaux visé au paragraphe (2) qui a trait à son emploi à moins qu'il ne choisisse par écrit de ne pas le faire.

**Régimes d'avantages sociaux**

(2) Le paragraphe (1) s'applique aux régimes de re-

plans, life insurance plans, accidental death plans, extended health plans, dental plans and any prescribed type of benefit plan.

#### Employer contributions

(3) During an employee's leave under this Part, the employer shall continue to make the employer's contributions for any plan described in subsection (2) unless the employee gives the employer a written notice that the employee does not intend to pay the employee's contributions, if any.

#### Length of employment

**51.** (1) The period of an employee's leave under this Part shall be included in calculating any of the following for the purpose of determining his or her rights under an employment contract:

1. The length of his or her of employment, whether or not it is active employment.
2. The length of the employee's service whether or not that service is active.
3. The employee's seniority.

#### Exception

(2) The period of an employee's leave shall not be included in determining whether he or she has completed a probationary period under an employment contract.

#### Reinstatement

**52.** (1) Upon the conclusion of an employee's leave under this Part, the employer shall reinstate the employee to the position the employee most recently held with the employer, if it still exists, or to a comparable position, if it does not.

#### Exception

(2) Subsection (1) does not apply if the employment of the employee is ended solely for reasons unrelated to the leave.

#### Wage rate

(3) The employer shall pay a reinstated employee at a rate that is equal to the greater of,

- (a) the rate that the employee most recently earned with the employer; and
- (b) the rate that the employee would be earning had he or she worked throughout the leave.

### PART XV TERMINATION AND SEVERANCE OF EMPLOYMENT

#### TERMINATION OF EMPLOYMENT

#### No termination without notice

**53.** No employer shall terminate the employment of an employee who has been continuously employed for

traite, aux régimes d'assurance-vie, aux régimes d'assurance en cas de décès accidentel, aux régimes d'assurance-santé complémentaire, aux régimes d'assurance dentaire et aux genres prescrits de régime d'avantages sociaux.

#### Cotisations de l'employeur

(3) Pendant le congé qu'un employé prend en vertu de la présente partie, l'employeur continue de verser ses cotisations à l'égard de tout régime visé au paragraphe (2) à moins que l'employé ne l'avise par écrit de son intention de ne pas verser ses cotisations, s'il doit en verser.

#### Durée de l'emploi

**51.** (1) La durée d'un congé que prend l'employé en vertu de la présente partie est incluse dans le calcul des éléments suivants afin de déterminer les droits qu'il a aux termes d'un contrat de travail :

1. La durée de son emploi, qu'il s'agisse ou non d'un emploi effectif.
2. Ses états de service, qu'il s'agisse ou non d'états de service effectifs.
3. Son ancienneté.

#### Exception

(2) La durée du congé de l'employé ne doit pas être prise en compte pour déterminer s'il a terminé une période d'essai prévue par un contrat de travail.

#### Réintégration

**52.** (1) À la fin du congé que l'employé a pris en vertu de la présente partie, l'employeur le réintègre dans le poste qu'il occupait le plus récemment ou, s'il n'existe plus, dans un poste comparable.

#### Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'emploi de l'employé se termine uniquement pour des motifs non liés au congé.

#### Taux du salaire

(3) L'employeur verse à l'employé réintégré un taux de salaire égal au plus élevé des taux suivants :

- a) le taux de salaire le plus récent qu'il lui versait;
- b) le taux de salaire que l'employé gagnerait s'il avait travaillé pendant toute la durée du congé.

### PARTIE XV LICENCIEMENT ET CESSATION D'EMPLOI

#### LICENCIEMENT

#### Aucun licenciement sans préavis

**53.** Aucun employeur ne doit licencier un employé qu'il emploie de façon continue au moins depuis trois mois sauf si, selon le cas :

three months or more unless the employer,

- (a) has given to the employee written notice of termination in accordance with section 56 or 57 and the notice has expired; or
- (b) has complied with section 60.

**Prescribed employees not entitled**

**54.** Prescribed employees are not entitled to notice of termination or termination pay under this Part.

**What constitutes termination**

**55.** (1) An employer terminates the employment of an employee for purposes of section 53 if,

- (a) the employer dismisses the employee or otherwise refuses or is unable to continue employing him or her;
- (b) the employer constructively dismisses the employee and the employee resigns from his or her employment in response to that within a reasonable period; or
- (c) the employer lays the employee off for a period longer than the period of a temporary lay-off.

**Temporary lay-off**

(2) For the purpose of clause (1) (c), a temporary layoff is,

- (a) a lay-off of not more than 13 weeks in any period of 20 consecutive weeks;
- (b) a lay-off of more than 13 weeks in any period of 20 consecutive weeks, if the lay-off is less than 35 weeks in any period of 52 consecutive weeks and,
  - (i) the employee continues to receive substantial payments from the employer,
  - (ii) the employer continues to make payments for the benefit of the employee under a legitimate retirement or pension plan or a legitimate group or employee insurance plan,
  - (iii) the employee receives supplementary unemployment benefits,
  - (iv) the employee is employed elsewhere during the lay-off and would be entitled to receive supplementary unemployment benefits if that were not so, or
  - (v) the employer recalls the employee within the time set out in an agreement between the employer and the employee; or
- (c) in the case of an employee represented by a trade union, a lay-off longer than a lay-off described in clause (b) where the employer recalls the employee within the time set out in an agreement between the employer and the trade union.

- a) il lui a donné un préavis de licenciement écrit conformément à l'article 56 ou 57 et le délai de préavis a expiré;
- b) il s'est conformé à l'article 60.

**Employés prescrits**

**54.** Les employés prescrits n'ont pas droit au préavis de licenciement ni à l'indemnité de licenciement prévus par la présente partie.

**Ce qui constitue un licenciement**

**55.** (1) L'employeur licencie l'employé pour l'application de l'article 53 si, selon le cas :

- a) il le congédie ou il refuse par ailleurs ou est incapable de continuer de l'employer;
- b) il le congédie implicitement et l'employé démissionne en conséquence dans un délai raisonnable;
- c) il le met à pied pour une période plus longue que la période de mise à pied temporaire.

**Mise à pied temporaire**

(2) Pour l'application de l'alinéa (1) c), une mise à pied temporaire correspond, selon le cas :

- a) à une mise à pied d'au plus 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives;
- b) à une mise à pied de plus de 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives si elle est de moins de 35 semaines au cours d'une période de 52 semaines consécutives et que, selon le cas :
  - (i) l'employé continue de toucher des versements importants de l'employeur,
  - (ii) l'employeur continue de faire des versements pour le compte de l'employé dans le cadre d'un régime de retraite ou de pension légitime ou d'un régime légitime d'assurance collective ou individuelle,
  - (iii) l'employé touche des prestations supplémentaires de chômage,
  - (iv) l'employé est employé ailleurs pendant sa mise à pied et aurait le droit de toucher des prestations supplémentaires de chômage s'il ne l'était pas,
  - (v) l'employeur rappelle l'employé dans le délai fixé dans une entente qu'il a conclue avec lui;
- c) dans le cas d'un employé que représente un syndicat, à une mise à pied plus longue que celle visée à l'alinéa b) si l'employeur rappelle l'employé dans le délai fixé dans une entente qu'il a conclue avec le syndicat.

**What constitutes a week of lay-off**

(3) For the purpose of subsection (2), an employee is laid off for a week if in a week, the employee receives less than one-half the amount he or she would earn at his or her regular rate in a regular work week and that week is not a week in which the employee was not able to work, was not available for work, was subject to a disciplinary suspension or was not provided with work because of a strike or lock-out occurring at his or her place of employment or elsewhere.

**Temporary lay-off not termination**

(4) An employer who lays an employee off without specifying a recall date shall not be considered to terminate the employment of the employee, unless the period of the lay-off exceeds that of a temporary lay-off.

**Deemed termination date**

(5) If an employer terminates the employment of an employee under clause (1) (c), the employment shall be deemed to be terminated on the first day of the lay-off.

**Employer notice period**

**56.** The notice of termination under section 53 shall be given,

- (a) at least one week before the termination, if the employee's period of employment is less than one year;
- (b) at least two weeks before the termination, if the employee's period of employment is one year or more and fewer than three years;
- (c) at least three weeks before the termination, if the employee's period of employment is three years or more and fewer than four years;
- (d) at least four weeks before the termination, if the employee's period of employment is four years or more and fewer than five years;
- (e) at least five weeks before the termination, if the employee's period of employment is five years or more and fewer than six years;
- (f) at least six weeks before the termination, if the employee's period of employment is six years or more and fewer than seven years;
- (g) at least seven weeks before the termination, if the employee's period of employment is seven years or more and fewer than eight years; or
- (h) at least eight weeks before the termination, if the employee's period of employment is eight years or more.

**Notice, 50 or more employees**

**57.** (1) Despite section 56, the employer shall give

**Mise à pied d'une semaine**

(3) Pour l'application du paragraphe (2), un employé est mis à pied pour une semaine si, au cours de la semaine, il touche moins de la moitié de la somme qu'il gagnerait à son taux horaire normal pendant une semaine normale de travail et que cette semaine n'en est pas une au cours de laquelle l'employé n'était pas capable de travailler, n'était pas disponible pour travailler, était suspendu pour des raisons disciplinaires ou n'avait pas reçu de travail en raison d'une grève ou d'un lock-out survenu ailleurs.

**Mise à pied temporaire non assimilée à un licenciement**

(4) Le fait de mettre l'employé à pied sans lui donner de date de rappel ne doit pas être considéré comme un licenciement, à moins que la période de mise à pied ne dépasse celle d'une mise à pied temporaire.

**Date réputée date de licenciement**

(5) Si l'employeur licencie un employé de la manière prévue à l'alinéa (1) c), le licenciement est réputé se produire le premier jour de la mise à pied.

**Délai de préavis de l'employeur**

**56.** Le préavis de licenciement prévu à l'article 53 se donne :

- a) au moins une semaine avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est inférieure à un an;
- b) au moins deux semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins un an mais de moins de trois ans;
- c) au moins trois semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins trois ans mais de moins de quatre ans;
- d) au moins quatre semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins quatre ans mais de moins de cinq ans;
- e) au moins cinq semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins cinq ans mais de moins de six ans;
- f) au moins six semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins six ans mais de moins de sept ans;
- g) au moins sept semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins sept ans mais de moins de huit ans;
- h) au moins huit semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins huit ans.

**Préavis, 50 employés ou plus**

**57.** (1) Malgré l'article 56, l'employeur donne un

notice of termination in the prescribed manner and for the prescribed period if the employer terminates the employment of 50 or more employees at the employer's establishment in the same four-week period.

#### Information

(2) An employer who is required to give notice under this section,

- (a) shall provide to the Director the prescribed information in a form approved by the Director; and
- (b) shall, on the first day of the notice period, post in the employer's establishment the prescribed information in a form approved by the Director.

#### Content

(3) The information required under subsection (2) may include,

- (a) the economic circumstances surrounding the terminations;
- (b) any consultations that have been or are proposed to take place with communities in which the terminations will take place or with the affected employees or their agent in connection with the terminations;
- (c) any proposed adjustment measures and the number of employees expected to benefit from each; and
- (d) a statistical profile of the affected employees.

#### When notice effective

(4) The notice required under subsection (1) shall be deemed not to have been given until the Director receives the information required under clause (2) (a).

#### Posting

(5) The employer shall post the information required under clause (2) (b) in at least one conspicuous place in the employer's establishment where it is likely to come to the attention of the affected employees and the employer shall keep that information posted throughout the notice period required under this section.

#### Employee notice

(6) An employee to whom notice has been given under this section shall not terminate his or her employment without first giving the employer written notice,

- (a) at least one week before doing so, if his or her period of employment is less than two years; or
- (b) at least two weeks before doing so, if his or her period of employment is two years or more.

#### Exception

(7) Subsection (6) does not apply if the employer constructively dismisses the employee or breaches a term of the employment contract, whether or not such a breach would constitute a constructive dismissal.

préavis de licenciement de la manière et dans le délai prescrits s'il licencie 50 employés ou plus à son établissement au cours de la même période de quatre semaines.

#### Renseignements

(2) L'employeur tenu de donner un préavis en application du présent article :

- a) d'une part, fournit les renseignements prescrits au directeur selon la formule qu'il approuve;
- b) d'autre part, affiche les renseignements prescrits dans son établissement, selon la formule qu'approuve le directeur, le premier jour du délai de préavis.

#### Contenu

(3) Les renseignements qu'exige le paragraphe (2) peuvent comprendre :

- a) la situation économique entourant les licenciements;
- b) les consultations qui ont eu lieu ou qui sont prévues avec les collectivités dans lesquelles les licenciements doivent se produire ou avec les employés concernés ou leur mandataire à l'égard des licenciements;
- c) les mesures d'adaptation prévues et le nombre d'employés qui sont censés bénéficier de chacune d'elles;
- d) un portrait statistique des employés concernés.

#### Prise d'effet du préavis

(4) Le préavis qu'exige le paragraphe (1) est réputé ne pas avoir été donné tant que le directeur n'a pas reçu les renseignements qu'exige l'alinéa (2) a).

#### Affichage

(5) L'employeur affiche les renseignements qu'exige l'alinéa (2) b) dans au moins un endroit bien en vue de son établissement où les employés concernés sont susceptibles d'en prendre connaissance et il les laisse affichés pendant tout le délai de préavis qu'exige le présent article.

#### Préavis de l'employé

(6) L'employé qui a reçu un préavis en application du présent article ne doit pas mettre fin à son emploi sans d'abord donner à son employeur un préavis écrit :

- a) d'au moins une semaine, si sa période d'emploi est inférieure à deux ans;
- b) d'au moins deux semaines, si sa période d'emploi est d'au moins deux ans.

#### Exception

(7) Le paragraphe (6) ne s'applique pas si l'employeur congédie implicitement l'employé ou viole une clause du contrat de travail, que la violation constitue ou non un congédiement implicite.

**Period of employment: included, excluded time**

**58.** (1) Time spent by an employee on leave or other inactive employment is included in determining his or her period of employment.

**Exception**

(2) Despite subsection (1), if an employee's employment was terminated as a result of a lay-off, no part of the lay-off period after the deemed termination date shall be included in determining his or her period of employment.

**Requirements during notice period**

**59.** (1) During a notice period under section 56 or 57, the employer,

- (a) shall not reduce the employee's wage rate or alter any other term or condition of employment;
- (b) shall in each week pay the employee the wages the employee is entitled to receive, which in no case shall be less than his or her regular wages for a regular work week; and
- (c) shall continue to make whatever benefit plan contributions would be required to be made in order to maintain the employee's benefits under the plan until the end of the notice period.

**Where no regular work week**

(2) For the purposes of clause (1) (b), if the employee does not have a regular work week or if the employee is paid on a basis other than time, the employer shall pay the employee an amount equal to the average amount of regular wages received by the employee for the weeks in which the employee worked in the period of 12 weeks preceding the date on which notice was given.

**Benefit plan contributions**

(3) If an employer fails to contribute to a benefit plan contrary to clause (1) (c), an amount equal to the amount the employer should have contributed shall be deemed to be unpaid wages for the purpose of section 102.

**Same**

(4) Nothing in subsection (3) precludes the employee from an entitlement that he or she may have under a benefit plan.

**Pay instead of notice**

**60.** (1) An employer may terminate the employment of an employee without notice or with less notice than is required under section 56 or 57 if the employer,

- (a) pays to the employee termination pay in a lump sum equal to the amount of the employee's regular wages for a regular work week for the period of notice that the employee would otherwise have been entitled to receive and did not receive; and

**Période d'emploi : inclusion et exclusion**

**58.** (1) Les périodes d'emploi non effectif, notamment de congé, de l'employé sont prises en compte dans le calcul de sa période d'emploi.

**Exception**

(2) Malgré le paragraphe (1), si un employé est licencié par suite d'une mise à pied, la partie de la période de mise à pied qui suit la date réputée la date du licenciement ne doit pas être prise en compte dans le calcul de sa période d'emploi.

**Exigences à respecter pendant le délai de préavis**

**59.** (1) Pendant le délai de préavis prévu à l'article 56 ou 57, l'employeur fait ce qui suit :

- a) il doit s'abstenir de réduire le taux de salaire de l'employé ou de modifier ses autres conditions d'emploi;
- b) il verse chaque semaine à l'employé le salaire auquel il a droit, lequel ne doit en aucun cas être inférieur à son salaire normal pour une semaine normale de travail;
- c) il continue de verser les cotisations prévues par des régimes d'avantages sociaux qui sont nécessaires afin de maintenir les avantages dont jouit l'employé dans le cadre de ceux-ci jusqu'à la fin du délai de préavis.

**Absence de semaine normale de travail**

(2) Pour l'application de l'alinéa (1) b), si l'employé n'a pas de semaine normale de travail ou qu'il est payé autrement qu'en fonction du temps, l'employeur lui verse une somme égale à la moyenne du salaire normal qu'il a touché pour les semaines au cours desquelles il a travaillé pendant la période de 12 semaines qui précède le jour où le préavis lui a été donné.

**Cotisations aux régimes d'avantages sociaux**

(3) Si l'employeur ne cotise pas à un régime d'avantages sociaux en contravention de l'alinéa (1) c), une somme égale à celle qu'il aurait dû cotiser est réputée un salaire impayé pour l'application de l'article 102.

**Idem**

(4) Le paragraphe (3) n'a pas pour effet de priver l'employé d'un droit que peut lui conférer un régime d'avantages sociaux.

**Indemnité tenant lieu de préavis**

**60.** (1) L'employeur peut licencier l'employé sans préavis ou avec un préavis moindre que celui qu'exige l'article 56 ou 57 si :

- a) d'une part, il lui verse, sous forme de somme forfaitaire, une indemnité de licenciement égale à son salaire normal pour une semaine normale de travail pendant la période de préavis à laquelle il aurait par ailleurs eu droit;

- (b) continues to make whatever benefit plan contributions would be required to be made in order to maintain the benefits to which the employee would have been entitled had he or she continued to be employed during the period of notice that he or she would otherwise have been entitled to receive.

#### Information to Director

(2) An employer who terminates the employment of employees under this section and would otherwise be required to provide notices of termination under section 57 shall comply with clause 57 (2) (a).

#### Deemed active employment

**61.** (1) If an employer terminates the employment of employees without giving them part or all of the period of notice required under this Part, the employees shall be deemed to have been actively employed during the period for which there should have been notice for the purposes of any benefit plan under which entitlement to benefits might be lost or affected if the employees cease to be actively employed.

#### Benefit plan contributions

(2) If an employer fails to contribute to a benefit plan contrary to clause 60 (1) (b), an amount equal to the amount the employer should have contributed shall be deemed to be unpaid wages for the purpose of section 102.

#### Same

(3) Nothing in subsection (2) precludes the employee from an entitlement he or she may have under a benefit plan.

### SEVERANCE OF EMPLOYMENT

#### What constitutes severance

**62.** (1) An employer severs the employment of an employee if,

- (a) the employer dismisses the employee or refuses to continue employing the employee;
- (b) the employer constructively dismisses the employee and the employee resigns from his or her employment in response within a reasonable period;
- (c) the employer lays the employee off for 35 weeks or more in any period of 52 consecutive weeks;
- (d) the employer lays the employee off because of a permanent discontinuance of all of the employer's business at an establishment; or
- (e) the employer gives the employee notice of termination in accordance with section 56 or 57, the employee gives the employer written notice at least two weeks before resigning and the employee's notice of resignation is to take effect during the statutory notice period.

- b) d'autre part, il continue de verser les cotisations prévues par des régimes d'avantages sociaux qui seront nécessaires afin de maintenir les avantages dont aurait joui l'employé s'il avait continué d'être employé pendant la période de préavis à laquelle il aurait par ailleurs eu droit.

#### Renseignements donnés au directeur

(2) L'employeur qui licencie des employés en vertu du présent article et qui serait par ailleurs tenu de donner des préavis de licenciement en application de l'article 57 se conforme à l'alinéa 57 (2) a).

#### Emploi réputé effectif

**61.** (1) Si un employeur licencie des employés sans leur donner tout ou partie du délai de préavis qu'exige la présente partie, les employés sont réputés avoir été effectivement employés pendant la période à l'égard de laquelle un préavis aurait dû leur être donné aux fins de tout régime d'avantages sociaux dans le cadre duquel leur droit à des avantages pourrait être perdu ou réduit si leur emploi effectif se termine.

#### Cotisations aux régimes d'avantages sociaux

(2) Si l'employeur ne cotise pas à un régime d'avantages sociaux en contravention de l'alinéa 60 (1) b), une somme égale à celle qu'il aurait dû cotiser est réputée un salaire impayé pour l'application de l'article 102.

#### Idem

(3) Le paragraphe (2) n'a pas pour effet de priver l'employé d'un droit que peut lui conférer un régime d'avantages sociaux.

### CESSATION D'EMPLOI

#### Ce qui constitue une cessation d'emploi

**62.** (1) L'employeur met fin à l'emploi de l'employé si, selon le cas :

- a) il le congédie ou refuse de continuer de l'employer;
- b) il le congédie implicitement et l'employé démissionne en conséquence dans un délai raisonnable;
- c) il le met à pied pour une période de 35 semaines ou plus au cours d'une période de 52 semaines consécutives;
- d) il le met à pied en raison de l'interruption permanente de toute l'entreprise qu'il exploite à un établissement;
- e) il lui donne un préavis de licenciement conformément à l'article 56 ou 57, l'employé lui donne un préavis écrit d'au moins deux semaines de sa démission et le préavis de démission doit entrer en vigueur pendant le délai de préavis prévu par la loi.

**What constitutes a week of lay-off**

(2) For the purpose of subsection (1), an employee is laid off for a week if in a week, the employee receives less than one-quarter the amount he or she would earn at his or her regular rate in a regular work week and that week is not a week in which the employee was not able to work, was not available for work, was subject to a disciplinary suspension or was not provided with work because of a strike or lock-out occurring at his or her place of employment or elsewhere.

**Resignation**

(3) An employee's employment that is severed under clause (1) (e) shall be deemed to have been severed on the day the employer's notice of termination would have taken effect if the employee had not resigned.

**Entitlement to severance pay**

**63.** (1) An employer who severs an employment relationship with an employee shall pay severance pay to the employee if the employee was employed by the employer for five years or more and,

- (a) the severance occurred because of a permanent discontinuance of all or part of the employer's business at an establishment and the employee is one of 50 or more employees who have their employment relationship severed within a six-month period as a result; or
- (b) the employer has a payroll of \$2.5 million or more.

**Payroll**

(2) For the purposes of subsection (1), an employer shall be considered to have a payroll of \$2.5 million or more if,

- (a) the total wages earned by all of the employer's employees, including officers, in the four weeks that ended with the last day of the last pay period completed prior to the severance of an employee's employment, when multiplied by 13, was \$2.5 million or more; or
- (b) the total wages earned by all of the employer's employees, including officers, in the last or second-last fiscal year of the employer prior to the severance of an employee's employment was \$2.5 million or more.

**Exceptions**

(3) Prescribed employees are not entitled to severance pay under this section.

**Location deemed an establishment**

(4) A location shall be deemed to be an establishment under subsection (1) if,

- (a) there is a permanent discontinuance of all or part of an employer's business at the location;

**Ce qui constitue une mise à pied d'une semaine**

(2) Pour l'application du paragraphe (1), un employé est mis à pied pour une semaine si, au cours de la semaine, il touche moins du quart de la somme qu'il gagnerait à son taux horaire normal pendant une semaine normale de travail et que cette semaine n'en est pas une au cours de laquelle l'employé n'était pas capable de travailler, n'était pas disponible pour travailler, était suspendu pour des raisons disciplinaires ou n'avait pas reçu de travail en raison d'une grève ou d'un lock-out survenu à son lieu de travail ou ailleurs.

**Démission**

(3) L'emploi de l'employé auquel il est mis fin en application de l'alinéa (1) e) est réputé avoir pris fin le jour où le préavis de licenciement de l'employeur aurait pris effet si l'employé n'avait pas démissionné.

**Droit à une indemnité de cessation d'emploi**

**63.** (1) L'employeur qui met fin à l'emploi de l'employé lui verse une indemnité de cessation d'emploi s'il l'a employé pendant cinq ans ou plus et, selon le cas :

- a) que la cessation d'emploi résulte de l'interruption permanente de tout ou partie de l'entreprise qu'il exploite à un établissement et que l'employé fait partie d'un groupe de 50 employés ou plus dont il est mis fin à l'emploi au cours d'une période de six mois en raison de cette interruption;
- b) que sa masse salariale est d'au moins 2,5 millions de dollars.

**Masse salariale**

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'employeur est considéré comme ayant une masse salariale d'au moins 2,5 millions de dollars si, selon le cas :

- a) le produit par 13 du total des salaires qu'ont gagnés tous ses employés, y compris ses dirigeants, au cours de la période de quatre semaines qui s'est terminée le dernier jour de la dernière période de paie complète précédant le jour où il a été mis fin à l'emploi de l'employé correspond à au moins 2,5 millions de dollars;
- b) le total des salaires qu'ont gagnés tous ses employés, y compris ses dirigeants, au cours de son dernier ou de son avant-dernier exercice précédant le jour où il a été mis fin à l'emploi de l'employé s'élève à au moins 2,5 millions de dollars.

**Exceptions**

(3) Les employés prescrits n'ont pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article.

**Emplacement réputé un établissement**

(4) Un emplacement est réputé un établissement pour l'application du paragraphe (1) si les conditions suivantes sont réunies :

- a) il y a une interruption permanente de l'ensemble ou d'une partie des activités de l'employeur à



- (b) the location is part of an establishment consisting of two or more locations; and
- (c) the employer severs the employment relationship of 50 or more employees within a six-month period as a result.

#### Calculating severance pay

64. (1) Severance pay under this section shall be calculated by multiplying the employee's regular wages for a regular work week by the sum of,

- (a) the number of years of employment the employee has completed; and
- (b) the number of months of employment not included in clause (a) that the employee has completed, divided by 12.

#### Non-continuous employment

(2) All time spent by the employee in the employer's employ, whether or not continuous and whether or not active, shall be included in determining whether he or she is eligible for severance pay under subsection 63 (1) and in calculating his or her severance pay under subsection (1).

#### Where employee resigns

(3) If an employee's employment is severed under clause 62 (1) (e), the period between the day the employee's notice of resignation took effect and the day the employer's notice of termination would have taken effect shall not be considered in calculating the amount of severance pay to which the employee is entitled.

#### Termination without notice

(4) If an employer terminates the employment of an employee without providing the notice, if any, required under section 56 or 57, the amount of severance pay to which the employee is entitled shall be calculated as if the employee continued to be employed for a period equal to the period of notice that should have been given and was not.

#### Limit

(5) An employee's severance pay entitlement under this section shall not exceed an amount equal to the employee's regular wages for a regular work week for 26 weeks.

#### Where no regular work week

(6) For the purposes of subsections (1) and (5), if the employee does not have a regular work week or if the employee is paid on a basis other than time, the employee's regular wages for a regular work week shall be deemed to be the average amount of regular wages received by the employee for the weeks in which the employee worked in the period of 12 weeks preceding the date on which,

- (a) the employee's employment was severed; or

l'emplacement;

- b) l'emplacement fait partie d'un établissement qui comprend deux emplacements ou plus;
- c) l'employeur met fin à l'emploi de 50 employés ou plus au cours d'une période de six mois en raison de l'interruption.

#### Calcul de l'indemnité de cessation d'emploi

64. (1) L'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article est calculée en multipliant le salaire normal de l'employé pour une semaine normale de travail par la somme des deux nombres suivants :

- a) le nombre d'années complètes d'emploi de l'employé;
- b) le quotient par 12 du nombre de mois complets d'emploi non compris à l'alinéa a) de l'employé.

#### Emploi non continu

(2) La période d'emploi de l'employé auprès de l'employeur, qu'elle soit continue ou non et qu'il s'agisse d'un emploi effectif ou non, est prise en compte pour établir s'il a droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 63 (1) et pour la calculer en application du paragraphe (1).

#### Démission de l'employé

(3) S'il est mis fin à l'emploi de l'employé en application de l'alinéa 62 (1) e), la période comprise entre le jour où son avis de démission a pris effet et celui où le préavis de licenciement de l'employeur aurait pris effet ne doit pas être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle il a droit.

#### Licenciement sans préavis

(4) Si l'employeur licencie l'employé sans lui donner le préavis qu'exige l'article 56 ou 57, le cas échéant, l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle l'employé a droit est calculée comme s'il avait continué d'être employé pendant une période égale au délai de préavis qui aurait dû lui être donné.

#### Limite

(5) L'indemnité de cessation d'emploi à laquelle a droit l'employé en application du présent article ne doit pas dépasser son salaire normal pour 26 semaines normales de travail.

#### Absence de semaine normale de travail

(6) Pour l'application des paragraphes (1) et (5), si l'employé n'a pas de semaine normale de travail ou qu'il est payé autrement qu'en fonction du temps, son salaire normal pour une semaine normale de travail est réputé la moyenne du salaire normal qu'il a touché pour les semaines au cours desquelles il a travaillé pendant la période de 12 semaines qui précède le jour où, selon le cas :

- a) il a été mis fin à son emploi;

- (b) if the employee's employment was severed under clause 62 (1) (c) or (d), the date on which the lay-off began.

**In addition to other amounts**

(7) Subject to subsection (8), severance pay under this section is in addition to any other amount to which an employee is entitled under this Act or his or her employment contract.

**Set-off, deduction**

(8) Only the following set-offs and deductions may be made in calculating severance pay under this section:

1. Supplementary unemployment benefits the employee receives after his or her employment is severed and before the severance pay becomes payable to the employee.
2. An amount paid to an employee for loss of employment under a provision of the employment contract if it is based upon length of employment, length of service or seniority.
3. Severance pay that was previously paid to the employee under this Act, a predecessor of this Act or a contractual provision described in paragraph 2.

**Instalments**

**65.** (1) If an employer and an employee entitled to severance pay agree, the employer may pay the employee his or her severance pay in instalments.

**Restriction**

(2) The period over which instalments can be paid must not exceed three years.

**Default**

(3) If the employer fails to make an instalment payment, all severance pay not previously paid shall become payable immediately.

ELECTION RE RECALL RIGHTS

**Where election may be made**

**66.** (1) This section applies if an employee who has a right to be recalled for employment under his or her employment contract is entitled to,

- (a) termination pay under section 60 because of a lay-off of 35 weeks or more; or
- (b) severance pay.

**Exception**

(2) Clause (1) (b) does not apply if the employer and employee have agreed that the severance pay shall be paid in instalments under section 65.

- (b) la mise à pied a débuté, s'il a été mis fin à son emploi en application de l'alinéa 62 (1) c) ou d).

**Autres sommes**

(7) Sous réserve du paragraphe (8), l'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article s'ajoute à toute autre somme à laquelle l'employé a droit en vertu de la présente loi ou de son contrat de travail.

**Compensations et déductions**

(8) Seules les compensations et déductions suivantes peuvent être effectuées lors du calcul de l'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article :

1. Les prestations supplémentaires de chômage que touche l'employé après qu'il est mis fin à son emploi, mais avant que l'indemnité de cessation d'emploi ne devienne exigible.
2. Les sommes versées à l'employé au titre d'une perte d'emploi aux termes d'une disposition du contrat de travail si elles sont calculées en fonction de la durée de l'emploi, des états de service ou de l'ancienneté.
3. Toute indemnité de cessation d'emploi déjà versée à l'employé en application de la présente loi ou d'une loi qu'elle remplace ou aux termes d'une disposition contractuelle visée à la disposition 2.

**Versements échelonnés**

**65.** (1) S'il en convient avec l'employé qui a droit à une indemnité de cessation d'emploi, l'employeur peut la lui verser par versements échelonnés.

**Restriction**

(2) La période sur laquelle les versements peuvent être échelonnés ne doit pas dépasser trois ans.

**Manquement**

(3) La totalité de l'indemnité de cessation d'emploi impayée devient exigible immédiatement si l'employeur ne fait pas un versement échelonné.

CHOIX : DROIT DE RAPPEL

**Choix**

**66.** (1) Le présent article s'applique si l'employé qui a le droit d'être rappelé au travail aux termes de son contrat de travail a droit :

- a) soit à une indemnité de licenciement prévue à l'article 60 en raison d'une mise à pied de 35 semaines ou plus;
- b) soit à une indemnité de cessation d'emploi.

**Exception**

(2) L'alinéa (1) b) ne s'applique pas si l'employeur a convenu avec l'employé de lui verser son indemnité de cessation d'emploi par versements échelonnés en vertu de l'article 65.

**Nature of election**

(3) The employee may elect to be paid the termination pay or severance pay forthwith or to retain the right to be recalled.

**Consistency**

(4) An employee who is entitled to both termination pay and severance pay shall make the same election in respect of each.

**Deemed abandonment**

(5) An employee who elects to be paid shall be deemed to have abandoned the right to be recalled.

**Employee not represented by trade union**

(6) If an employee who is not represented by a trade union elects to retain the right to be recalled or fails to make an election, the employer shall pay the termination pay and severance pay to which the employee is entitled to the Director in trust.

**Employee represented by trade union**

(7) If an employee who is represented by a trade union elects to retain the right to be recalled or fails to make an election,

- (a) the employer and the trade union shall attempt to negotiate an arrangement for holding the money in trust, and, if the negotiations are successful, the money shall be held in trust in accordance with the arrangement agreed upon; and
- (b) if the trade union advises the Director and the employer in writing that efforts to negotiate such an arrangement have been unsuccessful, the employer shall pay the termination pay and severance pay to which the employee is entitled to the Director in trust.

**Where employee accepts recall**

(8) If the employee accepts employment made available under the right of recall, the amount held in trust shall be paid out of trust to the employer and the employee shall be deemed to have abandoned the right to termination pay and severance pay paid into trust.

**Recall rights expired or renounced**

(9) If the employee renounces the right to be recalled or the right expires, the amount held in trust shall be paid to the employee and, if the right to be recalled had not expired, the employee shall be deemed to have abandoned the right.

## PART XVI LIE DETECTORS

**Definitions**

67. In this Part, and for purposes of Part XVIII (Reprisal), Part XXI (Who Enforces this Act and What They Can Do), Part XXII (Complaints and Enforcement), Part XXIII (Reviews by the Board), Part XXIV (Collection), Part XXV (Offences and Prosecutions), Part XXVI (Miscellaneous Evidentiary Provisions), Part XXVII (Regulations) and Part XXVIII (Transition,

**Nature du choix**

(3) L'employé peut choisir soit de toucher l'indemnité de licenciement ou de cessation d'emploi sans délai, soit de maintenir son droit d'être rappelé.

**Uniformité**

(4) L'employé qui a droit à la fois à une indemnité de licenciement et à une indemnité de cessation d'emploi fait le même choix à l'égard de chacune.

**Droit réputé abandonné**

(5) L'employé qui choisit de toucher une indemnité est réputé avoir abandonné son droit d'être rappelé.

**Employé non représenté par un syndicat**

(6) Si l'employé que ne représente aucun syndicat choisit de maintenir son droit d'être rappelé ou qu'il ne fait aucun choix, l'employeur verse au directeur, en fiducie, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi auxquelles l'employé a droit.

**Employé représenté par un syndicat**

(7) Si l'employé que représente un syndicat choisit de maintenir son droit d'être rappelé ou qu'il ne fait aucun choix :

- a) d'une part, l'employeur et le syndicat tentent de négocier un arrangement portant sur la détention de la somme en fiducie et, si les négociations ont abouti, la somme est détenue en fiducie conformément à l'arrangement convenu;
- b) d'autre part, si le syndicat informe le directeur et l'employeur par écrit que les efforts déployés pour négocier un tel arrangement ont été en vain, l'employeur verse au directeur, en fiducie, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi auxquelles l'employé a droit.

**Acceptation du rappel**

(8) Si l'employé accepte un emploi auquel il peut être rappelé, la somme détenue en fiducie est remise à l'employeur et l'employé est réputé avoir abandonné son droit aux indemnités de licenciement et de cessation d'emploi détenues en fiducie.

**Droit de rappel : renonciation ou expiration**

(9) Si l'employé renonce à son droit d'être rappelé ou que celui-ci expire, la somme détenue en fiducie lui est remise et, si le droit d'être rappelé n'a pas expiré, l'employé est réputé l'avoir abandonné.

## PARTIE XVI DÉTECTEURS DE MENSONGES

**Définitions**

67. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie ainsi que pour l'application des parties XVIII (Représailles), XXI (Application de la présente loi — ses responsables et leurs pouvoirs), XXII (Plaintes et application), XXIII (Révisions par la Commission), XXIV (Recouvrement), XXV (Infractions et poursuites), XXVI (Dispositions diverses concernant la preuve),

Amendment, Repeals, Commencement and Short Title), insofar as matters concerning this Part are concerned,

“employee” means an employee as defined in subsection 1 (1) and includes an applicant for employment, a police officer and a person who is an applicant to be a police officer; (“employé”)

“employer” means an employer as defined in subsection 1 (1) and includes a prospective employer and a police governing body; (“employeur”)

“lie detector test” means an analysis, examination, interrogation or test that is taken or performed,

- (a) by means of or in conjunction with a device, instrument or machine, and
- (b) for the purpose of assessing or purporting to assess the credibility of a person. (“test du détecteur de mensonges”)

#### Right to refuse test

**68.** Subject to section 70, an employee has a right not to,

- (a) take a lie detector test;
- (b) be asked to take a lie detector test; or
- (c) be required to take a lie detector test.

#### Prohibition: testing

**69.** (1) Subject to section 70, no person shall, directly or indirectly, require, request, enable or influence an employee to take a lie detector test.

#### Prohibition: disclosure

(2) No person shall disclose to an employer that an employee has taken a lie detector test or disclose to an employer the results of a lie detector test taken by an employee.

#### Consent to test by police

**70.** This Part shall not be interpreted to prevent a person from being asked by a police officer to take, consenting to take and taking a lie detector test administered on behalf of a police force in Ontario or by a member of a police force in Ontario in the course of the investigation of an offence.

## PART XVII RETAIL BUSINESS ESTABLISHMENTS

#### Application

- 71.** (1) This Part applies with respect to,
- (a) retail business establishments as defined in subsection 1 (1) of the *Retail Business Holidays Act*;

XXVII (Règlements) et XXVIII (Disposition transitoire, modification, abrogations, entrée en vigueur et titre abrégé) dans la mesure où y sont visées des questions concernant la présente partie.

«employé» S’entend d’un employé au sens du paragraphe 1 (1) et, en outre, du candidat à un emploi, d’un agent de police et d’un candidat à un poste d’agent de police. («employee»)

«employeur» S’entend d’un employeur au sens du paragraphe 1 (1) et, en outre, d’un employeur éventuel et d’un organisme responsable d’un corps de police. («employer»)

«test du détecteur de mensonges» Analyse, examen, interrogation ou test qui :

- a) d’une part, se fait au moyen ou avec l’aide d’un dispositif, d’un instrument ou d’une machine;
- b) d’autre part, se fait afin d’évaluer la crédibilité d’une personne ou prétendant l’évaluer. («lie detector test»)

#### Droit de refuser

**68.** Sous réserve de l’article 70, l’employé a le droit, selon le cas :

- a) de ne pas se soumettre à un test du détecteur de mensonges;
- b) de ne pas se faire demander de se soumettre à un test du détecteur de mensonges;
- c) de ne pas être tenu de se soumettre à un test du détecteur de mensonges.

#### Interdiction : test

**69.** (1) Sous réserve de l’article 70, nul ne doit, directement ou indirectement, demander ni permettre à un employé de se soumettre à un test du détecteur de mensonges, ni l’exiger de lui ni l’influencer à cet égard.

#### Interdiction : divulgation

(2) Nul ne doit divulguer à un employeur le fait qu’un employé s’est soumis à un test du détecteur de mensonges ni les résultats d’un tel test.

#### Consentement au test

**70.** La présente partie n’a pas pour effet d’empêcher un agent de police de demander à quiconque de se soumettre à un test du détecteur de mensonges administré pour le compte d’un corps de police de l’Ontario ou par un membre d’un tel corps dans le cadre d’une enquête sur une infraction ni d’empêcher quiconque de consentir et de se soumettre à un tel test.

## PARTIE XVII ÉTABLISSEMENTS DE COMMERCE DE DÉTAIL

#### Application

- 71.** (1) La présente partie s’applique à ce qui suit :
- a) les établissements de commerce de détail au sens du paragraphe 1 (1) de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*;

- (b) employees employed to work in those establishments; and
- (c) employers of those employees.

**Exception**

(2) This Part does not apply with respect to retail business establishments in which the primary retail business is one that,

- (a) sells prepared meals;
- (b) rents living accommodations;
- (c) is open to the public for educational, recreational or amusement purposes; or
- (d) sells goods or services incidental to a business described in clause (a), (b) or (c) and is located in the same premises as that business.

**Right to refuse work**

**72.** (1) An employee may refuse to work on a public holiday or a day declared by proclamation of the Lieutenant Governor to be a holiday for the purposes of the *Retail Business Holidays Act*.

**Same**

- (2) An employee may refuse to work on a Sunday.

**Notice of refusal**

(3) An employee who agrees to work on a day referred to in subsection (1) or (2) may then decline to work on that day, but only if he or she gives the employer notice that he or she declines at least 48 hours before he or she was to commence work on that day.

## PART XVIII REPRISAL

**Prohibition**

**73.** (1) No employer or person acting on behalf of an employer shall intimidate, dismiss or otherwise penalize an employee or threaten to do so,

- (a) because the employee,
  - (i) asks the employer to comply with this Act and the regulations,
  - (ii) makes inquiries about his or her rights under this Act,
  - (iii) files a complaint with the Ministry under this Act,
  - (iv) exercises or attempts to exercise a right under this Act,
  - (v) gives information to an employment standards officer,
  - (vi) testifies or is required to testify or otherwise participates or is going to participate in a

- b) les employés de ces établissements;
- c) les employeurs de ces employés.

**Exception**

(2) La présente partie ne s'applique pas aux établissements de commerce de détail dont l'entreprise principale :

- a) soit consiste à assurer le service de repas;
- b) soit consiste à louer des locaux d'hébergement;
- c) soit est accessible au public à des fins d'éducation, de loisirs ou de divertissement;
- d) soit consiste à vendre des marchandises ou des services accessoires à une entreprise visée à l'alinéa a), b) ou c) et est située dans les mêmes locaux que celle-ci.

**Droit de refuser de travailler**

**72.** (1) L'employé peut refuser de travailler un jour férié ou tout jour que le lieutenant-gouverneur proclame jour férié pour l'application de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*.

**Idem**

- (2) L'employé peut refuser de travailler le dimanche.

**Avis de refus**

(3) L'employé qui convient de travailler un des jours mentionnés au paragraphe (1) ou (2) peut ensuite refuser de travailler ce jour-là, mais seulement s'il en avise l'employeur au moins 48 heures avant le début de son poste ce jour-là.

## PARTIE XVIII REPRÉSAILLES

**Interdiction**

**73.** (1) Nul employeur ni quiconque agissant pour son compte ne doit intimider, congédier ou pénaliser un employé, ni menacer de le faire :

- a) soit pour le motif que l'employé, selon le cas :
  - (i) demande à l'employeur de se conformer à la présente loi et aux règlements,
  - (ii) s'informe des droits que lui confère la présente loi,
  - (iii) dépose une plainte auprès du ministère en vertu de la présente loi,
  - (iv) exerce ou tente d'exercer un droit que lui confère la présente loi,
  - (v) donne des renseignements à un agent des normes d'emploi,
  - (vi) témoigne ou est tenu de témoigner dans une instance prévue par la présente loi ou y par-

proceeding under this Act,

(vii) participates in proceedings respecting a by-law or proposed by-law under section 4 of the *Retail Business Holidays Act*,

(viii) is or will become eligible to take a leave, intends to take a leave or takes a leave under Part XIV; or

(b) because the employer is or may be required, because of a court order or garnishment, to pay to a third party an amount owing by the employer to the employee.

#### Onus of proof

(2) Subject to subsection 121 (4), in any proceeding under this Act, the burden of proof that an employer did not contravene a provision set out in this section lies upon the employer.

### PART XIX BUILDING SERVICES PROVIDERS

#### New provider

74. (1) This Part applies if a building services provider for a building is replaced by a new provider.

#### Termination and severance pay

(2) The new provider shall comply with Part XV (Termination and Severance of Employment) with respect to every employee of the replaced provider who is engaged in providing services at the premises and whom the new provider does not employ as if the new provider had terminated and severed the employee's employment.

#### Same

(3) The new provider shall be deemed to have been the employee's employer for the purpose of subsection (2).

#### Exception

(4) The new provider is not required to comply with subsection (2) with respect to,

- (a) an employee who is retained by the replaced provider; or
- (b) any prescribed employees.

#### Vacation pay

75. (1) A provider who ceases to provide services at a premises and who ceases to employ an employee shall pay to the employee the amount of any accrued vacation pay.

#### Same

(2) A payment under subsection (1) shall be made within the later of,

- (a) seven days after the day the employee's employment with the provider ceases; or

ticipé ou y participera d'une autre façon,

(vii) participe à des instances concernant un règlement municipal ou un projet de règlement municipal visé à l'article 4 de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*,

(viii) a ou aura le droit de prendre un congé, a l'intention d'en prendre un ou en prend un en vertu de la partie XIV;

b) soit pour le motif que l'employeur est ou peut être tenu, aux termes d'une ordonnance d'un tribunal ou d'une saisie-arrêt, de verser à un tiers la somme qu'il doit à l'employé.

#### Fardeau de la preuve

(2) Sous réserve du paragraphe 121 (4), dans toute instance introduite en vertu de la présente loi, c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver qu'il n'a pas contrevenu à une disposition du présent article.

### PARTIE XIX FOURNISSEURS DE SERVICES DE GESTION D'IMMEUBLES

#### Nouveau fournisseur

74. (1) La présente partie s'applique si un fournisseur de services de gestion d'immeubles à l'égard d'un immeuble est remplacé par un nouveau fournisseur.

#### Indemnité de licenciement et de cessation d'emploi

(2) Le nouveau fournisseur se conforme à la partie XV (Licenciement et cessation d'emploi) à l'égard de chaque employé du premier fournisseur qui fournit des services dans les locaux et qu'il n'emploie pas, comme s'il l'avait licencié et s'il avait mis fin à son emploi.

#### Idem

(3) Le nouveau fournisseur est réputé avoir été l'employeur de l'employé pour l'application du paragraphe (2).

#### Exception

(4) Le nouveau fournisseur n'est pas tenu de se conformer au paragraphe (2) à l'égard :

- a) soit des employés que garde le premier fournisseur;
- b) soit des employés prescrits.

#### Indemnité de vacances

75. (1) Le fournisseur qui cesse de fournir des services dans des locaux et qui cesse d'employer un employé lui verse le montant de toute indemnité de vacances accumulée.

#### Idem

(2) Le versement prévu au paragraphe (1) est effectué au plus tard au dernier en date des jours suivants :

- a) le jour qui tombe sept jours après celui où se termine l'emploi de l'employé auprès du fournisseur;

(b) the day that would have been the employee's next regular pay day.

**Information request, possible new provider**

76. (1) Where a person is seeking to become the new provider at a premises, the owner or manager of the premises shall upon request give to that person the prescribed information about the employees who on the date of the request are engaged in providing services at the premises.

**Same, new provider**

(2) Where a person becomes the new provider at a premises, the owner or manager of the premises shall upon request give to that person the prescribed information about the employees who on the date of the request are engaged in providing services for the premises.

**Request by owner or manager**

(3) If an owner or manager requests a provider or former provider to provide information to the owner or manager so that the owner or manager can fulfil a request made under subsection (1) or (2), the provider or former provider shall provide the information.

**Use of information**

77. (1) A person who receives information under this Part shall use that information only for the purpose of complying with this Part or determining the person's obligations or potential obligations under this Part.

**Confidentiality**

(2) A person who receives information under section 76 shall not disclose it, except as authorized under this Part.

**PART XX  
LIABILITY OF DIRECTORS**

**Definition**

78. In this Part,

“director” means a director of a corporation and includes a shareholder who is a party to a unanimous shareholder agreement.

**Application of Part**

79. (1) This Part applies with respect to shareholders described in section 78 only to the extent that the directors are relieved, under subsection 108 (5) of the *Business Corporations Act* or subsection 146 (5) of the *Canada Business Corporations Act*, of their liability to pay wages to the employees of the corporation.

**Non-application**

(2) This Part does not apply with respect to directors of corporations to which Part III of the *Corporations Act* applies or to which the *Co-operative Corporations Act* applies.

**Same**

(3) This Part does not apply with respect to directors,

b) le jour qui aurait coïncidé avec le prochain jour normal de paie de l'employé.

**Demande de renseignements : nouveau fournisseur éventuel**

76. (1) Si une personne cherche à devenir le nouveau fournisseur à l'égard de locaux, le propriétaire ou le gérant de ceux-ci lui donne sur demande les renseignements prescrits au sujet des employés qui y fournissent des services à la date de la demande.

**Idem : nouveau fournisseur**

(2) Si une personne devient le nouveau fournisseur à l'égard de locaux, le propriétaire ou le gérant de ceux-ci lui donne sur demande les renseignements prescrits au sujet des employés qui y fournissent des services à la date de la demande.

**Demande du propriétaire ou du gérant**

(3) Le fournisseur ou l'ancien fournisseur donne au propriétaire ou au gérant qui les lui demande les renseignements dont celui-ci a besoin pour répondre à une demande qui lui a été faite en vertu du paragraphe (1) ou (2).

**Utilisation des renseignements**

77. (1) La personne qui reçoit des renseignements en application de la présente partie ne les utilise que pour se conformer à celle-ci ou pour établir les obligations que lui impose ou peut lui imposer la présente partie.

**Confidentialité**

(2) La personne qui reçoit des renseignements en application de l'article 76 ne doit pas les divulguer, si ce n'est comme l'autorise la présente partie.

**PARTIE XX  
RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS**

**Définition**

78. La définition qui suit s'applique à la présente partie.

«administrateur» S'entend d'un administrateur d'une personne morale et, en outre, d'un actionnaire qui est partie à une convention unanime des actionnaires.

**Application**

79. (1) La présente partie ne s'applique aux actionnaires visés à l'article 78 que dans la mesure où les administrateurs sont déchargés, en vertu du paragraphe 108 (5) de la *Loi sur les sociétés par actions* ou du paragraphe 146 (5) de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, de leur responsabilité à l'égard du versement du salaire aux employés de la personne morale.

**Non-application**

(2) La présente partie ne s'applique pas aux administrateurs de personnes morales auxquelles s'applique la partie III de la *Loi sur les personnes morales* ou la *Loi sur les sociétés coopératives*.

**Idem**

(3) La présente partie ne s'applique pas aux adminis-

or persons who perform functions similar to those of a director, of a college of a health profession or a group of health professions that is established or continued under an Act of the Legislature.

#### Same

(4) This Part does not apply with respect to directors of corporations,

- (a) that have been incorporated in another jurisdiction;
- (b) that have objects that are similar to the objects of corporations to which Part III of the *Corporations Act* applies or to which the *Co-operative Corporations Act* applies; and
- (c) that are carried on without the purpose of gain.

#### Directors' liability for wages

**80.** (1) The directors of an employer are jointly and severally liable for wages as provided in this Part if,

- (a) the employer is insolvent, the employee has caused a claim for unpaid wages to be filed with the receiver appointed by a court with respect to the employer or with the employer's trustee in bankruptcy and the claim has not been paid;
- (b) an employment standards officer has made an order that the employer is liable for wages, unless the amount set out in the order has been paid or the employer has applied to have it reviewed;
- (c) an employment standards officer has made an order that a director is liable for wages, unless the amount set out in the order has been paid or the employer or the director has applied to have it reviewed; or
- (d) the Board has issued, amended or affirmed an order under section 118, the order, as issued, amended or affirmed, requires the employer or the directors to pay wages and the amount set out in the order has not been paid.

#### Employer primarily responsible

(2) Despite subsection (1), the employer is primarily responsible for an employee's wages but proceedings against the employer under this Act do not have to be exhausted before proceedings may be commenced to collect wages from directors under this Part.

#### Wages

(3) The wages that directors are liable for under this Part are wages, not including termination pay and severance pay as they are provided for under this Act or an

trateurs, ou aux personnes qui s'acquittent de fonctions similaires à celles d'un administrateur, de l'ordre d'une profession de la santé ou d'un groupe de professions de la santé qui est créé ou maintenu en vertu d'une loi de la Législature.

#### Idem

(4) La présente partie ne s'applique pas aux administrateurs de personnes morales qui réunissent les conditions suivantes :

- a) elles ont été constituées dans un autre territoire de compétence;
- b) leurs objets sont semblables à ceux des personnes morales auxquelles s'applique la partie III de la *Loi sur les personnes morales* ou la *Loi sur les sociétés coopératives*;
- c) leurs activités sont exercées sans but lucratif.

#### Responsabilité des administrateurs à l'égard du salaire

**80.** (1) Les administrateurs d'un employeur sont conjointement et individuellement responsables à l'égard du versement d'un salaire comme le prévoit la présente partie si, selon le cas :

- a) l'employeur est insolvable, l'employé a fait déposer une réclamation de salaire impayé auprès du séquestre nommé par un tribunal à l'égard de l'employeur ou auprès du syndic de faillite de l'employeur et la réclamation n'a pas été réglée;
- b) un agent des normes d'emploi a pris une ordonnance portant que l'employeur est responsable du versement d'un salaire, à moins que le montant fixé dans l'ordonnance n'ait été versé ou que l'employeur n'ait demandé la révision de celle-ci;
- c) un agent des normes d'emploi a pris une ordonnance portant qu'un administrateur est responsable du versement d'un salaire, à moins que le montant fixé dans l'ordonnance n'ait été versé ou que l'employeur ou l'administrateur n'ait demandé la révision de celle-ci;
- d) la Commission a rendu, modifié ou confirmé une ordonnance en vertu de l'article 118, laquelle, telle qu'elle a été rendue, modifiée ou confirmée, exige que l'employeur ou les administrateurs versent un salaire et que le montant fixé dans celle-ci n'a pas été versé.

#### L'employeur est le premier responsable

(2) Malgré le paragraphe (1), l'employeur est le premier responsable du salaire d'un employé mais les instances contre l'employeur prévues par la présente loi n'ont pas à être épuisées avant que puisse être introduite une instance en recouvrement du salaire auprès des administrateurs en application de la présente partie.

#### Salaire

(3) Le salaire à l'égard duquel les administrateurs sont responsables en application de la présente partie ne comprend pas l'indemnité de licenciement et l'indem-



employment contract and not including amounts that are deemed to be wages under this Act.

#### Vacation pay

(4) The vacation pay that directors are liable for is the greater of the minimum vacation pay provided in Part XI (Vacation With Pay) and the amount contractually agreed to by the employer and the employee.

#### Holiday pay

(5) The amount of holiday pay that directors are liable for is the greater of the amount payable for holidays at the rate as determined under this Act and the regulations and the amount for the holidays at the rate as contractually agreed to by the employer and the employee.

#### Overtime wages

(6) The overtime wages that directors are liable for are the greater of the amount of overtime pay provided in Part VIII (Overtime Pay) and the amount contractually agreed to by the employer and the employee.

#### Directors' maximum liability

(7) The directors of an employer corporation are jointly and severally liable to the employees of the corporation for all debts not exceeding six months' wages, as described in subsection (3), that become payable while they are directors for services performed for the corporation and for the vacation pay accrued while they are directors for not more than 12 months under this Act and the regulations made under it or under any collective agreement made by the corporation.

#### Interest

(8) A director is liable to pay interest, at the rate and calculated in the manner determined by the Director under subsection 87 (5), on outstanding wages for which the director is liable.

#### Contribution from other directors

(9) A director who has satisfied a claim for wages is entitled to contribution in relation to the wages from other directors who are liable for the claim.

#### Limitation periods

(10) A limitation period set out in section 113 prevails over a limitation period in any other Act, unless the other Act states that it is to prevail over this Act.

#### No relief by contract, etc.

**81.** (1) No provision in a contract, in the articles of

nité de cessation d'emploi qui sont prévues par la présente loi ou par un contrat de travail ni les montants qui sont réputés un salaire en application de la présente loi.

#### Indemnité de vacances

(4) L'indemnité de vacances à l'égard de laquelle les administrateurs sont responsables correspond à l'indemnité de vacances minimale prévue à la partie XI (Vacances et indemnité de vacances), ou, si elle est plus élevée, à la somme convenue par contrat entre l'employeur et l'employé.

#### Indemnité pour congé

(5) Le montant de l'indemnité pour un congé à l'égard duquel les administrateurs sont responsables correspond à la somme payable pour les congés au taux fixé en application de la présente loi et des règlements ou, si elle est plus élevée, à la somme prévue pour les congés aux taux convenus par contrat entre l'employeur et l'employé.

#### Rétribution du travail supplémentaire

(6) La rétribution du travail supplémentaire à l'égard de laquelle les administrateurs sont responsables correspond à la somme de la rémunération des heures supplémentaires prévue par la partie VIII (Rémunération des heures supplémentaires) ou, si elle est plus élevée, à la somme convenue par contrat entre l'employeur et l'employé.

#### Responsabilité maximale des administrateurs

(7) Les administrateurs d'une personne morale qui est un employeur sont conjointement et individuellement responsables envers les employés de la personne morale de toutes les dettes ne dépassant pas six mois du salaire visé au paragraphe (3) qui deviennent payables pendant qu'ils sont administrateurs pour des services fournis pour le compte de la personne morale et de l'indemnité de vacances accumulée sur au plus 12 mois pendant qu'ils sont administrateurs en vertu de la présente loi et de ses règlements d'application ou en vertu d'une convention collective conclue par la personne morale.

#### Intérêts

(8) L'administrateur est responsable à l'égard du versement des intérêts, aux taux et selon le mode de calcul fixés par le directeur en vertu du paragraphe 87 (5), sur le salaire impayé à l'égard duquel l'administrateur est responsable.

#### Contribution d'autres administrateurs

(9) L'administrateur qui a réglé une réclamation de salaire peut réclamer leur part aux autres administrateurs responsables du règlement.

#### Délais de prescription

(10) Un délai de prescription prévu à l'article 113 prévaut sur un délai de prescription prévu dans une autre loi, sauf si l'autre loi indique qu'elle prévaut sur la présente loi.

#### Aucune restriction de la responsabilité

**81.** (1) Nulle disposition d'un contrat, des statuts constitutifs, ou des règlements administratifs de la per-

incorporation or the by-laws of a corporation or in a resolution of a corporation relieves a director from the duty to act according to this Act or relieves him or her from liability for breach of it.

#### Indemnification of directors

(2) An employer may indemnify a director, a former director and the heirs or legal representatives of a director or former director against all costs, charges and expenses, including an amount paid to satisfy an order under this Act, including an order which is the subject of a filing under section 125, reasonably incurred by the director with respect to any civil or administrative action or proceeding to which he or she is a party by reason of being or having been a director of the employer if,

- (a) he or she has acted honestly and in good faith with a view to the best interests of the employer; and
- (b) in the case of a proceeding or action that is enforced by a monetary penalty, he or she had reasonable grounds for believing that his or her conduct was lawful.

#### Civil remedies protected

**82.** No civil remedy that a person may have against a director or that a director may have against a person is suspended or affected by this Part.

### PART XXI WHO ENFORCES THIS ACT AND WHAT THEY CAN DO

#### Minister responsible

**83.** The Minister is responsible for the administration of this Act.

#### Director

**84.** (1) The Minister shall appoint a person to be the Director of Employment Standards to administer this Act and the regulations.

#### Acting Director

(2) The Director's powers may be exercised and the Director's duties may be performed by an employee of the Ministry appointed as Acting Director if,

- (a) the Director is absent or unable to act; or
- (b) an individual who was appointed Director has ceased to be the Director and no new Director has been appointed.

#### Same

(3) An Acting Director shall be appointed by the Director or, in the Director's absence, the Deputy Minister of Labour.

#### Employment standards officers

**85.** (1) Persons to enforce this Act and the regulations may be appointed as employment standards offic-

sonne morale ou d'une résolution d'une personne morale ne dégage un administrateur de son devoir d'agir conformément à la présente loi ni de sa responsabilité en cas de manquement.

#### Indemnisation des administrateurs

(2) Un employeur peut indemniser un administrateur, un ancien administrateur et leurs héritiers ou représentants successoraux pour les dépens, droits et frais, notamment une somme versée pour une ordonnance visée à la présente loi dont une ordonnance déposée en vertu de l'article 125, engagés raisonnablement par l'administrateur relativement à une action ou instance civile ou administrative à laquelle il est partie en sa qualité d'administrateur ou d'ancien administrateur de l'employeur si les conditions suivantes sont réunies :

- a) il a agi honnêtement et de bonne foi au mieux des intérêts de l'employeur;
- b) dans le cas d'une instance ou d'une action qui est exécutée au moyen d'une amende, il avait des motifs raisonnables de croire que sa conduite était légale.

#### Protection des recours civils

**82.** La présente partie est sans incidence sur les recours civils que quiconque peut exercer contre un administrateur ou qu'un administrateur peut exercer contre quiconque.

### PARTIE XXI APPLICATION DE LA PRÉSENTE LOI — SES RESPONSABLES ET LEURS POUVOIRS

#### Responsabilité du ministre

**83.** L'application de la présente loi relève du ministre.

#### Directeur

**84.** (1) Le ministre nomme un directeur des normes d'emploi pour l'application de la présente loi et des règlements.

#### Directeur suppléant

(2) L'employé du ministère nommé directeur suppléant peut exercer les pouvoirs et les fonctions du directeur si, selon le cas :

- a) le directeur est absent ou incapable d'agir;
- b) le particulier qui a été nommé directeur a cessé d'occuper sa charge et aucun remplaçant n'a été nommé.

#### Idem

(3) Le directeur suppléant est nommé par le directeur ou, en son absence, par le sous-ministre du Travail.

#### Agents des normes d'emploi

**85.** (1) Des personnes peuvent être nommées à titre d'agents des normes d'emploi en vertu de la *Loi sur la*

ers under the *Public Service Act*.

#### **Certificate of appointment**

(2) The Deputy Minister of Labour shall issue a certificate of appointment bearing his or her signature or a facsimile of it to every employment standards officer.

#### **Delegation**

**86.** (1) The Minister may, in writing, delegate to any person any of the Minister's powers or duties under this Act, subject to the limitations or conditions set out in the delegation.

#### **Same: residual powers**

(2) The Minister may exercise a power or perform a duty under this Act even if he or she has delegated it to a person under this section.

#### **Powers and duties of Director**

**87.** (1) The Director may exercise the powers conferred upon the Director under this Act and shall perform the duties imposed upon the Director under this Act.

#### **Policies**

(2) The Director may establish policies respecting the interpretation, administration and enforcement of this Act.

#### **Authorization**

(3) The Director may authorize an employment standards officer to exercise a power or to perform a duty conferred upon the Director under this Act, either orally or in writing.

#### **Same: residual powers**

(4) The Director may exercise a power conferred upon the Director under this Act even if he or she has delegated it to a person under subsection (3).

#### **Interest**

(5) The Director may, with the approval of the Minister, determine the rate of interest and the manner of calculating interest for the purposes of this Act.

#### **Determinations not regulations**

(6) A determination under subsection (5) is not a regulation within the meaning of the *Regulations Act*.

#### **Other circumstances**

(7) Where money has been paid to the Director in trust and no provision is made for paying it out elsewhere in this Act, it shall be paid out to the person entitled to receive it together with interest at the rate and calculated in the manner determined by the Director under subsection (5).

#### **Surplus interest**

(8) If the interest earned on money held by the Director in trust exceeds the interest paid to the person entitled to receive the money, the Director may use the difference to pay any service charges for the management

*fonction publique* pour appliquer de la présente loi et les règlements.

#### **Attestation de nomination**

(2) Le sous-ministre du Travail délivre à tous les agents des normes d'emploi une attestation de nomination portant sa signature ou un fac-similé de celle-ci.

#### **Délégation**

**86.** (1) Le ministre peut déléguer par écrit à quiconque les pouvoirs ou fonctions que lui confère la présente loi, sous réserve des restrictions ou conditions énoncées dans l'acte de délégation.

#### **Idem : pouvoirs résiduels**

(2) Le ministre peut exercer les pouvoirs ou fonctions que lui confère la présente loi même s'il les a délégués à quelqu'un d'autre en vertu du présent article.

#### **Pouvoirs et fonctions du directeur**

**87.** (1) Le directeur peut exercer les pouvoirs que lui confère la présente loi et doit exercer les fonctions qu'elle lui impose.

#### **Politiques**

(2) Le directeur peut établir des politiques relatives à l'interprétation et à l'application de la présente loi.

#### **Autorisation**

(3) Le directeur peut, oralement ou par écrit, autoriser un agent des normes d'emploi à exercer les pouvoirs ou les fonctions que lui confère la présente loi.

#### **Idem : pouvoirs résiduels**

(4) Le directeur peut exercer un pouvoir que lui confère la présente loi même s'il l'a délégué à quelqu'un d'autre en vertu du paragraphe (3).

#### **Intérêts**

(5) Le directeur peut, avec l'approbation du ministre, fixer le taux d'intérêt et le mode de calcul des intérêts pour l'application de la présente loi.

#### **Les décisions ne sont pas des règlements**

(6) Les décisions prises en vertu du paragraphe (5) ne sont pas des règlements au sens de la *Loi sur les règlements*.

#### **Autres circonstances**

(7) La somme qui a été versée au directeur en fiducie et dont aucune autre disposition de la présente loi ne prévoit la remise est remise à la personne qui y a droit, accompagnée des intérêts courus, calculés au taux et selon le mode de calcul fixés par le directeur en vertu du paragraphe (5).

#### **Intérêt excédentaire**

(8) Le directeur peut affecter l'excédent des intérêts courus sur les sommes qu'il détient en fiducie sur les intérêts versés à la personne qui a le droit de toucher ces sommes au paiement des frais de service que

of the money levied by the financial institution with which the money was deposited.

**Hearing not required**

(9) The Director is not required to hold a hearing in exercising any power or making any decision under this Act.

**Powers and duties of officers**

**88.** (1) An employment standards officer may exercise the powers conferred upon employment standards officers under this Act and shall perform the duties imposed upon employment standards officers under this Act.

**Officers to follow policies**

(2) An employment standards officer shall follow any policies established by the Director under subsection 87 (2).

**Hearing not required**

(3) An employment standards officer is not required to hold a hearing in exercising any power or making any decision under this Act.

**Officers not compellable**

**89.** (1) An employment standards officer is not a competent or compellable witness in a civil proceeding respecting any information given or obtained, statements made or received, or records or other things produced or received under this Act except for the purpose of carrying out his or her duties under it.

**Records**

(2) An employment standards officer shall not be compelled in a civil proceeding to produce any record or other thing he or she has made or received under this Act except for the purpose of carrying out his or her duties under this Act.

**Investigation and inspection powers**

**90.** (1) An employment standards officer may, without a warrant, enter and inspect any place in order to investigate a possible contravention of this Act or to perform an inspection to ensure that this Act is being complied with.

**Time of entry**

(2) The power to enter and inspect a place without a warrant may be exercised only during the place's regular business hours or, if it does not have regular business hours, during daylight hours.

**Dwellings**

(3) The power to enter and inspect a place without a warrant shall not be exercised to enter and inspect a part of the place that is used as a dwelling unless the occupier of the dwelling consents or a warrant has been issued under section 91.

**Use of force**

(4) An employment standards officer is not entitled to use force to enter and inspect a place.

l'établissement financier où elles ont été déposées impose pour les gérer.

**Aucune audience**

(9) Le directeur n'est pas obligé de tenir d'audience lorsqu'il exerce des pouvoirs ou prend des décisions en vertu de la présente loi.

**Pouvoirs et fonctions des agents**

**88.** (1) L'agent des normes d'emploi peut exercer les pouvoirs que lui confère la présente loi et doit exercer les fonctions qu'elle lui impose.

**Respect des politiques**

(2) L'agent des normes d'emploi respecte les politiques qu'établit le directeur en vertu du paragraphe 87 (2).

**Aucune audience**

(3) L'agent des normes d'emploi n'est pas obligé de tenir d'audience lorsqu'il exerce des pouvoirs ou prend des décisions en vertu de la présente loi.

**Non-contraignabilité**

**89.** (1) L'agent des normes d'emploi n'est pas habile à témoigner ni contraignable dans une instance civile en ce qui concerne des renseignements donnés ou obtenus, des déclarations faites ou reçues ou des dossiers ou d'autres choses produits ou reçus en application de la présente loi, si ce n'est pour s'acquitter de ses obligations en application de celle-ci.

**Dossiers**

(2) L'agent des normes d'emploi ne doit pas être contraint, dans une instance civile, de produire des dossiers ou d'autres choses qu'il a préparés ou reçus en application de la présente loi, si ce n'est pour s'acquitter de ses obligations en application de celle-ci.

**Pouvoirs d'enquête et d'inspection**

**90.** (1) L'agent des normes d'emploi peut pénétrer sans mandat dans un endroit et l'inspecter pour y faire une enquête sur une contravention éventuelle à la présente loi ou une inspection dans le but de s'assurer de l'observation de celle-ci.

**Heure d'entrée**

(2) Le pouvoir de pénétrer dans un endroit et de l'inspecter sans mandat ne peut être exercé que pendant les heures d'ouverture normales de l'endroit ou, en l'absence de celles-ci, pendant les heures diurnes.

**Logements**

(3) Le pouvoir de pénétrer dans un endroit et de l'inspecter sans mandat ne doit pas être exercé dans une partie de l'endroit qui sert de logement, sauf si son occupant y consent ou qu'un mandat a été décerné en vertu de l'article 91.

**Usage de la force**

(4) L'agent des normes d'emploi n'a pas le droit d'utiliser la force pour pénétrer dans un endroit et pour

**Identification**

(5) An employment standards officer shall produce, on request, evidence of his or her appointment.

**Powers of officer**

(6) An employment standards officer conducting an investigation or inspection may,

- (a) examine a record or other thing that is relevant to the investigation or inspection;
- (b) require the production of a record or other thing that the officer thinks may be relevant to the investigation or inspection;
- (c) remove for review and copying a record or other thing that the officer thinks may be relevant to the investigation or inspection;
- (d) in order to produce a record in readable form, use data storage, information processing or retrieval devices or systems that are normally used in carrying on business in the place; and
- (e) question any person on matters the officer thinks may be relevant to the investigation or inspection.

**Written demand**

(7) A demand that a record or other thing be produced must be in writing and must include a statement of the nature of the record or thing required.

**Obligation to produce and assist**

(8) If an employment standards officer demands that a record or other thing be produced, the person who has custody of the record or thing shall produce it and, in the case of a record, shall on request provide any assistance that is reasonably necessary to interpret the record or to produce it in a readable form.

**Records and things removed from place**

(9) An employment standards officer who removes a record or other thing under clause (6) (c) shall provide a receipt and return the record or thing to the person within a reasonable time.

**Copy admissible in evidence**

(10) A copy of a record that purports to be certified by an employment standards officer as being a true copy of the original is admissible in evidence to the same extent as the original, and has the same evidentiary value.

**Obstruction**

(11) No person shall hinder, obstruct or interfere with or attempt to hinder, obstruct or interfere with an employment standards officer conducting an investigation or inspection.

l'inspecter.

**Identification**

(5) L'agent des normes d'emploi produit, sur demande, une preuve de sa nomination.

**Pouvoirs de l'agent**

(6) L'agent des normes d'emploi qui fait une enquête ou une inspection peut faire ce qui suit :

- a) examiner des dossiers ou d'autres choses qui se rapportent à l'enquête ou à l'inspection;
- b) demander formellement la production de dossiers ou d'autres choses qui, à son avis, peuvent rapporter à l'enquête ou à l'inspection;
- c) enlever, aux fins d'examen, des dossiers ou d'autres choses qui, à son avis, peuvent se rapporter à l'enquête ou à l'inspection et en faire des copies;
- d) afin de produire quelque document que ce soit sous une forme lisible, recourir aux dispositifs ou systèmes de stockage, de traitement ou de récupération des données qui sont utilisés habituellement pour exploiter une entreprise à cet endroit;
- e) interroger des personnes sur toute question qui, à son avis, peut se rapporter à l'enquête ou à l'inspection.

**Demande formelle par écrit**

(7) La demande formelle en vue de la production de dossiers ou d'autres choses doit être présentée par écrit et comprendre une déclaration quant à la nature de ce qui doit être produit.

**Production de dossiers et aide obligatoires**

(8) Si l'agent des normes d'emploi fait une demande formelle pour que soient produits des dossiers ou d'autres choses, la personne qui en la garde les produit et, dans le cas de dossiers, fournit, sur demande, l'aide qui est raisonnablement nécessaire pour interpréter les dossiers ou les produire sous une forme lisible.

**Enlèvement des dossiers et des choses**

(9) L'agent des normes d'emploi qui enlève des dossiers ou d'autres choses en vertu de l'alinéa (6) c) en donne un récépissé et les retourne à la personne dans un délai raisonnable.

**Copie admissible en preuve**

(10) Les copies de dossiers qui se présentent comme étant certifiées conformes aux originaux par l'agent des normes d'emploi sont admissibles en preuve au même titre que les originaux et ont la même valeur probante que ceux-ci.

**Entrave**

(11) Nul ne doit gêner ni entraver le travail de l'agent des normes d'emploi qui fait une enquête ou une inspection ni tenter de ce faire.

**Same**

- (12) No person shall,
- (a) refuse to answer questions on matters that an employment standards officer thinks may be relevant to an investigation or inspection; or
  - (b) provide an employment standards officer with information on matters the officer thinks may be relevant to an investigation or inspection that the person knows to be false or misleading.

**Separate inquiries**

(13) No person shall prevent or attempt to prevent an employment standards officer from making inquiries of any person separate and apart from another person under clause (6) (e).

**Warrant**

**91.** (1) A justice of the peace may issue a warrant authorizing an employment standards officer named in the warrant to enter premises specified in the warrant and to exercise any of the powers mentioned in subsection 90 (6), if the justice of the peace is satisfied on information under oath that,

- (a) the officer has been prevented from exercising a right of entry to the premises under subsection 90 (1) or has been prevented from exercising a power under subsection 90 (6); or
- (b) there are reasonable grounds to believe that the officer will be prevented from exercising a right of entry to the premises under subsection 90 (1) or will be prevented from exercising a power under subsection 90 (6).

**Expiry of warrant**

(2) A warrant issued under this section shall name a date on which it expires, which date shall not be later than 30 days after the warrant is issued.

**Extension of time**

(3) Upon application without notice by the employment standards officer named in a warrant issued under this section, a justice of the peace may extend the date on which the warrant expires for an additional period of no more than 30 days.

**Use of force**

(4) An employment standards officer named in a warrant issued under this section may call upon a police officer for assistance in executing the warrant.

**Time of execution**

(5) A warrant issued under this section may be executed only between 8 a.m. and 8 p.m., unless the warrant specifies otherwise.

**Other matters**

(6) Subsections 90 (2) and (4) to (13) apply with necessary modifications to an officer executing a warrant issued under this section.

**Idem**

- (12) Nul ne doit, selon le cas :
- a) refuser de répondre à des questions concernant des sujets qui, de l'avis de l'agent des normes d'emploi, peuvent se rapporter à une enquête ou à une inspection;
  - b) fournir à l'agent des normes d'emploi des renseignements qu'il sait faux ou trompeurs sur des sujets qui, de l'avis de l'agent, peuvent se rapporter à une enquête ou à une inspection.

**Entrevue privée**

(13) Nul ne doit empêcher l'agent des normes d'emploi d'interroger une personne au cours d'une entrevue privée en vertu de l'alinéa (6) e) ni tenter de le faire.

**Mandat**

**91.** (1) Un juge de paix peut décerner un mandat autorisant l'agent des normes d'emploi qui y est nommé à pénétrer dans les lieux qui y sont précisés et à exercer l'un ou l'autre des pouvoirs énoncés au paragraphe 90 (6), s'il est convaincu, sur la foi d'une dénonciation faite sous serment :

- a) soit que l'agent a été empêché d'exercer le droit de pénétrer dans les lieux prévu au paragraphe 90 (1) ou a été empêché d'exercer un pouvoir que lui confère le paragraphe 90 (6);
- b) soit qu'il existe des motifs raisonnables de croire que l'agent sera empêché d'exercer le droit de pénétrer dans les lieux prévu au paragraphe 90 (1) ou sera empêché d'exercer un pouvoir que lui confère le paragraphe 90 (6).

**Expiration du mandat**

(2) Le mandat décerné en vertu du présent article porte une date d'expiration qui ne peut tomber plus de 30 jours après qu'il est décerné.

**Prorogation de délai**

(3) Sur demande sans préavis de l'agent des normes d'emploi nommé sur un mandat décerné en vertu du présent article, un juge de paix peut reporter la date d'expiration du mandat d'une période additionnelle d'au plus 30 jours.

**Recours à la force**

(4) L'agent des normes d'emploi nommé sur le mandat décerné en vertu du présent article peut faire appel à un agent de police pour qu'il l'aide à l'exécuter.

**Délai d'exécution**

(5) À moins qu'il ne précise autrement, le mandat décerné en vertu du présent article ne peut être exécuté qu'entre 8 heures et 20 heures.

**Autres questions**

(6) Les paragraphes 90 (2) et (4) à (13) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'agent qui exécute un mandat décerné en vertu du présent article.

**Posting of notices**

92. An employment standards officer may require an employer to post and to keep posted in or upon the employer's premises in a conspicuous place or places where it is likely to come to the attention of the employer's employees,

- (a) any notice relating to the administration or enforcement of this Act or the regulations that the officer considers appropriate; or
- (b) a copy of a report or part of a report made by the officer concerning the results of an investigation or inspection.

**Powers under the *Canada Labour Code***

93. If a regulation is made under the *Canada Labour Code* incorporating by reference all or part of this Act or a regulation under it, the Board and any person having powers under this Act may exercise the powers conferred under the *Canada Labour Code* regulation.

**Service of documents**

94. (1) Where this Act requires or permits service of a document in accordance with this section, it may be served,

- (a) by mail addressed to the person's last known business or residential address using any method of mail delivery that permits the delivery to be verified;
- (b) by telephonic transmission of a facsimile of the document or by electronic mail if the person is equipped to receive such transmissions or mail.

**Same**

(2) A document that is served by a means described in clause (1) (b) on a Saturday, Sunday or a public holiday or on any other day after 5 p.m. shall be deemed to have been served on the next day that is not a Saturday, Sunday or public holiday.

## PART XXII COMPLAINTS AND ENFORCEMENT

### COMPLAINTS

**Complaints**

95. (1) A person alleging that this Act has been or is being contravened may file a complaint with the Ministry in a written or electronic form approved by the Director.

**Effect of failure to use form**

(2) A complaint that is not filed in a form approved by the Director shall be deemed not to have been filed.

**When civil proceeding not permitted**

96. (1) An employee who files a complaint under this Act with respect to an alleged failure to pay wages

**Affichage des avis**

92. L'agent des normes d'emploi peut exiger que l'employeur affiche et laisse affichés dans ses locaux, dans un ou plusieurs endroits bien en vue où ses employés sont susceptibles d'en prendre connaissance :

- a) soit les avis que l'agent estime appropriés relativement à l'application de la présente loi ou des règlements;
- b) soit une copie de tout ou partie du rapport de l'agent concernant les résultats de toute enquête ou inspection.

**Pouvoirs conférés par le *Code canadien du travail***

93. Si un règlement pris en application du *Code canadien du travail* incorpore par renvoi tout ou partie de la présente loi ou d'un de ses règlements d'application, la Commission et toute personne à qui la présente loi confère des pouvoirs peuvent exercer les pouvoirs que confère le règlement pris en application de ce code.

**Signification de documents**

94. (1) Lorsque la présente loi exige ou permet la signification d'un document conformément au présent article, le document peut être signifié :

- a) soit par courrier envoyé à la dernière adresse commerciale ou personnelle connue du destinataire par un mode de livraison du courrier qui permet la vérification de la remise;
- b) soit par télécopie ou par courrier électronique, si le destinataire est équipé pour les recevoir.

**Idem**

(2) Les documents qui sont signifiés par un mode visé à l'alinéa (1) b) un samedi, un dimanche, un jour férié ou un autre jour après 17 heures sont réputés l'avoir été le premier jour suivant qui n'est ni un samedi, ni un dimanche, ni un jour férié.

## PARTIE XXII PLAINTES ET APPLICATION

### PLAINTES

**Plaintes**

95. (1) Quiconque prétend qu'il a été ou qu'il est contrevenu à la présente loi peut déposer une plainte auprès du ministère selon la formule écrite ou électronique qu'approuve le directeur.

**Non-utilisation de la formule approuvée**

(2) La plainte qui n'est pas déposée selon la formule approuvée par le directeur est réputée ne pas avoir été déposée.

**Instance civile interdite**

96. (1) L'employé qui dépose une plainte en vertu de la présente loi à l'égard d'une prétendue omission de

or comply with Part XIII (Benefit Plans) may not commence a civil proceeding with respect to the same matter.

**Same, wrongful dismissal**

(2) An employee who files a complaint under this Act alleging an entitlement to termination pay or severance pay may not commence a civil proceeding for wrongful dismissal if the complaint and the proceeding would relate to the same termination or severance of employment.

**Amount in excess of order**

- (3) Subsections (1) and (2) apply even if,
- (a) the amount alleged to be owing to the employee is greater than the amount for which an order can be issued under this Act; or
  - (b) in the civil proceeding, the employee is claiming only that part of the amount alleged to be owing that is in excess of the amount for which an order can be issued under this Act.

**Withdrawal of complaint**

(4) Despite subsections (1) and (2), an employee who has filed a complaint may commence a civil proceeding with respect to a matter described in those subsections if he or she withdraws the complaint within two weeks after it is filed.

**When complaint not permitted**

**97.** (1) An employee who commences a civil proceeding with respect to an alleged failure to pay wages or to comply with Part XIII (Benefit Plans) may not file a complaint with respect to the same matter or have such a complaint investigated.

**Same, wrongful dismissal**

(2) An employee who commences a civil proceeding for wrongful dismissal may not file a complaint alleging an entitlement to termination pay or severance pay or have such a complaint investigated if the proceeding and the complaint relate to the same termination or severance of employment.

ENFORCEMENT UNDER  
COLLECTIVE AGREEMENT

**When collective agreement applies**

**98.** (1) If an employer is or has been bound by a collective agreement, this Act is enforceable against the employer as if it were part of the collective agreement with respect to an alleged contravention of this Act that occurs,

- (a) when the collective agreement is or was in force;
- (b) when its operation is or was continued under subsection 58 (2) of the *Labour Relations Act, 1995*; or

verser un salaire ou de se conformer à la partie XIII (Régimes d'avantages sociaux) ne peut pas introduire une instance civile à l'égard de la même question.

**Idem : congédiement injustifié**

(2) L'employé qui, en vertu de la présente loi, dépose une plainte dans laquelle il prétend avoir droit à une indemnité de licenciement ou à une indemnité de cessation d'emploi ne peut pas introduire une instance civile pour congédiement injustifié si la plainte et l'instance concernent le même licenciement ou la même cessation d'emploi.

**Montant excédentaire**

- (3) Les paragraphes (1) et (2) s'appliquent même si, selon le cas :
- a) le montant qui serait dû à l'employé est supérieur à celui à l'égard duquel une ordonnance peut être rendue ou prise en vertu de la présente loi;
  - b) dans le cadre de l'instance civile, l'employé ne réclame que l'excédent du montant qui lui serait dû sur celui à l'égard duquel une ordonnance peut être rendue ou prise en vertu de la présente loi.

**Retrait de la plainte**

(4) Malgré les paragraphes (1) et (2), l'employé qui a déposé une plainte peut introduire une instance civile à l'égard d'une question visée à ces paragraphes s'il retire sa plainte dans les deux semaines qui suivent son dépôt.

**Plainte non autorisée**

**97.** (1) L'employé qui introduit une instance civile à l'égard d'une prétendue omission de verser un salaire ou de se conformer à la partie XIII (Régimes d'avantages sociaux) ne peut pas déposer une plainte à l'égard de la même question ni faire faire une enquête sur une telle plainte.

**Idem, congédiement injustifié**

(2) L'employé qui introduit une instance civile pour congédiement injustifié ne peut pas déposer une plainte dans laquelle il prétend avoir droit à une indemnité de licenciement ou à une indemnité de cessation d'emploi ni faire faire une enquête sur une telle plainte si l'instance et la plainte concernent le même licenciement ou la même cessation d'emploi.

APPLICATION SOUS LE RÉGIME  
D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

**Application d'une convention collective**

**98.** (1) Si un employeur est ou a été lié par une convention collective, la présente loi peut être appliquée contre l'employeur comme si elle faisait partie de la convention collective à l'égard de toute prétendue contravention à la présente loi qui survient, selon le cas :

- a) pendant que la convention collective est ou était en vigueur;
- b) pendant que la convention collective est ou était prorogée en application du paragraphe 58 (2) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*;



- (c) during the period that the parties to the collective agreement are or were prohibited by subsection 86 (1) of the *Labour Relations Act, 1995* from unilaterally changing the terms and conditions of employment.

**Complaint not permitted**

(2) An employee who is represented by a trade union that is or was a party to a collective agreement may not file a complaint alleging a contravention of this Act that is enforceable under subsection (1) or have such a complaint investigated.

**Employee bound**

(3) An employee who is represented by a trade union that is or was a party to a collective agreement is bound by any decision of the trade union with respect to the enforcement of this Act under the collective agreement, including a decision not to seek that enforcement.

**Membership status irrelevant**

(4) Subsections (2) and (3) apply even if the employee is not a member of the trade union.

**Unfair representation**

(5) Nothing in subsection (3) or (4) prevents an employee from filing a complaint with the Board alleging that a decision of the trade union with respect to the enforcement of this Act contravenes section 74 of the *Labour Relations Act, 1995*.

**Exception**

(6) Despite subsection (2), the Director may permit an employee to file a complaint and may direct an employment standards officer to investigate it if the Director considers it appropriate in the circumstances.

**If arbitrator finds contravention**

**99.** (1) If an arbitrator finds that an employer has contravened this Act, the arbitrator may make any order against the employer that an employment standards officer could have made with respect to that contravention but the arbitrator may not issue a notice of contravention.

**Same: Part XIII**

(2) If an arbitrator finds that an employer has contravened Part XIII (Benefit Plans), the arbitrator may make any order that the Board could make under section 120.

**Directors and collective agreement**

(3) An arbitrator shall not require a director to pay an amount, take an action or refrain from taking an action under a collective agreement that the director could not be ordered to pay, take or refrain from taking in the absence of the collective agreement.

**Conditions respecting orders under this section**

(4) The following conditions apply with respect to an arbitrator's order under this section:

- c) pendant la période où le paragraphe 86 (1) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* interdit ou interdisait aux parties à la convention collective de modifier unilatéralement les conditions d'emploi.

**Plainte non autorisée**

(2) L'employé que représente un syndicat qui est ou était partie à une convention collective ne peut pas déposer une plainte portant sur une prétendue contravention à la présente loi visée au paragraphe (1) ni faire faire une enquête sur une telle plainte.

**Employé lié**

(3) L'employé que représente un syndicat qui est ou était partie à une convention collective est lié par toute décision prise par le syndicat relativement à l'application de la présente loi sous le régime de la convention collective, y compris une décision de ne pas tenter de la faire appliquer.

**Adhésion au syndicat non pertinente**

(4) Les paragraphes (2) et (3) s'appliquent même si l'employé n'est pas membre du syndicat.

**Représentation partielle**

(5) Le paragraphe (3) ou (4) n'a pas pour effet d'empêcher un employé de déposer devant la Commission une plainte dans laquelle il prétend qu'une décision prise par le syndicat relativement à l'application de la présente loi contrevient à l'article 74 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

**Exception**

(6) Malgré le paragraphe (2), le directeur peut, s'il l'estime approprié dans les circonstances, permettre à un employé de déposer une plainte et enjoindre à un agent des normes d'emploi de faire enquête sur celle-ci.

**Conclusion de l'arbitre**

**99.** (1) L'arbitre qui conclut qu'un employeur a contrevenu à la présente loi, il peut rendre contre lui toute ordonnance qu'un agent des normes d'emploi aurait pu prendre à l'égard de la contravention, mais il ne peut pas délivrer d'avis de contravention.

**Idem : partie XIII**

(2) L'arbitre qui conclut qu'un employeur a contrevenu à la partie XIII (Régimes d'avantages sociaux) peut rendre toute ordonnance que la Commission aurait pu rendre en vertu de l'article 120.

**Administrateurs : convention collective**

(3) L'arbitre ne doit pas exiger qu'un administrateur, aux termes d'une convention collective, verse une somme qu'il ne pourrait pas lui être ordonné de verser ou fasse ou ne fasse pas quelque chose qu'il ne pourrait pas lui être ordonné de faire ou de ne pas faire en l'absence de la convention collective.

**Conditions relatives aux ordonnances**

(4) Les conditions suivantes s'appliquent à l'ordonnance que rend un arbitre en vertu du présent article :

1. In an order requiring the payment of wages or compensation, the arbitrator may require that the amount of the wages or compensation be paid,
  - i. to the trade union that represents the employee or employees concerned, or
  - ii. directly to the employee or employees.
2. If the order requires the payment of wages, the order may be made for an amount greater than is permitted under subsection 102 (4).
3. The order is not subject to review under section 115.

**Copy of decision to Director**

(5) When an arbitrator makes a decision with respect to an alleged contravention of this Act, the arbitrator shall provide a copy of it to the Director.

**Arbitration and s. 4**

**100.** (1) This section applies if, during a proceeding before an arbitrator, other than the Board, concerning an alleged contravention of this Act, an issue is raised concerning whether the employer to whom the collective agreement applies or applied and another person are to be treated as one employer under section 4.

**Restriction**

(2) The arbitrator shall not decide the question of whether the employer and the other person are to be treated as one employer under section 4.

**Reference to Board**

(3) If the arbitrator finds it is necessary to make a finding concerning the application of section 4, the arbitrator shall refer that question to the Board by giving written notice to the Board.

**Content of notice**

- (4) The notice to the Board shall,
  - (a) state that an issue has arisen in an arbitration proceeding with respect to whether the employer and another person are to be treated as one employer under section 4; and
  - (b) set out the decisions made by the arbitrator on the other matters in dispute.

**Decision by Board**

(5) The Board shall decide whether the employer and the other person are one employer under section 4, but shall not vary any decision of the arbitrator concerning the other matters in dispute.

**Order**

(6) Subject to subsection (7), the Board may make an order against the employer and, if it finds that the em-

1. Si l'ordonnance exige le versement d'un salaire ou d'une indemnité, l'arbitre peut exiger que le montant du salaire ou de l'indemnité soit versé :
  - i. soit au syndicat qui représente le ou les employés concernés,
  - ii. soit directement à l'employé ou aux employés.
2. Si l'ordonnance exige le versement d'un salaire, elle peut fixer une somme supérieure à celle autorisée par le paragraphe 102 (4).
3. L'ordonnance n'est pas susceptible d'une révision prévue à l'article 115.

**Copie de la décision au directeur**

(5) L'arbitre qui rend une décision à l'égard d'une prétendue contravention à la présente loi en fournit une copie au directeur.

**Arbitrage et art. 4**

**100.** (1) Le présent article s'applique si, au cours d'une instance dont est saisi un arbitre autre que la Commission concernant une prétendue contravention à la présente loi, est soulevée la question de savoir si l'employeur à qui s'applique ou s'appliquait la convention collective et une autre personne doivent être considérés comme un seul employeur en application de l'article 4.

**Restriction**

(2) L'arbitre ne doit pas décider de la question de savoir si l'employeur et l'autre personne doivent être considérés comme un seul employeur en application de l'article 4.

**Renvoi à la Commission**

(3) L'arbitre qui conclut qu'il est nécessaire de trancher sur l'application de l'article 4 renvoie la question à la Commission en lui donnant un avis écrit.

**Contenu de l'avis**

- (4) L'avis donné à la Commission :
  - a) d'une part, indique qu'a été soulevée dans le cadre d'un arbitrage la question de savoir si l'employeur et une autre personne doivent être considérés comme un seul employeur en application de l'article 4;
  - b) d'autre part, indique les décisions qu'a rendues l'arbitre sur les autres questions en litige.

**Décision de la Commission**

(5) La Commission tranche la question de savoir si l'employeur et l'autre personne constituent un seul employeur en application de l'article 4, mais elle ne doit modifier aucune décision de l'arbitre concernant les autres questions en litige.

**Ordonnance**

(6) Sous réserve du paragraphe (7), la Commission peut rendre une ordonnance contre l'employeur et, si

ployer and the other person are one employer under section 4, it may make an order against the other person.

#### Exception

(7) The Board shall not require the other person to pay an amount or take or refrain from taking an action under a collective agreement that the other person could not be ordered to pay, take or refrain from taking in the absence of the collective agreement.

#### Application

(8) Section 99 applies, with necessary modifications, with respect to an order under this section.

### ENFORCEMENT BY EMPLOYMENT STANDARDS OFFICER

#### Meeting may be required

**101.** (1) An employment standards officer may, after giving at least 15 days written notice, require any of the persons referred to in subsection (2) to attend a meeting with the officer in either of the following circumstances:

1. The officer is investigating a complaint against an employer.
2. The officer, while inspecting a place under section 90 or 91, comes to have reasonable grounds to believe that an employer has contravened this Act or the regulations with respect to an employee.

#### Attendees

(2) Any of the following persons may be required to attend the meeting:

1. The employee.
2. The employer.
3. If the employer is a corporation, a director or employee of the corporation.

#### Documents

(3) The employment standards officer may also require the person to bring to the meeting any records or other documents specified in the notice.

#### Content of notice

(4) The notice shall specify the time and place at which the person is to attend.

#### Delivery of notice

(5) The notice may be delivered personally or in accordance with section 94.

#### Compliance

(6) A person who receives a notice under this section shall comply with it.

elle conclut que celui-ci et l'autre personne constituent un seul employeur en application de l'article 4, elle peut rendre une ordonnance contre l'autre personne.

#### Exception

(7) La Commission ne doit pas exiger que l'autre personne, aux termes d'une convention collective, verse un montant qu'il ne pourrait pas lui être ordonné de verser ou fasse ou ne fasse pas quelque chose qu'il ne pourrait pas lui être ordonné de faire ou de ne pas faire en l'absence de la convention collective.

#### Application

(8) L'article 99 s'applique, avec les adaptations nécessaires, aux ordonnances rendues en vertu du présent article.

### APPLICATION PAR UN AGENT DES NORMES D'EMPLOI

#### Réunion

**101.** (1) L'agent des normes d'emploi peut, sur préavis écrit d'au moins 15 jours, exiger, dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes, que n'importe laquelle des personnes mentionnées au paragraphe (2) le rencontre :

1. Il fait enquête sur une plainte déposée contre un employeur.
2. Dans le cadre d'une inspection prévue à l'article 90 ou 91, il en vient à avoir des motifs raisonnables de croire qu'un employeur a contrevenu à la présente loi ou aux règlements à l'égard d'un employé.

#### Personnes présentes

(2) N'importe laquelle des personnes suivantes peut être tenue d'assister à la réunion :

1. L'employé.
2. L'employeur.
3. Si l'employeur est une personne morale, un de ses administrateurs ou employés.

#### Documents

(3) L'agent des normes d'emploi peut également exiger que la personne apporte à la réunion les dossiers ou autres documents que précise l'avis.

#### Contenu de l'avis

(4) L'avis précise les date, heure et lieu de la réunion.

#### Remise de l'avis

(5) L'avis peut être remis à personne ou conformément à l'article 94.

#### Conformité

(6) La personne qui reçoit un avis en application du présent article doit s'y conformer.

**Order to pay wages**

**102.** (1) If an employment standards officer finds that an employer owes wages to an employee, the officer may,

- (a) arrange with the employer that the employer pay the wages directly to the employee; or
- (b) order the employer to pay the amount of wages to the Director in trust.

**Administrative costs**

(2) An order issued under clause (1) (b) shall also require the employer to pay to the Director in trust an amount for administrative costs equal to the greater of \$100 and 10 per cent of the wages owing.

**If more than one employee**

(3) A single order may be issued with respect to wages owing to more than one employee.

**Maximum amount**

(4) An employment standards officer shall not issue an order under this section for more than \$10,000 in wages with respect to any one employee.

**Contents of order**

(5) The order shall contain information setting out the nature of the amount found to be owing to the employee or be accompanied by that information.

**Service**

- (6) The order shall be served on the employer,
  - (a) if the employer is an individual, either personally or in accordance with section 94; or
  - (b) if the employer is a corporation,
    - (i) on the corporation in accordance with section 94, or
    - (ii) on an officer of the corporation or a person in charge of any location at which the corporation carries on business, personally or in accordance with section 94.

**Proof of service**

(7) A certificate of the employment standards officer who issued the order is evidence of its issuance, the service of the order on the person and the receipt of the order by the person if the officer,

- (a) certifies in it that the copy of the order is a true copy of it;
- (b) certifies in it that the order was served on the person; and
- (c) sets out in it the method of service used.

**Compliance****Ordonnance de versement du salaire**

**102.** (1) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'un employeur doit un salaire à un employé peut, selon le cas :

- a) prendre des arrangements avec l'employeur pour que celui-ci verse directement le salaire à l'employé;
- b) ordonner à l'employeur de verser au directeur, en fiducie, le montant du salaire.

**Frais d'administration**

(2) L'ordonnance prise en vertu de l'alinéa (1) b) exige également que l'employeur verse au directeur, en fiducie, au titre des frais d'administration, 100 \$ ou, si elle est plus élevée, une somme égale à 10 pour cent du salaire dû.

**Plus d'un employé**

(3) Une seule ordonnance peut être prise à l'égard des salaires dus à plus d'un employé.

**Montant maximal**

(4) L'agent des normes d'emploi ne doit pas prendre, en vertu du présent article, d'ordonnance exigeant le versement d'un salaire supérieur à 10 000 \$ à l'égard d'un même employé.

**Contenu de l'ordonnance**

(5) L'ordonnance contient des renseignements sur la nature de la somme qui doit être versée à l'employé ou ceux-ci lui sont joints.

**Signification**

- (6) L'ordonnance est signifiée à l'employeur :
  - a) s'il s'agit d'un particulier, soit à personne, soit conformément à l'article 94;
  - b) s'il s'agit d'une personne morale :
    - (i) soit à la personne morale conformément à l'article 94,
    - (ii) soit à un de ses dirigeants ou à un responsable d'un endroit où elle exploite une entreprise, à personne ou conformément à l'article 94.

**Preuve de la signification**

(7) Une attestation de l'agent des normes à la personne d'emploi qui a pris l'ordonnance constitue la preuve de sa délivrance, de sa signification à la personne et de sa réception par celle-ci si l'agent fait ce qui suit :

- a) il y atteste que la copie de l'ordonnance est une copie conforme de celle-ci;
- b) il y atteste que l'ordonnance a été signifiée à la personne;
- c) il y indique le mode de signification utilisé.

**Observation**

(8) Every employer to whom an order is issued under this section shall comply with it according to its terms.

#### Effect of order

(9) If an employer fails to apply under section 115 for a review of an order issued under this section within the time allowed for applying for that review, the order becomes final and binding against the employer.

#### Same

(10) Subsection (9) applies even if a review hearing is held under this Act to determine another person's liability for the wages that are the subject of the order.

#### Orders for compensation or reinstatement

**103.** (1) If an employment standards officer finds that an employer has contravened any of the following Parts with respect to an employee, the officer may order that the employee be compensated for any loss he or she incurred as a result of the contravention or that he or she be reinstated or that he or she be both compensated and reinstated:

1. Part XIV (Leaves of Absence).
2. Part XVI (Lie Detectors).
3. Part XVII (Retail Business Establishments).
4. Part XVIII (Reprisal).

#### Order to hire

(2) An employment standards officer who finds a contravention of Part XVI may order that an applicant for employment or an applicant to be a police officer be hired by an employer as defined in that Part or may order that he or she be compensated by an employer as defined in that Part or that he or she be both hired and compensated.

#### Terms of orders

(3) If an order made under this section requires a person to compensate an employee, it shall also require the person to pay to the Director in trust,

- (a) the amount of the compensation; and
- (b) an amount for administration costs equal to the greater of \$100 and 10 per cent of the amount of compensation.

#### How orders apply

(4) Subsections 102 (3) and (5) to (9) apply, with necessary modifications, with respect to orders issued under this section.

#### Employee cannot be found

(8) L'employeur visé par une ordonnance prise en vertu du présent article s'y conforme conformément à ses dispositions.

#### Effet de l'ordonnance

(9) Si un employeur ne demande pas, en vertu de l'article 115, la révision d'une ordonnance prise en vertu du présent article dans le délai imparti pour demander une telle révision, l'ordonnance devient définitive et lie l'employeur.

#### Idem

(10) Le paragraphe (9) s'applique même si une audience en révision est tenue en vertu de la présente loi afin d'établir la responsabilité d'une autre personne à l'égard du salaire visé par l'ordonnance.

#### Ordonnances d'indemnisation ou de réintégration

**103.** (1) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'un employeur a contrevenu à l'une ou l'autre des parties suivantes à l'égard d'un employé peut ordonner que celui-ci soit indemnisé pour toute perte qu'il a subie par suite de la contravention ou qu'il soit réintégré dans son emploi ou les deux :

1. La partie XIV (Congés).
2. La partie XVI (DéTECTEURS de mensonges).
3. La partie XVII (ÉTABLISSEMENTS de commerce de détail).
4. La partie XVIII (RePRÉSAILLES).

#### Ordonnance d'embauche

(2) L'agent des normes d'emploi qui conclut à une contravention à la partie XVI peut ordonner à l'employeur au sens de cette partie soit d'embaucher ou d'indemniser un candidat à un emploi ou un candidat à un poste d'agent de police, soit de faire les deux.

#### Conditions des ordonnances

(3) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige qu'une personne indemnise un employé exige également que la personne verse au directeur, en fiducie :

- a) d'une part, le montant de l'indemnité;
- b) d'autre part, au titre des frais d'administration, 100 \$ ou, si elle est plus élevée, une somme égale à 10 pour cent du montant de l'indemnité.

#### Application des ordonnances

(4) Les paragraphes 102 (3) et (5) à (9) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux ordonnances prises en vertu du présent article.

#### Employé introuvable

**104.** (1) Si l'agent des normes d'emploi a pris des

**104.** (1) If an employment standards officer has arranged with an employer that the employer pay wages under clause 102 (1) (a) directly to the employee and the employer is unable to locate the employee despite having made reasonable efforts to do so, the employer shall pay the wages to the Director in trust.

#### **Settlements**

(2) If an employment standards officer has received money for an employee under a settlement but the employee cannot be located, the money shall be paid to the Director in trust.

#### **When money vests in Crown**

(3) Money paid to or held by the Director in trust under this section vests in the Crown but may, without interest, be paid out to the employee, the employee's estate or such other person as the Director considers is entitled to it.

#### **Order against director, Part XX**

**105.** (1) If an employment standards officer makes an order against an employer that wages be paid, he or she may make an order to pay wages for which directors are liable under Part XX against some or all of the directors of the employer and may serve a copy of the order on them together with a copy of the order to pay against the employer.

#### **Effect of order**

(2) If the directors do not comply with the order or do not apply to have it reviewed, the order becomes final and binding against those directors even though a review hearing is held to determine another person's liability under this Act.

#### **Orders, insolvent employer**

(3) If an employer is insolvent and the employee has caused a claim for unpaid wages to be filed with the receiver appointed by a court with respect to the employer or with the employer's trustee in bankruptcy, and the claim has not been paid, the employment standards officer may issue an order to pay wages for which directors are liable under Part XX against some or all of the directors and shall serve it on them.

#### **Procedure**

(4) Subsection (2) applies with necessary modifications to an order made under subsection (3).

#### **Maximum liability**

(5) Nothing in this section increases the maximum liability of a director beyond the amounts set out in section 80.

#### **Payment to Director**

(6) At the discretion of the Director, a director who is subject to an order under this section may be ordered to pay the wages in trust to the Director.

arrangements avec l'employeur pour que celui-ci verse directement le salaire à l'employé en vertu de l'alinéa 102 (1) a) et que l'employeur n'arrive pas à trouver l'employé malgré ses efforts raisonnables pour ce faire, l'employeur verse le salaire au directeur en fiducie.

#### **Transactions**

(2) Si l'agent des normes d'emploi a reçu une somme à l'égard d'un employé aux termes d'une transaction, mais que l'employé est introuvable, la somme est versée au directeur, en fiducie.

#### **Dévolution à la Couronne**

(3) Les sommes versées au directeur ou détenues par lui en fiducie en application du présent article sont dévolues à la Couronne, mais elles peuvent être versées sans intérêts à l'employé, à sa succession ou à toute autre personne qui, selon le directeur, y a droit.

#### **Ordonnance prise contre les administrateurs : partie XX**

**105.** (1) L'agent des normes d'emploi qui ordonne à l'employeur de verser un salaire peut ordonner à tous les administrateurs de l'employeur ou à certains d'entre eux de verser le salaire à l'égard duquel ils sont responsables en application de la partie XX et leur signifier une copie de l'ordonnance qui les vise ainsi qu'une copie de l'ordonnance de versement prise contre l'employeur.

#### **Effet de l'ordonnance**

(2) Si les administrateurs ne se conforment pas à l'ordonnance ou ne demandent pas qu'elle soit révisée, elle devient définitive et les lie même si une audience en révision est tenue afin d'établir la responsabilité d'une autre personne en application de la présente loi.

#### **Ordonnances : employeur insolvable**

(3) Si l'employeur est insolvable et que l'employé a fait déposer une réclamation de salaire impayé auprès du séquestre nommé par un tribunal à l'égard de l'employeur ou auprès du syndic de faillite de l'employeur et que la réclamation n'a pas été réglée, l'agent des normes d'emploi peut ordonner à tous les administrateurs ou à certains d'entre eux de verser le salaire à l'égard duquel ils sont responsables en application de la partie XX, et il leur signifie l'ordonnance.

#### **Procédure**

(4) Le paragraphe (2) s'applique, avec les adaptations nécessaires, à l'ordonnance prise en vertu du paragraphe (3).

#### **Responsabilité maximale**

(5) Le présent article n'a pas pour effet d'augmenter la responsabilité maximale d'un administrateur au-delà des sommes prévues à l'article 80.

#### **Versement au directeur**

(6) À la discrétion du directeur, il peut être ordonné à l'administrateur qui fait l'objet d'une ordonnance prise en vertu du présent article de verser le salaire au directeur en fiducie.

**Service of orders on directors**

(7) An order issued against a director under this section or section 106 may be served personally or in accordance with section 94.

**If returned**

(8) If an order served by mail under section 94 is returned and the director is not served personally, the Director may direct the Board to consider the manner of service.

**Board powers**

(9) If the Board is directed to consider the manner of service, it may order that service be effected in such manner as it considers appropriate in the circumstances.

**Further order, Part XX**

**106.** (1) An employment standards officer may make an order to pay wages for which directors are liable under Part XX against some or all of the directors of an employer who were not the subject of an order under section 105, and may serve it on them,

- (a) after an employment standards officer has made an order against the employer under section 102 that wages be paid and they have not been paid and the employer has not applied to have the order reviewed;
- (b) after an employment standards officer has made an order against directors under subsection 105 (1) or (3) and the amount has not been paid and the employer or the directors have not applied to have it reviewed;
- (c) after the Board has issued, amended or affirmed an order under section 118 if the order, as issued, amended or affirmed, requires the employer or the directors to pay wages and the amount set out in the order has not been paid.

**Payment to Director**

(2) At the discretion of the Director, a director who is subject to an order under this section may be ordered to pay the wages in trust to the Director.

**Service**

(3) Subsections 105 (7) to (9) apply, with necessary modifications, to an order issued under this section.

**Compliance order**

**107.** (1) If an employment standards officer finds that a person has contravened a provision of this Act or the regulations, the officer may,

- (a) order that the person cease contravening the provision;

**Signification d'ordonnances aux administrateurs**

(7) L'ordonnance prise contre un administrateur en vertu du présent article ou de l'article 106 peut être signifiée à personne ou conformément à l'article 94.

**Retour à l'expéditeur**

(8) Si une ordonnance qui a été signifiée par courrier en vertu de l'article 94 est retournée et que l'administrateur ne fait pas l'objet d'une signification à personne, le directeur peut ordonner à la Commission d'examiner le mode de signification.

**Pouvoirs de la Commission**

(9) S'il lui est ordonné d'examiner le mode de signification, la Commission peut ordonner que la signification se fasse selon le mode qu'elle estime approprié dans les circonstances.

**Ordonnance supplémentaire : partie XX**

**106.** (1) L'agent des normes d'emploi peut ordonner à tous les administrateurs d'un employeur qui n'ont pas fait l'objet d'une ordonnance prise en vertu de l'article 105 ou à certains d'entre eux de verser un salaire à l'égard duquel ils sont responsables en application de la partie XX, et il peut leur signifier l'ordonnance, selon le cas :

- a) après qu'un agent des normes d'emploi a ordonné, en vertu de l'article 102, à l'employeur de verser un salaire, mais que celui-ci n'a pas été versé et que l'employeur n'a pas demandé la révision de l'ordonnance;
- b) après qu'un agent des normes d'emploi a pris une ordonnance contre des administrateurs en vertu du paragraphe 105 (1) ou (3), mais que la somme n'a pas été versée et que ni l'employeur ni les administrateurs n'ont demandé la révision de l'ordonnance;
- c) après que la Commission a rendu, modifié ou confirmé une ordonnance en vertu de l'article 118, si l'ordonnance, telle qu'elle a été rendue, modifiée ou confirmée, exige que l'employeur ou les administrateurs versent un salaire, et que la somme fixée dans celle-ci n'a pas été versée.

**Versement au directeur**

(2) À la discrétion du directeur, il peut être ordonné à l'administrateur qui fait l'objet d'une ordonnance prise en vertu du présent article de verser le salaire au directeur en fiducie.

**Signification**

(3) Les paragraphes 105 (7) à (9) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux ordonnances prises en vertu du présent article.

**Ordonnance de conformité**

**107.** (1) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi ou des règlements peut faire ce qui suit :

- a) lui ordonner de cesser d'y contrevenir;

- (b) order what action the person shall take or refrain from taking in order to comply with the provision; and
- (c) specify a date by which the person must do so.

**Payment cannot be required**


(2) No order issued under this section shall require the payment of wages or compensation to an employee.

**Other means not a bar**

(3) Nothing in subsection (2) precludes an employment standards officer from issuing an order under section 102, 103, 105 or 106 and an order under this section in respect of the same contravention.



**Service, effect, etc.**

(3.1) Subsections 102 (6), (7), (8) and (9) apply, with necessary modifications, with respect to an order issued under this section. 

**Injunction proceeding**

(4) At the instance of the Director, the contravention of an order made under subsection (1) may be restrained upon an application, made without notice, to a judge of the Superior Court of Justice.

**Same**

(5) Subsection (4) applies with respect to a contravention of an order in addition to any other remedy or penalty for its contravention.

**Money paid when no review**

**108.** (1) Money paid to the Director under any of the following orders shall be paid to the employee with respect to whom the order was issued unless an application for review is made under section 115 within the period required under that section:

1. Money with respect to wages or compensation under an order issued under section 102 or 103.
2. Money with respect to wages paid to the Director in trust under an order made under section 105 or 106.

**Money distributed rateably**

(2) If the money paid to the Director under one of those orders is not enough to pay all of the employees entitled to it under the order the full amount to which they are entitled, the Director shall distribute that money, including money received with respect to administrative costs, to the employees in proportion to their entitlement.

**No proceeding against Director**

(3) No proceeding shall be instituted against the Di-

- b) énoncer, par ordonnance, ce qu'elle doit faire ou s'abstenir de faire afin de s'y conformer;

- c) préciser le délai imparti pour ce faire.

**Versement non exigible**


(2) Aucune ordonnance prise en vertu du présent article ne doit exiger le versement d'un salaire ou d'une indemnité à l'employé.

**Aucun obstacle à d'autres moyens**

(3) Le paragraphe (2) n'a pas pour effet d'empêcher l'agent des normes d'emploi de prendre une ordonnance en vertu de l'article 102, 103, 105 ou 106 et une ordonnance en vertu du présent article à l'égard de la même contravention.



**Signification, effet de l'ordonnance**

(3.1) Les paragraphes 102 (6), (7), (8) et (9) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux ordonnances prises en vertu du présent article. 

**Injonction**

(4) En cas de contravention à une ordonnance prise en vertu du paragraphe (1), le directeur peut, par voie de requête présentée sans préavis à un juge de la Cour supérieure de justice, demander que soit rendue une ordonnance de ne pas faire.

**Idem**

(5) Le paragraphe (4) s'applique aux contraventions à une ordonnance en plus des autres peines ou recours prévus à leur égard.

**Somme versée en l'absence de révision**

**108.** (1) La somme versée au directeur aux termes d'une des ordonnances suivantes est versée à l'employé visé par l'ordonnance à moins qu'une demande de révision ne soit présentée en vertu de l'article 115 dans le délai imparti à cet article :

1. La somme relative à un salaire ou à une indemnité versée aux termes d'une ordonnance prise en vertu de l'article 102 ou 103.
2. La somme relative à un salaire versée au directeur en fiducie aux termes d'une ordonnance prise en vertu de l'article 105 ou 106.

**Répartition proportionnelle de la somme**

(2) Si la somme versée au directeur aux termes d'une de ces ordonnances est insuffisante pour payer à tous les employés qui y ont droit aux termes de l'ordonnance la somme intégrale à laquelle ils ont droit, le directeur la répartit proportionnellement, y compris toute somme reçue au titre des frais d'administration, entre les employés concernés.

**Aucune instance contre le directeur**

(3) Aucune instance ne doit être introduite contre le



rector for acting in compliance with this section.

#### Refusal to issue order

**109.** (1) If, after an employee files a complaint alleging a contravention of this Act in respect of which an order could be issued under section 102, 103 or 107, an employment standards officer assigned to investigate the complaint refuses to issue such an order, the officer shall advise the employee of the refusal by letter served personally or in accordance with section 94.

#### Deemed refusal

(2) If no order is issued with respect to a complaint described in subsection (1) within two years after it was filed, an employment standards officer shall be deemed to have refused to issue an order and to have served on the employee a letter advising the employee of the refusal on the last day of the second year.

#### Restriction on recovery

**110.** (1) No employee may recover money through an order issued by an employment standards officer with respect to a contravention of this Act concerning that employee if,

- (a) the employee filed a complaint about the contravention and the money became due more than six months before the complaint was filed;
- (b) the employee did not file a complaint but another employee of the same employer filed a complaint, the money became due more than six months before the complainant filed his or her complaint and the officer discovered the contravention with respect to the employee while investigating the complaint; or
- (c) the employee did not file a complaint, clause (b) does not apply and the money became due more than six months before an employment standards officer commenced an inspection with respect to the employee's employer for the purpose of determining whether a contravention occurred.

#### Repeated contraventions

(2) If, with respect to an employee, an employer contravenes the same provision of this Act or the regulations or the employee's employment contract more than once and at least one of the contraventions occurred within six months of the complaint or, where clause (1) (c) applies, the commencement of the inspection, a reference in subsection (1) to a six month period shall be deemed to be a reference to a 12-month period.

#### Exception

(3) Despite subsection (2), two contraventions of the same provision of this Act shall not be considered to be repeated contraventions merely because both are a contravention of section 11 or 13 if the contravention of the section was with respect to wages due under different provisions of this Act or the regulations or under provisions of an employee's employment contract that are not identical or virtually identical.

directeur lorsqu'il agit conformément au présent article.

#### Refus de prendre une ordonnance

**109.** (1) Si, après qu'un employé dépose une plainte portant sur une prétendue contravention à la présente loi à l'égard de laquelle une ordonnance pourrait être prise en vertu de l'article 102, 103 ou 107, l'agent des normes d'emploi chargé de faire enquête sur la plainte refuse de prendre une telle ordonnance, il en avise l'employé par lettre signifiée à personne ou conformément à l'article 94.

#### Ordonnance réputée refusée

(2) Si aucune ordonnance n'est prise à l'égard d'une plainte visée au paragraphe (1) dans les deux ans qui suivent son dépôt, l'agent des normes d'emploi est réputé avoir refusé de prendre une ordonnance et avoir signifié une lettre pour l'en aviser à l'employé le dernier jour de la deuxième année.

#### Restriction : recouvrement

**110.** (1) Aucun employé ne peut recouvrer une somme par le biais d'une ordonnance prise par un agent des normes d'emploi à l'égard d'une contravention à la présente loi qui le concerne dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) il a déposé une plainte au sujet de la contravention et la somme est devenue exigible plus de six mois avant le dépôt de celle-ci;
- b) il n'a pas déposé de plainte, mais un autre employé du même employeur l'a fait, la somme est devenue exigible plus de six mois avant que le plaignant ait déposé sa plainte et l'agent a découvert la contravention concernant l'employé dans le cadre de son enquête sur la plainte;
- c) il n'a pas déposé de plainte, l'alinéa b) ne s'applique pas et la somme est devenue exigible plus de six mois avant qu'un agent des normes d'emploi ait débuté une inspection à l'égard de l'employeur de l'employé pour déterminer s'il y a eu une contravention.

#### Contraventions répétées

(2) Si, à l'égard d'un employé, un employeur contrevient à la même disposition de la présente loi ou des règlements ou du contrat de travail de l'employé plus d'une fois et qu'au moins une des contraventions a été commise dans les six mois du dépôt de la plainte ou, si l'alinéa (1) c) s'applique, du début de l'inspection, la mention au paragraphe (1) d'une période de six mois vaut la mention d'une période de 12 mois.

#### Exception

(3) Malgré le paragraphe (2), deux contraventions à la même disposition de la présente loi ne doivent pas être considérées comme des contraventions répétées du seul fait qu'elles constituent toutes les deux une contravention à l'article 11 ou 13 si celle-ci concerne un salaire dû en application de différentes dispositions de la présente loi ou des règlements ou de dispositions du contrat de travail de l'employé qui ne sont pas identiques ou pratiquement identiques.

**Complaints from different employees**

(4) If an employee files a complaint about a contravention of this Act by his or her employer and another employee of the same employer has previously filed a complaint about substantially the same contravention, subsection (1) shall be applied as if the employee who filed the subsequent complaint did not file a complaint.

**Meaning of “substantially the same”**

(5) For the purposes of this section, contraventions with respect to two employees are substantially the same if both employees became entitled to recover money under this Act as a result of the employer's failure to comply with the same provision of this Act or the regulations or with identical or virtually identical provisions of their employment contracts.

**Exception, payment of wages, deductions**

(6) Despite subsection (5), contraventions with respect to two employees are not substantially the same merely because both employees became entitled to recover money under this Act as a result of a contravention of section 11 or 13 if the contravention of the section was with respect to wages due under different provisions of this Act or regulations or under provisions of their employment contracts which are not identical or virtually identical.

**Exception**

(7) Subsection (4) does not apply if, prior to the day on which the subsequent complaint was filed, an employment standards officer had, with respect to the earlier complaint, already issued an order or advised the complainant that he or she was refusing to issue an order.

## SETTLEMENTS

**Settlement**

**111.** (1) Subject to subsection (7), if an employee and an employer who have agreed to a settlement respecting a contravention or alleged contravention of this Act inform an employment standards officer in writing of the terms of the settlement and do what they agreed to do under it,

- (a) the settlement is binding on the parties;
- (b) any complaint filed by the employee respecting the contravention or alleged contravention is deemed to have been withdrawn;
- (c) any order made in respect of the contravention or alleged contravention is void; and
- (d) any proceeding, other than a prosecution, respecting the contravention or alleged contravention is terminated.

**Compliance orders**

(2) Clause (1) (c) does not apply with respect to an

**Plaintes émanant de plusieurs employés**

(4) Si un employé dépose une plainte au sujet d'une contravention à la présente loi commise par son employeur et qu'un autre employé du même employeur en a déjà déposé une au sujet d'essentiellement la même contravention, le paragraphe (1) s'applique comme si l'employé qui a déposé la deuxième plainte ne l'avait pas déposée.

**Sens de «essentiellement la même»**

(5) Pour l'application du présent article, des contraventions concernant deux employés sont essentiellement les mêmes si les deux employés ont acquis le droit au recouvrement d'une somme en vertu de la présente loi par suite de l'inobservation, par l'employeur, de la même disposition de la présente loi ou des règlements ou de dispositions identiques ou pratiquement identiques de leur contrat de travail.

**Exception : versement du salaire et retenues**

(6) Malgré le paragraphe (5), des contraventions concernant deux employés ne sont pas essentiellement les mêmes du seul fait que les deux employés ont acquis le droit au recouvrement d'une somme en vertu de la présente loi par suite d'une contravention à l'article 11 ou 13 si celle-ci concerne un salaire dû en application de différentes dispositions de la présente loi ou des règlements ou de dispositions de leur contrat de travail qui ne sont pas identiques ou pratiquement identiques.

**Exception**

(7) Le paragraphe (4) ne s'applique pas si, avant le jour du dépôt de la deuxième plainte, un agent des normes d'emploi a déjà pris une ordonnance à l'égard de la plainte initiale ou avisé le plaignant qu'il refusait d'en prendre une.

## TRANSACTIONS

**Transaction**

**111.** (1) Sous réserve du paragraphe (7), si un employé et un employeur qui ont conclu une transaction à l'égard d'une contravention ou d'une prétendue contravention à la présente loi informent un agent des normes d'emploi par écrit de ses dispositions et font ce qu'ils ont convenu de faire aux termes de celle-ci :

- a) la transaction lie les parties;
- b) toute plainte déposée par l'employé à l'égard de la contravention ou de la prétendue contravention est réputée avoir été retirée;
- c) toute ordonnance portant sur la contravention ou la prétendue contravention est nulle;
- d) toute instance, autre qu'une poursuite, introduite à l'égard de la contravention ou de la prétendue contravention prend fin.

**Ordonnances de conformité**

(2) L'alinéa (1) c) ne s'applique pas aux ordonnances

order issued under section 107.

#### Notices of contravention

(3) This section does not apply with respect to a notice of contravention.

#### Payment by officer

(4) If an employment standards officer receives money for an employee under this section, the officer may pay it directly to the employee or to the Director in trust.



#### Same

(5) If money is paid in trust to the Director under subsection (4), the Director shall pay it to the employee.

#### Administrative costs

(5.1) If the settlement concerns an order to pay, the Director is, despite clause (1) (c), entitled to be paid that proportion of the administrative costs that were ordered to be paid that is the same as the proportion of the amount of wages or compensation ordered to be paid that the employee is entitled to receive under the settlement. ⬆

#### Restrictions on settlements

(6) No person shall enter into a settlement which would permit or require that person or any other person to engage in future contraventions of this Act.

#### Application to void settlement

(7) If, upon application to the Board, the employee demonstrates that he or she entered into the settlement as a result of fraud or coercion,

- (a) the settlement is void;
- (b) the complaint is deemed never to have been withdrawn;
- (c) any order made in respect of the contravention or alleged contravention is reinstated;
- (d) any proceedings respecting the contravention or alleged contravention that were terminated shall be resumed.

### NOTICES OF CONTRAVENTION

#### Notice of contravention

**112.** (1) If an employment standards officer believes that a person has contravened a provision of this Act, the officer may issue a notice to the person setting out the officer's belief and the prescribed penalty for that contravention.

#### Information

(2) The notice shall contain or be accompanied by information setting out the nature of the contravention.

prévues à l'article 107.

#### Avis de contravention

(3) Le présent article ne s'applique pas aux avis de contravention.

#### Versement par l'agent

(4) L'agent des normes d'emploi qui reçoit une somme à l'égard d'un employé en application du présent article peut la verser directement à l'employé ou la verser au directeur en fiducie.



#### Idem

(5) Le directeur verse à l'employé toute somme qui lui est versée en fiducie en vertu du paragraphe (4).

#### Frais d'administration

(5.1) Si la transaction touche une ordonnance de versement, le directeur a, malgré l'alinéa (1) c), droit à des frais d'administration calculés en appliquant à ceux prévus par l'ordonnance le pourcentage qui existe entre le salaire ou l'indemnité auquel l'employé a droit en application de la transaction et le salaire ou l'indemnité prévu par l'ordonnance. ⬆

#### Restrictions : transactions

(6) Nul ne doit conclure de transaction qui autoriserait ou obligerait cette personne ou une autre personne à contrevenir à la présente loi à l'avenir.

#### Requête en annulation d'une transaction

(7) Si, sur requête à la Commission, l'employé démontre qu'il a conclu la transaction par suite de fraude ou de coercition :

- a) la transaction est nulle;
- b) la plainte est réputée ne jamais avoir été retirée;
- c) toute ordonnance portant sur la contravention ou la prétendue contravention est rétablie;
- d) toute instance introduite à l'égard de la contravention ou de la prétendue contravention qui a pris fin est reprise.

### AVIS DE CONTRAVENTION

#### Avis de contravention

**112.** (1) L'agent des normes d'emploi qui croit qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi peut lui délivrer un avis à cet effet dans lequel il indique la pénalité prescrite pour la contravention.

#### Renseignements

(2) L'avis contient des renseignements exposant la nature de la contravention ou ceux-ci y sont joints.

**Service**

(3) A notice issued under this section shall be served on the person,

- (a) if the person is an individual, personally or in accordance with section 94; or
- (b) if the person is a corporation,
  - (i) on the corporation, in accordance with section 94, or
  - (ii) on an officer of the corporation or a person in charge of any location at which the corporation carries on business, personally or in accordance with section 94.

**Proof of service**

(4) A certificate of the employment standards officer who issued a notice under this section is evidence of its issuance, service of it on the person and the receipt of it by the person if the officer,

- (a) certifies in it that the copy of the notice is a true copy of it;
- (b) certifies in it that the notice was served on the person; and
- (c) sets out in it the method of service used.

**Deemed contravention**

(5) The person shall be deemed to have contravened the provision set out in the notice if,

- (a) the person fails to apply to the Board for a review of the notice within the period set out in subsection 115 (3); or
- (b) the person applies to the Board for a review and the Board affirms the notice.

**Penalty**

(6) A person shall pay the penalty for a deemed contravention under subsection (5) to the Minister of Finance if the person is deemed to have contravened the provision.

**Other means not a bar**

(7) An employment standards officer may issue a notice to a person under this section even though an order has been or may be issued against the person under section 102, 103 or 107 or the person has been or may be prosecuted for or convicted of an offence with respect to the same contravention.

**Trade union**

(8) This section does not apply with respect to a contravention of this Act with respect to an employee who is represented by a trade union.

**Director**

(9) This section does not apply with respect to a contravention of this Act by a director or officer of an em-

**Signification**

(3) L'avis délivré en vertu du présent article est signifié à la personne :

- a) s'il s'agit d'un particulier, à personne ou conformément à l'article 94;
- b) s'il s'agit d'une personne morale :
  - (i) soit à la personne morale conformément à l'article 94,
  - (ii) soit à un de ses dirigeants ou à un responsable d'un endroit où elle exploite une entreprise, à personne ou conformément à l'article 94.

**Preuve de la signification**

(4) Une attestation de l'agent des normes d'emploi qui a délivré l'avis prévu au présent article constitue la preuve de sa délivrance, de sa signification à la personne et de sa réception par celle-ci si l'agent fait ce qui suit :

- a) il y atteste que la copie de l'avis est une copie conforme de celui-ci;
- b) il y atteste que l'avis a été signifié à la personne;
- c) il y indique le mode de signification utilisé.

**Personne réputée en contravention**

(5) La personne est réputée avoir contrevenu à la disposition citée dans l'avis si, selon le cas :

- a) elle ne demande pas à la Commission de réviser l'avis dans le délai imparti au paragraphe 115 (3);
- b) elle demande une révision à la Commission et celle-ci confirme l'avis.

**Pénalité**

(6) La personne qui, en application du paragraphe (5), est réputée avoir contrevenu à la disposition verse le montant de la pénalité imposée à l'égard de la contravention au ministre des Finances.

**Aucun obstacle à d'autres moyens**

(7) L'agent des normes d'emploi peut délivrer un avis à une personne en vertu du présent article même si une ordonnance a été ou peut être prise contre elle en vertu de l'article 102, 103 ou 107 ou même si elle a été ou peut être poursuivie pour une infraction à l'égard de la même contravention ou déclarée coupable d'une telle infraction.

**Syndicat**

(8) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'une contravention à la présente loi concernant un employé que représente un syndicat.

**Administrateur**

(9) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'une contravention à la présente loi que commet

ployer that is a corporation.

l'administrateur ou le dirigeant d'un employeur qui est une personne morale.

#### LIMITATION PERIOD

#### PRESCRIPTION

##### Limitation period re orders and notices

**113.** (1) An employment standards officer shall not issue an order to pay wages or compensation or a notice of contravention with respect to a contravention of this Act concerning an employee,

- (a) if the employee filed a complaint about the contravention, more than two years after the complaint was filed;
- (b) if the employee did not file a complaint but another employee of the same employer did file a complaint, more than two years after the other employee filed his or her complaint if the officer discovered the contravention with respect to the employee while investigating the complaint; or
- (c) if the employee did not file a complaint and clause (b) does not apply, more than two years after an employment standards officer commenced an inspection with respect to the employee's employer for the purpose of determining whether a contravention occurred.

##### Complaints from different employees

(2) If an employee files a complaint about a contravention of this Act by his or her employer and another employee of the same employer has previously filed a complaint about substantially the same contravention, subsection (1) shall be applied as if the employee who filed the subsequent complaint did not file a complaint.

##### Exception

(3) Subsection (2) does not apply if, prior to the day on which the subsequent complaint was filed, an employment standards officer had, with respect to the earlier complaint, already issued an order or advised the complainant that he or she was refusing to issue an order.

##### Restriction on rescission or amendment

(4) An employment standards officer shall not amend or rescind an order to pay wages or compensation after the day on which he or she could have issued that order under subsection (1) unless the employer against whom the order was issued and the employee with respect to whom it was issued consent to the rescission or amendment.

##### Meaning of "substantially the same"

**114.** (1) For the purposes of section 113, contraventions with respect to two employees are substantially the same if both employees became entitled to recover money under this Act as a result of the employer's failure to comply with the same provision of this Act or the regulations or with identical or virtually identical provisions of their employment contracts.

##### Prescription : ordonnances et avis

**113.** (1) L'agent des normes d'emploi ne doit pas prendre d'ordonnance de versement d'un salaire ou d'une indemnité ni délivrer un avis de contravention à l'égard d'une contravention à la présente loi qui concerne un employé :

- a) si l'employé a déposé une plainte au sujet de la contravention, plus de deux ans après le dépôt de celle-ci;
- b) si l'employé n'a pas déposé de plainte, mais qu'un autre employé du même employeur l'a fait, plus de deux ans après que l'autre employé a déposé sa plainte si l'agent a découvert la contravention concernant l'employé dans le cadre de son enquête sur la plainte;
- c) si l'employé n'a pas déposé de plainte et que l'alinéa b) ne s'applique pas, plus de deux ans après qu'un agent des normes d'emploi a débuté une inspection à l'égard de l'employeur de l'employé pour déterminer s'il y a eu contravention.

##### Plaintes émanant de plusieurs employés

(2) Si un employé dépose une plainte au sujet d'une contravention à la présente loi commise par son employeur et qu'un autre employé du même employeur en a déjà déposé une au sujet d'essentiellement la même contravention, le paragraphe (1) s'applique comme si l'employé qui a déposé la deuxième plainte ne l'avait pas fait.

##### Exception

(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas si, avant le jour du dépôt de la plainte, un agent des normes d'emploi a déjà pris une ordonnance à l'égard de la plainte initiale ou avisé le plaignant qu'il refusait d'en prendre une.

##### Restriction : annulation ou modification

(4) L'agent des normes d'emploi ne peut modifier ou annuler une ordonnance de versement d'un salaire ou d'une indemnité après le jour où il aurait pu prendre cette ordonnance en vertu du paragraphe (1) que si l'employeur contre qui l'ordonnance a été prise et l'employé visé par celle-ci y consentent.

##### Sens de «essentiellement la même»

**114.** (1) Pour l'application de l'article 113, des contraventions à l'égard de deux employés sont essentiellement les mêmes si les deux employés ont acquis le droit au recouvrement d'une somme en vertu de la présente loi par suite de l'inobservation, par l'employeur, de la même disposition de la présente loi ou des règlements ou de dispositions identiques pratiquement identiques de leur contrat de travail.

**Exception, payment of wages, deductions**

(2) Despite subsection (1), contraventions with respect to two employees are not substantially the same merely because both employees became entitled to recover money under this Act as a result of a contravention of section 11 or 13 if the contravention of the section was with respect to wages due under different provisions of this Act or the regulations or under provisions of their employment contracts which are not identical or virtually identical.

**PART XXIII  
REVIEWS BY THE BOARD**

REVIEWS OF ORDERS

**Review**

**115.** (1) A person against whom an order has been issued under section 102, 103, 105, 106 or 107 is entitled to a review of the order by the Board if, within the period set out in subsection (3), the person,

- (a) applies to the Board in writing for a review;



- (b) in the case of an order under section 102, pays the amount owing under the order to the Director in trust or provides the Director with an irrevocable letter of credit acceptable to the Director in that amount; and

- (c) in the case of an order under section 103, pays the lesser of the amount owing under the order and \$10,000 to the Director in trust or provides the Director with an irrevocable letter of credit acceptable to the Director in that amount. ↑

**Refusal**

(2) An employee who considers himself or herself aggrieved by an employment standards officer's refusal to issue an order under section 102, 103 or 107 or who feels that an order issued under section 102 or 103 should have been for a greater amount is entitled to a review of the refusal by the Board if, within the period set out in subsection (3), the employee applies to the Board in writing for a review.

**Period for applying for review**

(3) An application for review shall be made within 30 days after the day on which the order or letter of refusal is served, but, subject to subsections (4) and (5), the Board may extend the time for applying if it considers it appropriate in the circumstances to do so.

**Restriction re collector's fees and disbursements**

(4) Before extending the time for applying for a review, the Board shall enquire of the Director,

**Exception : versement du salaire et retenues**

(2) Malgré le paragraphe (1), des contraventions à l'égard de deux employés ne sont pas essentiellement les mêmes du seul fait que les deux employés ont acquis le droit au recouvrement d'une somme en vertu de la présente loi par suite d'une contravention à l'article 11 ou 13 si celle-ci concerne un salaire dû en application de différentes dispositions de la présente loi ou des règlements ou de dispositions de leur contrat de travail qui ne sont pas identiques ou pratiquement identiques.

**PARTIE XXIII  
RÉVISIONS PAR LA COMMISSION**

RÉVISIONS DES ORDONNANCES

**Révision**

**115.** (1) Toute personne contre qui une ordonnance a été prise en vertu de l'article 102, 103, 105, 106 ou 107 a le droit de la faire réviser par la Commission si elle fait ce qui suit dans le délai imparti au paragraphe (3) :

- a) elle demande par écrit à la Commission, par voie de requête, de procéder à une révision;



- b) dans le cas d'une ordonnance prise en vertu de l'article 102, elle verse au directeur, en fiducie, la somme due aux termes de l'ordonnance ou lui remet une lettre de crédit irrévocable portant cette somme qu'il estime acceptable;

- c) dans le cas d'une ordonnance prise en vertu de l'article 103, elle verse au directeur, en fiducie, la somme due aux termes de l'ordonnance jusqu'à concurrence de 10 000 \$ ou lui remet une lettre de crédit irrévocable portant cette somme qu'il estime acceptable. ↑

**Refus**

(2) L'employé qui s'estime lésé par le refus d'un agent des normes d'emploi de prendre une ordonnance en vertu de l'article 102, 103 ou 107 ou qui estime qu'une ordonnance prise en vertu de l'article 102 ou 103 aurait dû exiger le versement d'une somme plus élevée a droit à une révision du refus s'il la demande par écrit à la Commission, par voie de requête, dans le délai imparti au paragraphe (3).

**Délai de présentation**

(3) La demande de révision est présentée dans les 30 jours qui suivent le jour où l'ordonnance ou la lettre de refus est signifiée, mais, sous réserve des paragraphes (4) et (5), la Commission peut proroger le délai imparti pour la présenter si elle l'estime approprié dans les circonstances.

**Restriction : honoraires et débours de l'agent de recouvrement**

(4) Avant de proroger le délai imparti pour présenter une demande de révision, la Commission s'informe de ce qui suit auprès du directeur :

- (a) in the case of an order that requires the payment of wages or compensation, whether the Director has paid the wages or compensation to the employee; and
- (b) whether a collector's fees and disbursements have been added to the amount of the order under subsection 127 (2).

**Extension prohibited**

(5) The Board shall not extend the time for applying for a review if,

- (a) the Director has paid wages or compensation as described in clause (4) (a); or
- (b) a collector's fees and disbursements have been added to the amount of the order as described in clause (4) (b) but the applicant's purported payment of the order does not include the fees and disbursements.

**Hearing**

(6) Subject to subsection 117 (2), the Board shall hold a hearing for the purposes of the review.

**Parties**

- (7) The following are parties to the review:
1. The applicant.
  2. If the employer applies for the review, the employee with respect to whom the order was issued.
  3. If the employee applies for the review, the employee's employer.
  4. If a director of a corporation applies for the review, the applicant and each director, other than the applicant, on whom the order was served.
  5. The Director.
  6. Any other persons specified by the Board.

**Parties given full opportunity**

(8) The Board shall give the parties full opportunity to present their evidence and make their submissions.

**Practice and procedure for review**

(9) The Board shall determine its own practice and procedure with respect to a review under this section.

**Money held in trust pending review**

**116.** (1) This section applies if money with respect to an order to pay wages or compensation is paid to the Director in trust and the employer applies to the Board for a review of the order.

- a) dans le cas d'une ordonnance qui exige le versement d'un salaire ou d'une indemnité, la question de savoir si le directeur a versé le salaire ou l'indemnité à l'employé;
- b) la question de savoir si les honoraires et débours de l'agent de recouvrement ont été ajoutés à la somme fixée dans l'ordonnance en application du paragraphe 127 (2).

**Prorogation interdite**

(5) La Commission ne doit pas proroger le délai imparti pour présenter une demande de révision si, selon le cas :

- a) le directeur a versé le salaire ou l'indemnité selon l'alinéa (4) a);
- b) les honoraires et débours de l'agent de recouvrement ont été ajoutés à la somme fixée dans l'ordonnance selon l'alinéa (4) b), mais le versement effectué selon l'ordonnance ne comprend pas les honoraires et les débours.

**Audience**

(6) Sous réserve du paragraphe 117 (2), la Commission tient une audience aux fins de la révision.

**Parties**

- (7) Sont parties à la révision les personnes suivantes :
1. Le requérant.
  2. Si la demande émane de l'employeur, l'employé à l'égard duquel l'ordonnance a été prise.
  3. Si la demande émane de l'employé, son employeur.
  4. Si la demande émane d'un administrateur d'une personne morale, le requérant et chaque administrateur, autre que le requérant, à qui a été signifiée l'ordonnance.
  5. Le directeur.
  6. Les autres personnes que précise la Commission.

**Pleine possibilité**

(8) La Commission donne aux parties la pleine possibilité de présenter leur preuve et de faire valoir leurs arguments.

**Pratique et procédure**

(9) La Commission régit sa propre pratique et procédure à l'égard des révisions prévues au présent article.

**Somme détenue en fiducie**

**116.** (1) Le présent article s'applique si une somme relative à une ordonnance de versement d'un salaire ou d'une indemnité est versée au directeur en fiducie et que l'employeur demande à la Commission de réviser l'ordonnance.

**Interest-bearing account**

(2) The money held in trust shall be held in an interest-bearing account while the application for review is pending.

**If settlement**

(3) If the matter is settled under section 111 or 119, the amount held in trust shall, subject to subsection 111 (5.1) or 119 (6), be paid out in accordance with the settlement, with interest, calculated at the rate and in the manner determined by the Director under subsection 87 (5).

**If no settlement**

(4) If the matter is not settled under section 111 or 119, the amount paid into trust shall be paid out in accordance with the Board's decision together with interest calculated at the rate and in the manner determined by the Director under subsection 87 (5).

**Rules of practice**

- 117.** (1) The chair of the Board may make rules,
- (a) governing the Board's practice and procedure and the exercise of its powers; and
  - (b) prescribing forms.

**Expedited decisions**

(2) The chair of the Board may make rules to expedite decisions about the Board's jurisdiction, and those rules,

- (a) may provide that the Board is not required to hold a hearing; and
- (b) despite subsection 115 (8), may limit the extent to which the Board is required to give full opportunity to the parties to present their evidence and to make their submissions.

**Effective date of rules**

(3) A rule made under this section comes into force on the day determined by order of the Lieutenant Governor in Council.

**Conflict with *Statutory Powers Procedure Act***

(4) If there is a conflict between the rules made under this section and the *Statutory Powers Procedure Act*, the rules under this section prevail.

**Rules not regulations**

(5) Rules made under this section are not regulations within the meaning of the *Regulations Act*.

**Powers of Board**

- 118.** (1) This section sets out the Board's powers in a

**Compte portant intérêt**

(2) La somme qui est détenue en fiducie est placée dans un compte portant intérêt tant qu'il n'a pas été statué sur la demande de révision.

**Transaction**

(3) Si une transaction est conclue en vertu de l'article 111 ou 119, la somme détenue en fiducie est, sous réserve du paragraphe 111 (5.1) ou 119 (6), remise conformément à la transaction, avec les intérêts courus, calculés au taux et selon le mode de calcul fixés par le directeur en vertu du paragraphe 87 (5).

**Absence de transaction**

(4) Si aucune transaction n'est conclue en vertu de l'article 111 ou 119, la somme détenue en fiducie est remise conformément à la décision de la Commission, avec les intérêts courus, calculés au taux et selon le mode de calcul fixés par le directeur en vertu du paragraphe 87 (5).

**Règles de pratique**

**117.** (1) Le président de la Commission peut établir des règles qui :

- a) d'une part, régissent la pratique et la procédure de la Commission ainsi que l'exercice de ses pouvoirs;
- b) d'autre part, prescrivent des formules.

**Prise de décisions accélérée**

(2) Le président de la Commission peut établir des règles en vue d'accélérer la prise de décisions sur la compétence de la Commission, et ces règles peuvent :

- a) d'une part, prévoir que la Commission n'est pas obligée de tenir d'audience;
- b) d'autre part, malgré le paragraphe 115 (8), limiter la mesure dans laquelle la Commission est tenue de donner aux parties la pleine possibilité de présenter leur preuve et de faire valoir leurs arguments.

**Date d'entrée en vigueur des règles**

(3) Les règles établies en vertu du présent article entrent en vigueur le jour que le lieutenant-gouverneur en conseil fixe par décret.

**Incompatibilité**

(4) Les règles établies en vertu du présent article l'emportent sur les dispositions incompatibles de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*.

**Les règles ne sont pas des règlements**

(5) Les règles établies en vertu du présent article ne sont pas des règlements au sens de la *Loi sur les règlements*.

**Pouvoirs de la Commission**

- 118.** (1) Le présent article énonce les pouvoirs de la



review under section 115.

**Persons to represent groups**

(2) If a group of parties have the same interest or substantially the same interest, the Board may designate one or more of the parties in the group to represent the group.

**Quorum**

(3) The chair or a vice-chair of the Board constitutes a quorum for the purposes of this section and is sufficient for the exercise of the jurisdiction and powers of the Board under it.

**Posting of notices**

(4) The Board may require a person to post and to keep posted any notices that the Board considers appropriate even if the person is not a party to the review.

**Same**

(5) If the Board requires a person to post and keep posted notices, the person shall post the notices and keep them posted in a conspicuous place or places in or upon the person's premises where it is likely to come to the attention of other persons having an interest in the review.

**Powers of Board**

(6) The Board may, with necessary modifications, exercise the powers conferred on an employment standards officer under this Act and may substitute its findings for those of the officer who issued the order or refused to issue the order.

**Dealing with order**

(7) Without restricting the generality of subsection (6),

- (a) on a review of an order, the Board may amend, rescind or affirm the order or issue a new order; and
- (b) on a review of a refusal to issue an order, the Board may issue an order or affirm the refusal.

**Labour relations officers**

(8) Any time after an application for review is made, the Board may direct a labour relations officer to examine any records or other documents and make any inquiries it considers appropriate, but it shall not direct an employment standards officer to do so.

**Powers of labour relations officers**

(9) Sections 90 and 91 apply with necessary modifications with respect to a labour relations officer acting under subsection (8).

**Wages or compensation owing**

(10) Subsection (11) applies if, during a review of an order requiring the payment of wages or compensation or a review of a refusal to issue such an order,

Commission dans le cadre des révisions prévues à l'article 115.

**Représentants de groupes**

(2) Si un groupe de parties ont le même ou substantiellement le même intérêt, la Commission peut désigner une ou plusieurs des parties du groupe pour le représenter.

**Quorum**

(3) Le président ou un vice-président de la Commission constitue le quorum pour l'application du présent article et peut exercer les attributions que celui-ci confère à la Commission.

**Affichage des avis**

(4) La Commission peut exiger qu'une personne affiche et laisse affichés les avis qu'elle estime appropriés même si cette personne n'est pas partie à la révision.

**Idem**

(5) Si la Commission exige qu'une personne affiche et laisse affichés des avis, la personne les affiche et les laisse affichés dans ses locaux, dans un ou des endroits bien en vue où les personnes ayant un intérêt dans la révision sont susceptibles d'en prendre connaissance.

**Pouvoirs de la Commission**

(6) La Commission peut, avec les adaptations nécessaires, exercer les pouvoirs que la présente loi confère à un agent des normes d'emploi et peut substituer ses conclusions à celles de l'agent qui a pris l'ordonnance ou refusé de la prendre.

**Décision relative à l'ordonnance**

(7) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (6), la Commission peut :

- a) dans le cadre de la révision d'une ordonnance, modifier, annuler ou confirmer l'ordonnance ou en rendre une nouvelle;
- b) dans le cadre de la révision d'un refus de prendre une ordonnance, rendre une ordonnance ou confirmer le refus.

**Agents des relations de travail**

(8) Après avoir reçu une demande de révision, la Commission peut ordonner à un agent des relations de travail d'examiner les dossiers ou autres documents et de mener les enquêtes qu'elle estime appropriés, mais elle ne doit pas ordonner à un agent des normes d'emploi de ce faire.

**Pouvoirs des agents des relations de travail**

(9) Les articles 90 et 91 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux agents des relations de travail qui agissent en vertu du paragraphe (8).

**Somme due à titre de salaire ou d'indemnité**

(10) Le paragraphe (11) s'applique si, au cours de la révision d'une ordonnance exigeant le versement d'un salaire ou d'une indemnité ou de la révision d'un refus de prendre une telle ordonnance :

- (a) the Board finds that a specified amount of wages or compensation is owing; or
- (b) there is no dispute that a specified amount of wages or compensation is owing.

**Interim order**

(11) The Board shall affirm the order to the extent of the specified amount or issue an order to the extent of that amount, even though the review is not yet completed.

**Interest**

(12) If the Board issues, amends or affirms an order or issues a new order requiring the payment of wages or compensation, the Board may order the person against whom the order was issued to pay interest at the rate and calculated in the manner determined by the Director under subsection 87 (5).

**Decision final**

(13) A decision of the Board is final and binding upon the parties to the review and any other parties as the Board may specify.

**Judicial review**

(14) Nothing in subsection (13) prevents a court from reviewing a decision of the Board under this section, but a decision of the Board concerning the interpretation of this Act shall not be overturned unless the decision is unreasonable.

**Settlement through labour relations officer**

**119.** (1) The Board may authorize a labour relations officer to attempt to effect a settlement of the matters raised in an application for review under section 115.

**Certain matters not bar to settlement**

(2) A settlement may be effected under this section even if,

- (a) the employment standards officer who issued the order or refused to issue the order does not participate in the settlement discussions or is not advised of the discussions or settlement; or
- (b) the review under section 115 has started.

**Compliance orders**

(3) A settlement respecting a compliance order shall not be made if the Director has not approved the terms of the settlement.

**Effect of settlement**

(4) If the parties to a settlement under this section do what they agreed to do under the settlement,

- (a) the settlement is binding on the parties;
- (b) if the review concerns an order, the order is void; and

- a) soit la Commission conclut qu'une somme précisée est due à titre de salaire ou d'indemnité;
- b) soit il n'est pas contesté qu'une somme précisée est due à titre de salaire ou d'indemnité.

**Ordonnance provisoire**

(11) Même si la révision n'est pas encore terminée, la Commission confirme l'ordonnance de versement de la somme précisée ou rend une ordonnance exigeant son versement.

**Intérêts**

(12) Si elle rend, modifie ou confirme une ordonnance exigeant le versement d'un salaire ou d'une indemnité ou qu'elle en rend une nouvelle, la Commission peut ordonner à la personne visée par l'ordonnance de verser des intérêts, calculés au taux et selon le mode de calcul fixés par le directeur en vertu du paragraphe 87 (5).

**Décision définitive**

(13) La décision que rend la Commission est définitive et lie les parties à la révision ainsi que les autres parties que précise la Commission.

**Révision judiciaire**

(14) Le paragraphe (13) n'a pas pour effet d'empêcher un tribunal de réviser une décision que rend la Commission en vertu du présent article, mais aucune décision de celle-ci concernant l'interprétation de la présente loi ne doit être infirmée à moins qu'elle ne soit déraisonnable.

**Transaction par l'intermédiaire d'un agent des relations de travail**

**119.** (1) La Commission peut autoriser un agent des relations de travail à tenter de conclure une transaction quant aux questions soulevées dans une demande de révision prévue à l'article 115.

**Aucun obstacle à la transaction**

(2) Une transaction peut être conclue en vertu du présent article même si, selon le cas :

- a) l'agent des normes d'emploi qui a pris ou refusé de prendre l'ordonnance ne participe pas aux discussions relatives à la transaction ou n'est pas avisé des discussions ou de la transaction;
- b) la révision prévue à l'article 115 a débuté.

**Ordonnances de conformité**

(3) Aucune transaction ne doit être conclue relativement à une ordonnance de conformité si le directeur n'en a pas approuvé les dispositions.

**Effet de la transaction**

(4) Si les parties à la transaction conclue en vertu du présent article font ce qu'elles ont convenu de faire aux termes de celle-ci :

- a) la transaction lie les parties;
- b) si la révision concerne une ordonnance, celle-ci est nulle;

(c) the review is terminated.

#### Application to void settlement

(5) If, upon application to the Board, the employee demonstrates that he or she entered into the settlement as a result of fraud or coercion,

- (a) the settlement is void;
- (b) if the review concerned an order, the order is reinstated; and
- (c) the review shall be resumed.

#### Distribution

(6) If the order that was the subject of the application required the payment of money to the Director in trust, the Director,

- (a) shall distribute the amount held in trust with respect to wages or compensation in accordance with the settlement; and



- (b) despite clause (4) (b), is entitled to be paid that proportion of the administrative costs that were ordered to be paid that is the same as the proportion of the amount of wages or compensation ordered to be paid that the employee is entitled to receive under the settlement. ↑

### REFERRAL OF MATTER UNDER PART XIII

#### Referral

**120.** (1) If, as a result of a complaint or otherwise, the Director comes to believe that an employer, an organization of employers, an organization of employees or a person acting directly on behalf of any of them may have contravened Part XIII (Benefit Plans), the Director may refer the matter to the Board.

#### Hearing

(2) If a matter is referred to the Board under subsection (1), the Board shall hold a hearing and determine whether the employer, organization or person contravened Part XIII.

#### Powers of Board

(3) If the Board determines that the employer, organization or person acting directly on behalf of an employer or organization contravened Part XIII, the Board may order the employer, organization or person,

- (a) to cease contravening that Part and to take whatever action the Board considers necessary to that end; and
- (b) to compensate any person or persons who may have suffered loss or been disadvantaged as a result of the contravention.

c) la révision prend fin.

#### Requête en annulation d'une transaction

(5) Si, sur requête à la Commission, l'employé démontre qu'il a conclu la transaction par suite de fraude ou de coercion :

- a) la transaction est nulle;
- b) si la révision concerne une ordonnance, celle-ci est rétablie;
- c) la révision est reprise.

#### Répartition

(6) Si l'ordonnance visée par la demande exigeait le versement d'une somme au directeur en fiducie, celui-ci :

- a) d'une part, répartit la somme détenue en fiducie à l'égard d'un salaire ou d'une indemnité conformément à la transaction;



- b) d'autre part, malgré l'alinéa (4) b), a droit à des frais d'administration calculés en appliquant à ceux prévus par l'ordonnance le pourcentage qui existe entre le salaire ou l'indemnité auquel l'employé a droit en application de la transaction et le salaire ou l'indemnité prévu par l'ordonnance. ↑

### RENOVI D'UNE QUESTION VISÉE À LA PARTIE XIII

#### Renvoi

**120.** (1) Si, par suite d'une plainte ou autrement, il en vient à croire qu'un employeur, une association patronale, une association d'employés ou une personne agissant directement au nom de l'un ou l'autre peut avoir contrevenu à la partie XIII (Régimes d'avantages sociaux), le directeur peut renvoyer la question à la Commission.

#### Audience

(2) Si une question lui est renvoyée en vertu du paragraphe (1), la Commission tient une audience et décide si l'employeur, l'association ou la personne a contrevenu à la partie XIII.

#### Pouvoirs de la Commission

(3) Si elle décide que l'employeur, l'association ou la personne agissant directement au nom d'un employeur ou d'une association a contrevenu à la partie XIII, la Commission peut lui ordonner :

- a) d'une part, de cesser de contrevenir à cette partie et de prendre les mesures que la Commission estime nécessaires à cette fin;
- b) d'autre part, d'indemniser toute personne qui peut avoir subi une perte ou un désavantage par suite de la contravention.

**Certain review provisions applicable**

(4) Subsections 115 (8) and (9), 117 (1) and (3) to (5), 118 (1) to (5), (8), (9), (13) and (14) and 119 (1), (4) and (5) apply, with necessary modifications, with respect to a proceeding under this section.

## REVIEW OF NOTICE OF CONTRAVENTION

**Review of notice of contravention**

**121.** (1) A person against whom a notice of contravention has been issued under section 112 may dispute the notice if the person makes a written application to the Board for a review,

- (a) within 30 days after the date of service of the notice; or
- (b) if the Board considers it appropriate in the circumstances to extend the time for applying, within the period specified by the Board.

**Hearing**

(2) The Board shall hold a hearing for the purposes of the review.

**Parties**

(3) The parties to the review are the person against whom the notice was issued and the Director.

**Onus**

(4) On a review under this section, the onus is on the Director to establish, on a balance of probabilities, that the person against whom the notice of contravention was issued contravened the provision of this Act indicated in the notice.

**Decision**

- (5) The Board may,
  - (a) find that the person did not commit the contravention and rescind the notice;
  - (b) find that the person did commit the contravention and affirm the notice; or
  - (c) find that the person did commit the contravention but amend the notice by reducing the penalty.

**Certain provisions applicable**

(6) Subsections 115 (4), (5), (8) and (9) and 118 (3), (4), (5), (13) and (14) apply, with necessary modifications, to a review under this section.

GENERAL PROVISIONS  
RESPECTING THE BOARD**Persons from Board not compellable**

**122.** (1) Except with the consent of the Board, none of the following persons may be compelled to give evidence in a civil proceeding or in a proceeding before the Board or another board or tribunal with respect to information obtained while exercising his or her powers or performing his or her duties under this Act:

**Application de certaines dispositions**

(4) Les paragraphes 115 (8) et (9), 117 (1) et (3) à (5), 118 (1) à (5), (8), (9), (13) et (14) et 119 (1), (4) et (5) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux instances prévues au présent article.

## RÉVISION DE L'AVIS DE CONTRAVENTION

**Révision de l'avis de contravention**

**121.** (1) La personne contre qui un avis de contravention a été délivré en vertu de l'article 112 peut contester l'avis si elle demande par écrit à la Commission, par voie de requête, de procéder à une révision :

- a) soit dans les 30 jours qui suivent la date de signification de l'avis;
- b) soit dans le délai que précise la Commission si elle estime approprié dans les circonstances de proroger le délai de présentation de la demande.

**Audience**

(2) La Commission tient une audience aux fins de la révision.

**Parties**

(3) Sont parties à la révision la personne contre qui l'avis a été délivré et le directeur.

**Fardeau**

(4) Lors d'une révision prévue au présent article, il incombe au directeur d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que la personne contre qui l'avis de contravention a été délivré a contrevenu à la disposition de la présente loi indiquée dans l'avis.

**Décision**

- (5) La Commission peut :
  - a) soit conclure que la personne n'a pas commis la contravention et annuler l'avis;
  - b) soit conclure que la personne a commis la contravention et confirmer l'avis;
  - c) soit conclure que la personne a commis la contravention, mais modifier l'avis en réduisant la pénalité.

**Application de certaines dispositions**

(6) Les paragraphes 115 (4), (5), (8) et (9) et 118 (3), (4), (5), (13) et (14) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux révisions prévues au présent article.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT  
LA COMMISSION**Non-contraignabilité**

**122.** (1) Sauf si la Commission y consent, aucune des personnes suivantes ne peut être contrainte à témoigner dans une instance civile ou une instance dont est saisi la Commission, une autre commission ou tout autre tribunal administratif en ce qui concerne des renseignements obtenus dans l'exercice des pouvoirs ou fonctions que leur confère la présente loi :

1. A Board member.
2. The registrar of the Board.
3. An employee of the Board.

**Non-disclosure**

(2) A labour relations officer who receives information or material under this Act shall not disclose it to any person or body other than the Board unless the Board authorizes the disclosure.

**When no decision after six months**

**123.** (1) This section applies if the Board has commenced a hearing to review an order, refusal to issue an order or notice of contravention, six months or more have passed since the last day of hearing and a decision has not been made.

**Termination of proceeding**

(2) On the application of a party in the proceeding, the chair may terminate the proceeding.

**Re-institution of proceeding**

(3) If a proceeding is terminated according to subsection (2), the chair shall re-institute the proceeding upon such terms and conditions as the chair considers appropriate.

## PART XXIV COLLECTION

**Third party demand**

**124.** (1) If the Director believes or suspects that a person owes money to or is holding money for an employer or a director who is liable to make a payment under this Act, the Director may demand that the person pay all or part of the money otherwise payable to the employer or director to the Director in trust on account of the liability under this Act.

**Notice**

(2) The Director shall serve notice of the demand either personally or in accordance with section 94.

**Discharge**

(3) A person who pays money to the Director in accordance with a demand under this section is relieved from liability for the amount owed to or held for the employer or director to the extent of that payment.

**Liability**

(4) If a person who receives a demand under this section makes a payment to the employer or director with respect to whom the demand was made without complying with the demand, the person shall pay to the Director an amount equal to the lesser of,

1. Un membre de la Commission.
2. Le greffier de la Commission.
3. Un employé de la Commission.

**Non-divulgence**

(2) L'agent des relations de travail qui reçoit des renseignements ou des documents en application de la présente loi ne peut les divulguer à personne ni à aucune entité, si ce n'est à la Commission ou conformément à son autorisation.

**Aucune décision après six mois**

**123.** (1) Le présent article s'applique si la Commission a commencé une audience en révision d'une ordonnance, d'un refus de prendre une ordonnance ou d'un avis de contravention, qu'il s'est écoulé au moins six mois depuis le dernier jour de l'audience et qu'aucune décision n'a été rendue.

**Fin de l'instance**

(2) Sur requête de toute partie à l'instance, le président peut y mettre fin.

**Reprise de l'instance**

(3) S'il est mis fin à une instance conformément au paragraphe (2), le président la reprend aux conditions qu'il estime appropriées.

## PARTIE XXIV RECouvreMENT

**Tiers**

**124.** (1) S'il croit ou soupçonne qu'une personne doit une somme à un employeur ou à un administrateur qui est tenu au versement d'une somme en application de la présente loi ou détient une somme pour leur compte, le directeur peut lui enjoindre de lui verser, en fiducie, la totalité ou une partie de la somme payable par ailleurs à cet employeur ou à cet administrateur, au titre de l'obligation que lui impose la présente loi.

**Avis**

(2) Le directeur signifie un avis de la demande soit à personne, soit conformément à l'article 94.

**Dégagement de la responsabilité**

(3) Quiconque verse une somme au directeur conformément à une demande prévue au présent article est dégagé de la responsabilité à l'égard du versement de la somme due à l'employeur ou à l'administrateur ou détenue pour leur compte jusqu'à concurrence de la somme versée.

**Obligation**

(4) La personne visée par une demande prévue au présent article qui verse une somme à l'employeur ou à l'administrateur visé par la demande sans se conformer à celle-ci verse au directeur la moins élevée des sommes suivantes :

- (a) the amount paid to the employer or director; and
- (b) the amount of the demand.

**Filing of order**

**125.** (1) If an order to pay money has been made under this Act, the Director may cause a copy of the order, certified by the Director to be a true copy, to be filed in a court of competent jurisdiction.

**Advice to person against whom order was made**

(2) If the Director files a copy of the order, he or she shall serve a letter in accordance with section 94 upon the person against whom the order was issued advising the person of the filing.

**Certificate enforceable**

(3) The Director may enforce an order filed under subsection (1) in the same manner as a judgment or order of the court.

**Notices of contravention**

(4) Subsections (1), (2) and (3) apply, with necessary modifications, to a notice of contravention.

## COLLECTORS

**Director may authorize collector**

**126.** (1) The Director may authorize a collector to exercise those powers that the Director specifies in the authorization to collect amounts owing under this Act or under an order made by a reciprocating state to which section 129 applies.

**Same**

(2) The Director may specify his or her powers under sections 124, 125, 129 and subsection 134 (3) and the Board's powers under section 19 of the *Statutory Powers Procedure Act* in an authorization under subsection (1).

**Costs of collection**

(3) Despite clause 22 (a) of the *Collection Agencies Act*, the Director may also authorize the collector to collect a reasonable fee or reasonable disbursements or both from each person from whom the collector seeks to collect amounts owing under this Act.

**Same**

(4) The Director may impose conditions on an authorization under subsection (3) and may determine what constitutes a reasonable fee or reasonable disbursements for the purposes of that subsection.

**Exception re disbursements**

(5) The Director shall not authorize a collector who is required to be registered under the *Collection Agencies Act* to collect disbursements.

- a) la somme versée à l'employeur ou à l'administrateur;
- b) la somme indiquée dans la demande.

**Dépôt de l'ordonnance**

**125.** (1) Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, le directeur peut en faire déposer une copie, qu'il certifie comme étant conforme, devant un tribunal compétent.

**Avis à la personne visée par l'ordonnance**

(2) S'il dépose une copie de l'ordonnance, le directeur signifie, conformément à l'article 94, une lettre à la personne visée par celle-ci pour l'aviser du dépôt.

**Ordonnance exécutoire**

(3) Le directeur peut faire exécuter l'ordonnance déposée en vertu du paragraphe (1) de la même façon qu'un jugement ou une ordonnance du tribunal.

**Avis de contravention**

(4) Les paragraphes (1), (2) et (3) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux avis de contravention.

## AGENTS DE RECOUVREMENT

**Autorisation du directeur**

**126.** (1) Le directeur peut autoriser un agent de recouvrement à exercer les pouvoirs qu'il précise dans l'autorisation de recouvrement de sommes dues en application de la présente loi ou aux termes d'une ordonnance rendue par un État accordant la réciprocité auquel s'applique l'article 129.

**Idem**

(2) Le directeur peut préciser les pouvoirs que lui confèrent les articles 124, 125 et 129 et le paragraphe 134 (3) et ceux que confère à la Commission l'article 19 de la *Loi sur l'exercice des compétences légales* dans l'autorisation visée au paragraphe (1).

**Frais de recouvrement**

(3) Malgré l'alinéa 22 a) de la *Loi sur les agences de recouvrement*, le directeur peut également autoriser l'agent de recouvrement à percevoir des honoraires raisonnables et des débours raisonnables, ou une seule de ces sommes, de chaque personne auprès de qui il tente de recouvrer des sommes dues en application de la présente loi.

**Idem**

(4) Le directeur peut assortir l'autorisation visée au paragraphe (3) de conditions et établir ce qui constitue des honoraires raisonnables ou des débours raisonnables pour l'application de ce paragraphe.

**Exception : débours**

(5) Le directeur ne doit pas autoriser l'agent de recouvrement qui doit être inscrit en application de la *Loi sur les agences de recouvrement* à percevoir des débours.

**Collector's powers**

127. (1) A collector may exercise any of the powers specified in an authorization of the Director under section 126.

**Fees and disbursements part of order**

(2) If a collector is seeking to collect an amount owing under an order or notice of contravention, any fees and disbursements authorized under subsection 126 (3) shall be deemed to be owing under and shall be deemed to be added to the amount of the order or notice of contravention.

**Distribution of money collected re wages or compensation**

- (3) Subject to subsection (4), a collector,
- (a) shall pay any amount collected with respect to wages or compensation,
    - (i) to the Director in trust, or
    - (ii) with the written consent of the Director, to the person entitled to the wages or compensation;
  - (b) shall pay any amount collected with respect to administrative costs to the Director;
  - (c) shall pay any amount collected with respect to a notice of contravention to the Minister of Finance; and
  - (d) may retain any amount collected with respect to the fees and disbursements.

**Apportionment**

(4) If the money collected is less than the full amount owing to all persons, including the Director and the collector, the money shall be apportioned among those to whom it is owing in the proportion each is owed and paid to them.

**Settlement by collector**

128. (1) A collector may agree to a settlement with the person from whom he or she seeks to collect money, but only with the written agreement of,

- (a) the person to whom the money is owed; or
- (b) in the case of a notice of contravention, the Director.

**Restriction**

(2) A collector shall not agree to a settlement under clause (1) (a) without the Director's written approval if the person to whom the money is owed would receive less than,

- (a) 75 per cent of the money to which he or she was entitled; or
- (b) if another percentage is prescribed, the prescribed percentage of the money to which her or she was entitled.

**Pouvoirs de l'agent de recouvrement**

127. (1) L'agent de recouvrement peut exercer les pouvoirs précisés dans l'autorisation que le directeur lui donne en vertu de l'article 126.

**Les honoraires et débours font partie de l'ordonnance**

(2) Si un agent de recouvrement tente de recouvrer une somme due aux termes d'une ordonnance ou d'un avis de contravention, les honoraires et débours autorisés en vertu du paragraphe 126 (3) sont réputés dus aux termes de l'ordonnance ou de l'avis de contravention et sont réputés ajoutés à la somme qui y est fixée.

**Distribution des sommes recouvrées : salaire ou indemnité**

- (3) Sous réserve du paragraphe (4), l'agent de recouvrement :
- a) doit verser toute somme recouvrée au titre d'un salaire ou d'une indemnité :
    - (i) soit au directeur, en fiducie,
    - (ii) soit, avec le consentement écrit du directeur, à la personne qui a droit au salaire ou à l'indemnité;
  - b) doit verser toute somme recouvrée au titre de frais d'administration au directeur;
  - c) doit verser toute somme recouvrée à l'égard d'un avis de contravention au ministre des Finances;
  - d) peut conserver toute somme recouvrée au titre des honoraires et débours.

**Répartition**

(4) Si la somme recouvrée est inférieure au total des sommes dues à toutes les personnes, y compris le directeur et l'agent de recouvrement, elle est répartie proportionnellement entre les personnes auxquelles elle est due.

**Transaction**

128. (1) L'agent de recouvrement peut conclure une transaction avec la personne de qui il tente de recouvrer une somme, mais seulement si en convient par écrit :

- a) la personne à qui la somme est due;
- b) le directeur, dans le cas d'un avis de contravention.

**Restriction**

(2) L'agent de recouvrement ne doit pas conclure de transaction visée à l'alinéa (1) a) sans l'approbation écrite du directeur si la personne à qui la somme est due toucherait moins de, selon le cas :

- a) 75 pour cent de la somme à laquelle elle avait droit;
- b) la somme qui correspond au pourcentage prescrit, le cas échéant, de la somme à laquelle elle avait droit.

**Orders void where settlement**

(3) If an order to pay has been made with respect to an employee under section 102, 103, 105 or 106 and a settlement respecting the money that was found to be owing to the employee is made under this section, the order is void and the settlement is binding on the employee if the person against whom the order was issued does what the person agreed to do under the settlement unless, on application to the Board, the employee demonstrates that the settlement was entered into as a result of fraud or coercion.

**Notice of contravention**

(4) If a settlement respecting money that is owing under a notice of contravention is made under this section, the notice is void if the person against whom the notice was issued does what the person agreed to do under the settlement.

**Payment**

(5) The person who owes money under a settlement shall pay the amount agreed upon to the collector, who shall pay it out in accordance with section 127.

## RECIPROCAL ENFORCEMENT OF ORDERS

**Definitions**

**129.** (1) In this section,

“order” includes a judgment and, in the case of a state whose employment standards legislation contains a provision substantially similar to subsection 125 (1), includes a certificate of an order for the payment of money owing under that legislation; (“ordonnance”)

“state” includes another province or territory of Canada, a foreign state and a political subdivision of a state. (“État”)

**Reciprocating states**

(2) The prescribed states are reciprocating states for the purposes of this section and the prescribed authorities with respect to those states are the authorities who may make applications under this section.

**Application for enforcement**

(3) The designated authority of a reciprocating state may apply to the Director for enforcement of an order for the payment of money issued under the employment standards legislation of that state.

**Copy of order**

(4) The application shall be accompanied by a copy of the order, certified as a true copy,

- (a) by the court in which the order was filed, if the employment standards legislation of the reciprocating state provides for the filing of the order in a court; or

**Nullité des ordonnances en cas de transaction**

(3) Si une ordonnance de versement a été prise à l'égard d'un employé en vertu de l'article 102, 103, 105 ou 106 et qu'une transaction a été conclue en vertu du présent article à l'égard de la somme due à l'employé, l'ordonnance est nulle et la transaction lie l'employé si la personne visée par l'ordonnance fait ce qu'elle a convenu de faire aux termes de la transaction à moins que, sur requête présentée à la Commission, l'employé ne démontre qu'elle a été conclue par suite de fraude ou de coercition.

**Avis de contravention**

(4) S'il est conclu en vertu du présent article une transaction à l'égard d'une somme due aux termes d'un avis de contravention, celui-ci est nul si la personne visée par l'avis fait ce qu'elle a convenu de faire aux termes de la transaction.

**Versement**

(5) La personne qui doit une somme aux termes d'une transaction verse le montant convenu à l'agent de recouvrement, qui le remet à son tour conformément à l'article 127.

## EXÉCUTION RÉCIPROQUE DES ORDONNANCES

**Définitions**

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

«État» S'entend notamment d'une autre province ou d'un territoire du Canada, d'un État étranger et d'une subdivision politique d'un État. («state»)

«ordonnance» S'entend notamment d'un jugement et, dans le cas d'un État dont la législation en matière de normes d'emploi contient une disposition essentiellement semblable au paragraphe 125 (1), d'un certificat d'une ordonnance de versement d'une somme due en application de cette législation. («order»)

**États accordant la réciprocité**

(2) Les États prescrits sont des États accordant la réciprocité pour l'application du présent article et les autorités prescrites à l'égard de ces États sont les autorités qui peuvent présenter des demandes en vertu de celui-ci.

**Demande d'exécution**

(3) L'autorité désignée d'un État accordant la réciprocité peut présenter au directeur une demande d'exécution d'une ordonnance de versement d'une somme rendue en vertu de la législation en matière de normes d'emploi de cet État.

**Copie de l'ordonnance**

(4) La demande est accompagnée d'une copie de l'ordonnance certifiée conforme :

- a) soit par le tribunal devant lequel l'ordonnance a été déposée, si la législation en matière de normes d'emploi de l'État accordant la réciprocité prévoit le dépôt de l'ordonnance devant un tribunal;



- (b) by the designated authority, if the employment standards legislation of the reciprocating state does not provide for the filing of the order in a court.

**Enforcement**

(5) The Director may file a copy of the order in a court of competent jurisdiction and, upon its filing, the order is enforceable as a judgment or order of the court,

- (a) at the instance and in favour of the Director; or
- (b) at the instance and in favour of the designated authority.

**Costs**

(6) The Director or the designated authority, as the case may be,

- (a) is entitled to the costs of enforcing the order as if it were an order of the court in which the copy of it was filed; and
- (b) may recover those costs in the same manner as sums payable under such an order may be recovered.

**PART XXV  
OFFENCES AND PROSECUTIONS**

**OFFENCES**

**Offence to keep false records**

**130.** (1) No person shall make, keep or produce false records or other documents that are required to be kept under this Act or participate or acquiesce in the making, keeping or production of false records or other documents that are required to be kept under this Act.

**False or misleading information**

(2) No person shall provide false or misleading information under this Act.

**General offence**

**131.** A person who contravenes this Act or the regulations or fails to comply with an order, direction or other requirement under this Act or the regulations is guilty of an offence and on conviction is liable,

- (a) if the person is an individual, to a fine of not more than \$50,000 or to imprisonment for a term of not more than 12 months or to both;
- (b) subject to clause (c), if the person is a corporation, to a fine of not more than \$100,000; and
- (c) if the person is a corporation that has previously been convicted of an offence under this Act or a predecessor to it,

- b) soit par l'autorité désignée, si la législation en matière de normes d'emploi de l'État accordant la réciprocité ne prévoit pas le dépôt de l'ordonnance devant un tribunal.

**Exécution**

(5) Le directeur peut déposer une copie de l'ordonnance auprès d'un tribunal compétent et, dès lors, l'ordonnance est exécutoire au même titre qu'un jugement ou une ordonnance du tribunal :

- a) soit à la demande et dans l'intérêt du directeur;
- b) soit à la demande et dans l'intérêt de l'autorité désignée.

**Dépens**

(6) Le directeur ou l'autorité désignée, selon le cas :

- a) d'une part, a droit aux frais de l'exécution de l'ordonnance comme s'il s'agissait d'une ordonnance du tribunal devant lequel une copie de l'ordonnance a été déposée;
- b) d'autre part, peut recouvrer les dépens de la même manière que les sommes payables aux termes d'une telle ordonnance.

**PARTIE XXV  
INFRACTIONS ET POURSUITES**

**INFRACTIONS**

**Infraction : tenue de faux dossiers**

**130.** (1) Nul ne doit établir, tenir ni produire de faux dossiers ou autres documents qui doivent être tenus en application de la présente loi, ni prendre part à une telle action ni y donner son assentiment.

**Renseignements faux ou trompeurs**

(2) Nul ne doit fournir des renseignements faux ou trompeurs en application de la présente loi.

**Infraction générale**

**131.** Quiconque contrevient à la présente loi ou aux règlements ou ne se conforme pas à une ordonnance rendue ou prise, à une directive donnée ou à une autre exigence imposée en vertu de la présente loi ou des règlements est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, des peines suivantes :

- a) dans le cas d'un particulier, une amende maximale de 50 000 \$ et un emprisonnement maximal de 12 mois, ou une seule de ces peines;
- b) sous réserve de l'alinéa c), dans le cas d'une personne morale, une amende maximale de 100 000 \$;
- c) dans le cas d'une personne morale qui a déjà été déclarée coupable d'une infraction à la présente loi ou à une loi qu'elle remplace :

- (i) if the person has one previous conviction, to a fine of not more than \$250,000, and
- (ii) if the person has more than one previous conviction, to a fine of not more than \$500,000.

**Additional orders re s. 73**

**132.** (1) If an employer is convicted under section 131 of contravening section 73, the court shall, in addition to any fine or term of imprisonment that is imposed, order that the employer take specific action or refrain from taking specific action to remedy the contravention.

**Reinstatement or compensation**

(2) Without restricting the generality of subsection (1), the order made by the court may require that an employee be paid any wages that are owing to him or her or that an employee be reinstated or he or she be compensated for any loss incurred by him or her as a result of the contravention or may require that the employee be both reinstated and compensated.

**Part XVI**

(3) If the contravention of section 73 was in relation to Part XVI (Lie Detectors) and the contravention affected an applicant for employment or an applicant to be a police officer, the court may require that the employer hire the applicant or compensate him or her or both hire and compensate him or her.

**Offence re order for reinstatement**

**133.** An employer who fails to comply with an order issued under section 132 is guilty of an offence and on conviction is liable,

- (a) if the employer is an individual, to a fine of not more than \$2,000 for each day during which the failure to comply continues or to imprisonment for a term of not more than six months or to both; and
- (b) if the employer is a corporation, to a fine of not more than \$4,000 for each day during which the failure to comply continues.

**Additional orders re other contraventions**

**134.** (1) If an employer is convicted under section 131 of contravening a provision of this Act other than section 73, the court shall, in addition to any fine or term of imprisonment that is imposed, assess any amount owing to an employee affected by the contravention and order the employer to pay the amount assessed to the Director.

**Collection by Director**

(2) The Director shall attempt to collect the amount ordered to be paid under subsection (1) and if he or she is successful shall distribute it to the employee.

**Enforcement of order**

- (3) An order under subsection (1) may be filed by the

- (i) si elle a déjà été déclarée coupable d'une seule infraction, une amende maximale de 250 000 \$,
- (ii) si elle a déjà été déclarée coupable de plusieurs infractions, une amende maximale de 500 000 \$.

**Ordonnances supplémentaires : art. 73**

**132.** (1) Si un employeur est déclaré coupable, en application de l'article 131, d'une contravention à l'article 73, le tribunal, en plus de l'amende ou de l'emprisonnement qu'il lui impose, ordonne que l'employeur prenne ou s'abstienne de prendre des mesures précises pour remédier à la contravention.

**Réintégration ou indemnité**

(2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), l'ordonnance que rend le tribunal peut exiger que soit versé à un employé le salaire qui lui est dû, qu'il soit réintégré dans son emploi ou indemnisé pour toute perte qu'il a subie par suite de la contravention ou exiger que l'employé soit à la fois réintégré dans son emploi et indemnisé.

**Partie XVI**

(3) Si la contravention à l'article 73 concerne la partie XVI (DéTECTEURS de mensonges) et qu'elle a touché un candidat à un emploi ou un candidat à un poste d'agent de police, le tribunal peut exiger que l'employeur soit embauche ou indemnise le candidat, soit qu'il fasse les deux.

**Infraction : ordonnance de réintégration**

**133.** L'employeur qui ne se conforme pas à une ordonnance rendue en application de l'article 132 est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité :

- a) dans le cas d'un particulier, d'une amende maximale de 2 000 \$ pour chaque jour pendant lequel l'inobservation persiste et d'un emprisonnement maximal de six mois, ou d'une seule de ces peines;
- b) dans le cas d'une personne morale, d'une amende maximale de 4 000 \$ pour chaque jour pendant lequel l'inobservation persiste.

**Ordonnances supplémentaires : autres contraventions**

**134.** (1) Si un employeur est déclaré coupable, en application de l'article 131, d'une contravention à une disposition de la présente loi, sauf l'article 73, le tribunal, en plus de l'amende ou de l'emprisonnement qu'il lui impose, fixe toute somme due à un employé touché par la contravention et ordonne à l'employeur de la verser au directeur.

**Recouvrement par le directeur**

(2) Le directeur tente de recouvrer la somme qui doit être versée en application du paragraphe (1); s'il y réussit, il la remet à l'employé.

**Exécution de l'ordonnance**

- (3) Le directeur peut déposer l'ordonnance visée au

Director in a court of competent jurisdiction and upon filing shall be deemed to be an order of that court for the purposes of enforcement.

**Offence re directors' liability**

**135.** (1) A director of a corporation is guilty of an offence if the director,

- (a) fails to comply with an order of an employment standards officer under section 105 or 106 and has not applied for a review of that order; or
- (b) fails to comply with an order issued under section 105 or 106 that has been amended or affirmed by the Board on a review of the order under section 115 or with a new order issued by the Board on such a review.

**Penalty**

(2) A director convicted of an offence under subsection (1) is liable to a fine of not more than \$50,000.

**Offence re permitting offence by corporation**

**136.** (1) If a corporation contravenes this Act or the regulations, an officer, director or agent of the corporation or a person acting or claiming to act in that capacity who authorizes or permits the contravention or acquiesces in it is a party to and guilty of the offence and is liable on conviction to the fine or imprisonment provided for the offence.

**Same**

(2) Subsection (1) applies whether or not the corporation has been prosecuted or convicted of the offence.

**Onus of proof**

(3) In a trial of an individual who is prosecuted under subsection (1), the onus is on the individual to prove that he or she did not authorize, permit or acquiesce in the contravention.

**Additional penalty**

(4) If an individual is convicted under this section, the court may, in addition to any other fine or term of imprisonment that is imposed, assess any amount owing to an employee affected by the contravention and order the individual to pay the amount assessed to the Director.

**Collection by Director**

(5) The Director shall attempt to collect the amount ordered to be paid under subsection (4) and if he or she is successful shall distribute it to the employee.

**No prosecution without consent**

(6) No prosecution shall be commenced under this section without the consent of the Director.

**Proof of consent**

paragraphe (1) devant un tribunal compétent; dès lors, elle est réputée une ordonnance de ce tribunal aux fins de son exécution.

**Infraction : responsabilité des administrateurs**

**135.** (1) Un administrateur d'une personne morale est coupable d'une infraction si, selon le cas :

- a) il ne se conforme pas à une ordonnance prise par un agent des normes d'emploi en vertu de l'article 105 ou 106, dont il n'a pas demandé la révision;
- b) il ne se conforme pas à une ordonnance prise en vertu de l'article 105 ou 106 que la Commission a modifiée ou confirmée à la suite d'une révision effectuée en vertu de l'article 115 ou il ne se conforme pas à une nouvelle ordonnance rendue par la Commission à la suite d'une telle révision.

**Pénalité**

(2) L'administrateur qui est déclaré coupable d'une infraction prévue au paragraphe (1) est passible d'une amende maximale de 50 000 \$.

**Infraction : permettre la commission d'une infraction par la personne morale**

**136.** (1) Si une personne morale contrevient à la présente loi ou aux règlements, un dirigeant, un administrateur ou un mandataire de celle-ci, ou une personne agissant ou prétendant agir à ce titre, qui autorise ou permet cette contravention ou y donne son assentiment est partie à l'infraction, coupable de l'infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, de l'amende ou de l'emprisonnement prévu pour cette infraction.

**Idem**

(2) Le paragraphe (1) s'applique, que la personne morale ait été ou non poursuivie ou déclarée coupable de l'infraction.

**Fardeau de la preuve**

(3) Lors du procès d'un particulier qui est poursuivi en application du paragraphe (1), il lui incombe de prouver qu'il n'a pas autorisé la contravention, qu'il ne l'a pas permise ou qu'il n'y a pas donné son assentiment.

**Pénalité supplémentaire**

(4) Si un particulier est déclaré coupable en application du présent article, le tribunal peut, en plus de l'amende ou de l'emprisonnement qu'il lui impose, fixer toute somme due à un employé touché par la contravention et ordonner au particulier de la verser au directeur.

**Recouvrement par le directeur**

(5) Le directeur tente de recouvrer la somme qui doit être versée en application du paragraphe (4); s'il y réussit, il la remet à l'employé.

**Aucune poursuite sans consentement**

(6) Aucune poursuite ne doit être intentée en vertu du présent article sans le consentement du directeur.

**Preuve du consentement**

(7) The production of a document that appears to show that the Director has consented to a prosecution under this section is admissible as evidence of the Director's consent.

**Where prosecution may be heard**

137. (1) Despite section 29 of the *Provincial Offences Act*, the prosecution of an offence under this Act may be heard and determined by the Ontario Court of Justice sitting in the area where the accused is resident or carries on business, if the prosecutor so elects.

**Election to have judge preside**

(2) The Attorney General or an agent for the Attorney General may by notice to the clerk of the court require that a judge of the court hear and determine the prosecution.

**Limitation period**

138. No prosecution shall be commenced under this Act more than two years after the date on which the offence was committed or alleged to have been committed.

**PART XXVI  
MISCELLANEOUS  
EVIDENTIARY PROVISIONS**

**Copy constitutes evidence**

139. (1) In a prosecution or other proceeding under this Act, a copy of an order or notice of contravention that appears to be made under this Act or the regulations and signed by an employment standards officer or the Board is evidence of the order or notice and of the facts appearing in it without proof of the signature or office of the person appearing to have signed the order or notice.

**Same**

(2) In a prosecution or other proceeding under this Act, a copy of a record or other document or an extract from a record or other document that appears to be certified as a true copy or accurate extract by an employment standards officer is evidence of the record or document or the extracted part of the record or document and of the facts appearing in the record, document or extract without proof of the signature or office of the person appearing to have certified the copy or extract or any other proof.

**Certificate of Director constitutes evidence**

(3) In a prosecution or other proceeding under this Act, a certificate that appears to be signed by the Director setting out that the records of the ministry indicate that an employer has failed to make a payment required by an order or a notice of contravention issued under this Act is evidence of the failure to make that payment without further proof.

(7) La production d'un document qui semble indiquer que le directeur a consenti à une poursuite en application du présent article est admissible comme preuve de son consentement.

**Audition d'une poursuite**

137. (1) Malgré l'article 29 de la *Loi sur les infractions provinciales*, la poursuite d'une infraction à la présente loi peut être entendue et tranchée par la Cour de justice de l'Ontario qui siège dans la région où l'accusé réside ou exploite une entreprise, si le poursuivant en décide ainsi.

**Choix de faire présider un juge**

(2) Le procureur général ou un de ses mandataires peut, par avis au greffier du tribunal, exiger qu'un juge du tribunal entende et tranche la poursuite.

**Prescription**

138. Aucune poursuite ne peut être intentée en vertu de la présente loi plus de deux ans après la date à laquelle l'infraction a ou aurait été commise.

**PARTIE XXVI  
DISPOSITIONS DIVERSES  
CONCERNANT LA PREUVE**

**Une copie constitue une preuve**

139. (1) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, une copie d'une ordonnance ou d'un avis de contravention qui semble être fait en application de la présente loi ou des règlements et être signé par un agent des normes d'emploi ou par la Commission fait preuve de l'ordonnance ou de l'avis et des faits qui y sont mentionnés sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature ou la qualité de la personne qui semble l'avoir signé.

**Idem**

(2) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, une copie ou un extrait d'un dossier ou d'un autre document qui semble être certifié par un agent des normes d'emploi comme une copie ou un extrait conforme du dossier ou de l'autre document fait preuve du dossier, du document ou de l'extrait et des faits qui y sont mentionnés sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature ou la qualité de la personne qui semble l'avoir certifié et sans autre preuve.

**L'attestation du directeur constitue une preuve**

(3) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, l'attestation qui semble être signée par le directeur et qui atteste que les dossiers du ministère indiquent qu'un employeur n'a pas effectué un versement exigé aux termes d'une ordonnance ou d'un avis de contravention visé par la présente loi fait preuve du défaut de versement sans autre preuve.

**Same, collector**

(4) In a prosecution or other proceeding under this Act, a certificate shown by a collector that appears to be signed by the Director setting out any of the following facts is evidence of the fact without further proof:

1. The Director has authorized the collector to collect amounts owing under this Act.
2. The Director has authorized the collector to collect a reasonable fee or reasonable disbursements or both.
3. The Director has, or has not, imposed conditions on an authorization described in paragraph 2 and has, or has not, determined what constitutes a reasonable fee or reasonable disbursements.
4. Any conditions imposed by the Director on an authorization described in paragraph 2.
5. The Director has approved a settlement under subsection 128 (2).


**Same, date of complaint**

(5) In a prosecution or other proceeding under this Act, a certificate that appears to be signed by the Director setting out the date on which the records of the ministry indicate that a complaint was filed is evidence of that date without further proof.

**PART XXVII  
REGULATIONS**

**Regulations**

**140.** (1) The Lieutenant Governor in Council may make regulations for carrying out the purposes of this Act and, without restricting the generality of the foregoing, may make the following regulations:

1. Prescribing anything for the purposes of any provision of this Act that makes reference to a thing that is prescribed.
2. Establishing minimum wage rates for employees or classes of employees. 
3. Exempting any class of employees or employers from the application of this Act or any Part, section or other provision of it.
4. Prescribing what constitutes the performance of work.
5. Prescribing what information concerning the terms of an employment contract should be provided to an employee in writing.
6. Prescribing for such industries as are defined in the regulation schedules of terms and conditions of employment which apply to employees and employers in the industries.

**Idem, agent de recouvrement**

(4) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, l'attestation présentée par un agent de recouvrement qui semble être signée par le directeur et qui atteste l'un ou l'autre des faits suivants fait preuve du fait sans autre preuve :

1. Le directeur a autorisé l'agent de recouvrement à recouvrer des sommes qui sont dues en application de la présente loi.
2. Le directeur a autorisé l'agent de recouvrement à percevoir des honoraires raisonnables et des débours raisonnables, ou une seule de ces sommes.
3. Le directeur a assorti l'autorisation visée à la disposition 2 de conditions ou ne l'a pas fait et a établi ce qui constitue des honoraires raisonnables ou des débours raisonnables ou ne l'a pas fait.
4. Les conditions dont le directeur a assorti l'autorisation visée à la disposition 2.
5. Le directeur a approuvé une transaction en vertu du paragraphe 128 (2).


**Idem, date de la plainte**

(5) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, l'attestation qui semble être signée par le directeur et qui fait état de la date où les dossiers du ministère indiquent qu'une plainte a été déposée fait preuve de la date sans autre preuve.

**PARTIE XXVII  
RÈGLEMENTS**

**Règlements**


**140.** (1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut prendre des règlements pour l'application de la présente loi. Il peut notamment, par règlement :

1. Prescrire quoi que ce soit pour l'application des dispositions de la présente loi qui mentionnent une chose prescrite.
2. Fixer le taux du salaire minimum pour des employés ou catégories d'employés. 
3. Soustraire toute catégorie d'employés ou d'employeurs à l'application de tout ou partie de la présente loi.
4. Prescrire ce qui constitue l'exécution d'un travail.
5. Prescrire les renseignements concernant les conditions d'un contrat de travail qui doivent être fournis par écrit à un employé.
6. Prescrire, à l'égard des industries définies dans le règlement, des listes de conditions d'emploi qui s'appliquent aux employés et aux employeurs qui en font partie.

7. Providing that an employer and employee may agree to average hours of work over a period of more than four weeks for the purpose of determining the employee's entitlement to overtime pay if the conditions set out in the regulation are met, which conditions could include having the approval of the Director.



8. Providing that the limit on hours of work set out in clause 17 (2) (b) may be exceeded if the conditions set out in the regulation are met, providing that those conditions could include having the approval of the Director and allowing the Director to grant such an approval with respect to the employer or class of employers set out in the approval.

8.1 Providing that an agreement under subsection 17 (2) to work hours in excess of those referred to in clause 17 (1) (a) that was made at the time of the employee's hiring and that has been approved by the Director is, despite subsection 17 (3), irrevocable unless both the employer and the employee agree to its revocation. 

9. Providing a formula for the determination of an employee's regular rate that applies instead of the formula that would otherwise be applicable under the definition of "regular rate" in section 1 in such circumstances as are set out in the regulation.

10. Providing for the establishment of committees to advise the Minister on any matters relating to the application or administration of this Act.

11. Prescribing the manner and form in which notice of termination must or may be given and the content of such notice.

12. Prescribing what constitutes a constructive dismissal.

13. Providing that the common law doctrine of frustration does not apply to an employment contract and that an employer is not relieved of any obligation under Part XV because of the occurrence of an event that would frustrate an employment contract at common law except as prescribed.


14. Providing for and governing the consolidation of hearings under this Act.

15. Prescribing the minimum number of hours in a day or week for which an employee is entitled to be paid the minimum wage or a contractual wage rate and imposing conditions in respect of that entitlement.

7. Prévoir qu'un employeur et un employé peuvent convenir que le droit de l'employé à se faire rémunérer ses heures supplémentaires peut être établi en fonction du nombre d'heures qu'il a travaillées en moyenne au cours d'une période de plus de quatre semaines s'il est satisfait aux conditions énoncées dans le règlement, lesquelles peuvent comprendre l'obtention de l'approbation du directeur.



8. Prévoir que la limite fixée à l'alinéa 17 (2) b) en ce qui a trait aux heures de travail peut être dépassée si les conditions énoncées dans le règlement sont respectées, prévoir que celles-ci peuvent comprendre l'approbation du directeur et permettre à ce dernier d'accorder une telle approbation à l'égard de l'employeur ou de la catégorie d'employeurs précisé dans l'approbation.

8.1 Prévoir que l'entente visée au paragraphe 17 (2) qui permet de travailler un nombre d'heures en sus de celui énoncé à l'alinéa 17 (1) a) et qui a été conclue au moment de l'embauche de l'employé et approuvée par le directeur est, malgré le paragraphe 17 (3), irrévocable à moins que l'employeur et l'employé ne conviennent de la révoquer. 

9. Prévoir une formule de calcul du taux horaire normal d'un employé qui s'applique au lieu de celle qui serait par ailleurs applicable dans le cadre de la définition de «taux horaire normal» à l'article 1 dans les circonstances énoncées dans le règlement.

10. Prévoir la création de comités pour conseiller le ministre sur toute question concernant l'application de la présente loi.

11. Prescrire la manière et la forme selon laquelle des préavis de licenciement doivent ou peuvent être donnés ainsi que le contenu de tels préavis.

12. Prescrire ce qui constitue un congédiement implicite.

13. Prévoir que la doctrine de common law de l'impossibilité d'exécution ne s'applique pas aux contrats de travail et qu'un employeur n'est pas dégagé des obligations que lui impose la partie XV du fait qu'il est survenu un événement qui entraînerait en common law l'impossibilité d'exécuter un contrat de travail, sauf selon ce qui est prescrit.

14. Prévoir et régir la jonction des audiences prévues par la présente loi.

15. Prescrire le nombre minimal d'heures par jour ou par semaine pour lesquelles un employé a le droit de toucher le salaire minimum ou un taux de salaire contractuel et imposer des conditions à cet égard.

16. Defining any word or expression used in this Act that is not defined in it.
17. Prescribing the manner in which the information required by subsection 57 (2) shall be given to the Director.
18. Respecting any matter necessary or advisable to carry out effectively the intent and purpose of this Act.

**Regulations re Part XIII**

(2) The Lieutenant Governor in Council may make regulations respecting any matter or thing necessary or advisable to carry out the intent and purpose of Part XIII (Benefit Plans), and without restricting the generality of the foregoing, may make regulations,

- (a) exempting a benefit plan, part of a benefit plan or the benefits under such a plan or part from the application of Part XIII;
- (b) permitting a differentiation in a benefit plan between employees or their beneficiaries, survivors or dependants because of the age, sex, marital status or same-sex partnership status of the employees;
- (c) suspending the application of Part XIII to a benefit plan, part of a benefit plan or benefits under such a plan or part for the periods of time specified in the regulation;
- (d) prohibiting a reduction in benefits to an employee in order to comply with Part XIII; and
- (e) providing the terms under which an employee may be entitled or disentitled to benefits under a benefit plan.

**Regulations re Part XIX**

(3) The Lieutenant Governor in Council may make regulations prescribing information for the purposes of section 76.

**Regulations re Part XXV**

(4) If the Lieutenant Governor in Council is satisfied that laws are or will be in effect in the state for the enforcement of orders made under this Act on a basis substantially similar to that set out in section 125, the Lieutenant Governor in Council may by regulation,

- (a) declare a state to be a reciprocating state for the purposes of section 129; and
- (b) designate an authority of that state as the authority who may make applications under section 129.

**Classes**

16. Définir des mots ou expressions utilisés dans la présente loi, mais qui n'y sont pas définis.
17. Prescrire la manière dont les renseignements visés au paragraphe 57 (2) doivent être donnés au directeur.
18. Traiter de toute question jugée utile ou nécessaire pour réaliser efficacement l'objet de la présente loi.

**Règlements : partie XIII**

(2) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, traiter de toute question ou chose jugée utile ou nécessaire pour réaliser l'objet de la partie XIII (Régimes d'avantages sociaux), notamment :

- a) soustraire tout ou partie d'un régime d'avantages sociaux ou les prestations prévues par le régime ou la partie de régime à l'application de la partie XIII;
- b) permettre d'établir, dans le cadre d'un régime d'avantages sociaux, une distinction entre des employés ou leurs bénéficiaires, survivants ou personnes à charge fondée sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou le partenariat avec une personne de même sexe des employés;
- c) suspendre l'application de la partie XIII à tout ou partie d'un régime d'avantages sociaux ou aux prestations prévues par le régime ou la partie de régime pendant les périodes que précise le règlement;
- d) interdire que des prestations versées à un employé soient réduites afin de se conformer à la partie XIII;
- e) prévoir les conditions dans lesquelles un employé peut avoir droit ou ne pas avoir droit à des prestations dans le cadre d'un régime d'avantages sociaux.

**Règlements : partie XIX**

(3) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, prescrire des renseignements pour l'application de l'article 76.

**Règlements : partie XXV**

(4) S'il est conyaincu que des lois sont ou seront en vigueur dans un État aux fins de l'exécution d'ordonnances rendues ou prises en vertu de la présente loi selon des modalités essentiellement semblables à celles énoncées à l'article 125, le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

- a) déclarer qu'un État est un État accordant la réciprocité pour l'application de l'article 129;
- b) désigner une autorité de cet État comme autorité qui peut présenter des demandes en vertu de l'article 129.

**Catégories**

(5) A regulation made under this section may be restricted in its application to any class of employee or employer and may treat different classes of employee or employer in different ways.

#### Terms and conditions of employment for an industry

(6) Without restricting the generality of paragraph 6 of subsection (1), a regulation made under that paragraph may establish requirements for the industry respecting such matters as a minimum wage, the scheduling of work, maximum hours of work, eating periods and other breaks from work, posting of work schedules, conditions under which the maximum hours of work set out in the regulation may be exceeded, overtime thresholds and overtime pay, vacations, vacation pay, working on public holidays and public holiday pay and treating some public holidays differently than others for those purposes.

#### Application and enforcement

(7) Requirements established under a regulation made under paragraph 6 of subsection (1) may differ from those that would otherwise apply under this Act.



#### Conditions, revocability of approval

(8) A regulation made under paragraph 8.1 of subsection (1) may authorize the Director to impose conditions in granting an approval and may authorize the Director to rescind an approval.

#### Restriction where excess hours agreements approved

(9) An employer may not require an employee who has made an agreement approved by the Director under a regulation made under paragraph 8.1 of subsection (1) to work more than 10 hours in a day, except in the circumstances described in section 19.

#### Revocability of part of approved excess hours agreement

(10) If an employee has agreed to work hours in excess of those referred to in clause 17 (1) (a) and hours in excess of those referred to in clause 17 (1) (b), the fact that the Director has approved the agreement does not prevent the employee from revoking, in accordance with subsection 17 (3), that part of the agreement dealing with the hours in excess of those referred to in clause 17 (1) (b).

### PART XXVIII TRANSITION, AMENDMENT, REPEALS, COMMENCEMENT AND SHORT TITLE

#### Transition

**141.** (1) Part XIV.1 of the *Employment Standards Act*, as it read immediately before its repeal by this Act, continues to apply only with respect to wages that be-

(5) Les règlements pris en application du présent article peuvent ne s'appliquer qu'à une catégorie d'employés ou d'employeurs et traiter différemment différentes catégories d'employés ou d'employeurs.

#### Conditions d'emploi dans une industrie

(6) Sans préjudice de la portée générale de la disposition 6 du paragraphe (1), les règlements pris en application de cette disposition peuvent imposer des exigences à l'égard de l'industrie relativement à des questions telles que le salaire minimum, l'établissement des horaires de travail, le nombre maximal d'heures de travail, les pauses-repas et autres pauses, l'affichage des horaires de travail, les conditions dans lesquelles le nombre maximal d'heures de travail fixé dans les règlements peut être dépassé, les seuils de travail supplémentaire et la rémunération des heures supplémentaires, les vacances, les indemnités de vacances, le travail les jours fériés et le salaire pour jour férié ainsi que le traitement différent de certains jours fériés par rapport à d'autres à ces fins.

#### Application

(7) Les exigences imposées par les règlements pris en application de la disposition 6 du paragraphe (1) peuvent différer de celles qui s'appliqueraient par ailleurs dans le cadre de la présente loi.



#### Conditions : possibilité de révoquer l'approbation

(8) Les règlements pris en application de la disposition 8.1 du paragraphe (1) peuvent autoriser le directeur à assortir de conditions l'octroi d'une approbation et l'autoriser à annuler celle-ci.

#### Restriction : approbation de l'entente

(9) L'employeur ne peut pas exiger que l'employé qui a conclu une entente que le directeur a approuvée en application d'un règlement pris en application de la disposition 8.1 du paragraphe (1) travaille plus de 10 heures par jour, sauf dans les circonstances visées à l'article 19.

#### Possibilité de révoquer une partie de l'entente

(10) Si l'employé a convenu de travailler un nombre d'heures en sus de celui énoncé à l'alinéa 17 (1) a) et un nombre d'heures en sus de celui énoncé à l'alinéa 17 (1) b), le fait que le directeur a approuvé l'entente ne l'empêche pas de révoquer, conformément au paragraphe 17 (3), la partie de l'entente qui traite du nombre d'heures travaillé en sus de celui énoncé à l'alinéa 17 (1) b).

### PARTIE XXVIII DISPOSITION TRANSITOIRE, MODIFICATION, ABROGATIONS, ENTRÉE EN VIGUEUR ET TITRE ABRÉGÉ

#### Disposition transitoire

**141.** (1) La partie XIV.1 de la *Loi sur les normes d'emploi*, telle qu'elle existait immédiatement avant son abrogation par la présente loi, ne continue de s'appliquer



came due and owing before the Employee Wage Protection Program was discontinued and only if the employee to whom the wages were owed provided a certificate of claim, on a form prepared by the Ministry, to the Program Administrator before the day on which this section comes into force.

#### Parental leave

(2) If subsection 142 (2) of this Act is not proclaimed in force before subsection 143 (1), an employee who commenced parental leave under the *Employment Standards Act* before its repeal by this Act may, if the child was born or came into the employee's custody, care and control for the first time on or after December 31, 2000, extend the leave without notice to the employee's employer,

- (a) if the employee took pregnancy leave, to the day that is 35 weeks after the parental leave began; or
- (b) if the employee did not take pregnancy leave, to the day that is 37 weeks after the parental leave began.

#### Contraventions of *Employment Standards Act*

(3) Subject to subsections (4) and (5), contraventions of the *Employment Standards Act* may be the subject of enforcement proceedings under this Act as if this Act had been in force when they occurred.

#### Fines

(4) The maximum fine that may be imposed on a person convicted of an offence under the *Employment Standards Act* is,

- (a) in the case of a failure to comply with an order issued under subsection 76 (2) of that Act, \$2,000 for each day during which the failure continues; and
- (b) in the case of an offence under that Act not described in clause (a), \$50,000.

#### Notices of contravention

(5) A notice of contravention may not be issued in respect of a contravention of the *Employment Standards Act*.

#### Amendment to *Employment Standards Act*

**142. (1) Section 38 of the *Employment Standards Act*, as amended by the Statutes of Ontario, 1993, chapter 27, Schedule and 1996, chapter 23, section 8, is further amended by adding the following subsection:**

#### Birth, etc., after Dec. 30, 2000

(2.1) Despite subsection (2), an employee may, if the child in respect of which the employee wishes to take parental leave was born or came into the employee's custody, care and control for the first time on or after December 31, 2000, begin parental leave no more than 52 weeks after the day the child was born or came into

qu'aux salaires qui sont devenus exigibles avant que le Programme de protection des salaires des employés ne prenne fin et que si l'employé à qui un salaire était dû a fourni un certificat de demande, rédigé selon la formule préparée par le ministère, à l'administrateur du Programme avant le jour de l'entrée en vigueur du présent article.

#### Congé parental

(2) Si le paragraphe 142 (2) de la présente loi n'est pas proclamé en vigueur avant le paragraphe 143 (1), l'employé qui a commencé un congé parental en application de la *Loi sur les normes d'emploi* avant son abrogation par la présente loi peut, si l'enfant est né ou est venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois le 31 décembre 2000 ou par la suite, prolonger son congé sans en aviser son employeur :

- a) jusqu'au jour qui tombe 35 semaines après son début, s'il suit un congé de maternité;
- b) jusqu'au jour qui tombe 37 semaines après son début, s'il ne suit pas un congé de maternité.

#### Contraventions à la *Loi sur les normes d'emploi*

(3) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les contraventions à la *Loi sur les normes d'emploi* peuvent faire l'objet de poursuites intentées en vertu de la présente loi comme si celle-ci avait été en vigueur lorsqu'elles ont été commises.

#### Amendes

(4) L'amende maximale qui peut être imposée à une personne déclarée coupable d'une infraction à la *Loi sur les normes d'emploi* s'élève :

- a) à 2 000 \$ pour chaque jour pendant lequel l'inobservation persiste, s'il s'agit de l'inobservation d'une ordonnance rendue en application du paragraphe 76 (2) de cette loi;
- b) à 50 000 \$, s'il s'agit d'une infraction à cette loi non visée à l'alinéa a).

#### Avis de contravention

(5) Aucun avis de contravention ne peut être délivré à l'égard d'une contravention à la *Loi sur les normes d'emploi*.

#### Modification de la *Loi sur les normes d'emploi*

**142. (1) L'article 38 de la *Loi sur les normes d'emploi*, tel qu'il est modifié par l'annexe du chapitre 27 des Lois de l'Ontario de 1993 et par l'article 8 du chapitre 23 des Lois de l'Ontario de 1996, est modifié de nouveau par adjonction du paragraphe suivant :**

#### Naissance postérieure au 30 décembre 2000

(2.1) Malgré le paragraphe (2), un employé peut, si l'enfant à l'égard duquel il désire prendre un congé parental est né ou est venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois le 31 décembre 2000 ou par la suite, commencer son congé au plus tard 52 semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou de

the custody, care and control of the parent for the first time.

**(2) Section 40 of the Act is amended by adding the following subsection:**

**Birth, etc., after Dec. 30, 2000**

(2) Despite subsection (1) and section 41, an employee may, if the child in respect of which the employee takes parental leave was born or came into the employee's custody, care and control for the first time on or after December 31, 2000, extend the leave without notice to the employee's employer,

- (a) if the employee took pregnancy leave, to the day that is 35 weeks after the parental leave began; or
- (b) if the employee did not take pregnancy leave, to the day that is 37 weeks after the parental leave began.



**Repeals**

**143. (1) The *Employment Standards Act* and section 142 of this Act are repealed.**

**Same**

**(2) The *One Day's Rest in Seven Act* is repealed.**

**Same**

**(3) The *Government Contracts Hours and Wages Act* is repealed.**

**Same**

**(4) The *Employment Agencies Act* is repealed.**

**Same**

**(5) The *Industrial Standards Act* is repealed. ⬆**

**Commencement**

**144. This Act comes into force on a day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor.**

**Short title**

**145. The short title of this Act is the *Employment Standards Act, 2000*.**

sa venue sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois.

**(2) L'article 40 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :**

**Naissance postérieure au 30 décembre 2000**

(2) Malgré le paragraphe (1) et l'article 41, l'employé peut, si l'enfant à l'égard duquel il prend un congé parental est né ou est venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois le 31 décembre 2000 ou par la suite, prolonger son congé sans en aviser son employeur :

- a) jusqu'au jour qui tombe 35 semaines après son début, s'il suit un congé de maternité;
- b) jusqu'au jour qui tombe 37 semaines après son début, s'il ne suit pas un congé de maternité.



**Abrogations**

**143. (1) La *Loi sur les normes d'emploi* et l'article 142 de la présente loi sont abrogés.**

**Idem**

**(2) La *Loi sur le jour de repos hebdomadaire* est abrogée.**

**Idem**

**(3) La *Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats gouvernementaux* est abrogée.**

**Idem**

**(4) La *Loi sur les agences de placement* est abrogée.**

**Idem**

**(5) La *Loi sur les normes industrielles* est abrogée. ⬆**

**Entrée en vigueur**

**144. La présente loi entre en vigueur le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation.**

**Titre abrégé**

**145. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.**