

Inspections – Canada Labour Code – Part III**Inspections – Code canadien du travail – partie III****Table of Contents****Table des matières**

	Page	
1. Purpose	1	1. Objet
2. Scope	1	2. Portée
3. Background	1	3. Renseignements de base
4. Authority	2	4. Pouvoirs
5. Definitions	2	5. Définitions
6. Guiding Principles	2	6. Principes directeurs
7. Procedures	3	7. Procédures
7.1. Powers of an Inspector	3	7.1 Les pouvoirs de l'inspecteur
7.2 Preparing for the Inspection	5	7.2 Préparation de l'inspection
7.3 Contacting the Employer	5	7.3 Le contact avec l'employeur
7.4 Carrying out the Inspection	6	7.4 Conduite de l'inspection
(a) Initial Interview	7	a) Entrevue initiale
(b) Inspection of Records	8	b) Inspection des registres
(c) Inspection Templates	8	c) Modèles d'inspection
(d) Selection of Samples to be Inspected	10	d) Détermination de l'échantillonnage à inspecter
7.5 Debriefing the Employer	10	7.5 Compte rendu à l'employeur

7.6	Assurance of Voluntary Compliance (AVC)	11	7.6	Promesse de conformité volontaire (PCV)	
7.7	Distribution of AVC	12	7.7	Distribution de PCV	
7.8	Compliance Results	12	7.8	Résultats en matière de conformité	
7.9	Closing the Inspection Assignment	14	7.9	Fermeture de l'assignation d'inspection	
8.	Responsibilities	15	8.	Responsabilités	
8.1.	Program Development and Guidance	15	8.1	Développement du programme et de l'orientation	
8.2	Regional Operations and Compliance	15	8.2	Opérations régionales et conformité	
8.3	Labour Regional Head	15	8.3	Chef régional du travail	
8.4	Inspector	15	8.4	Inspecteur	
9.	Effective Date	16	9.	Date d'entrée en vigueur	

APPENDICES

Letter to Schedule Inspection with Employer

Employer Universe Information Update

Assurance of Voluntary Compliance (AVC)

Letter to Employer Requesting AVC

Letter of Current Compliance to Employer

Letter to Employer – Preliminary determination of amounts owing – single violation

Letter to Employer – Preliminary determination of amounts owing – multiple violations

Letter to Employer – Notice of Violation, inspection performed

Letter to Employer – Notice of Violation, AVC form received

Memo to Labour Regional Head

ANNEXES

A Lettre relative à la planification d’une inspection chez l’employeur

B Mise à jour des renseignements généraux à propos de l’employeur

C Promesse de conformité volontaire (PCV)

D Lettre de demande d’une PCV à l’employeur

E Lettre à l’employeur relative à la conformité actuelle

F Lettre à l’employeur – détermination préliminaire des montants dus – pour une seule infraction

F.1 Lettre à l’employeur – détermination préliminaire des montants dus – deux infractions ou plus

G Lettre à l’employeur – avis d’infraction, inspection effectuée

G.1 Lettre à l’employeur – avis d’infraction, formulaire de PCV reçu

H Note de service au chef régional du travail

INSPECTION TEMPLATES

MODÈLES D'INSPECTION

Div. I: Hours of Work (Std 8 & 40)	I-A	Sect. I : Durée du travail (normale 8 & 40)
Div. I: Hours of work (Averaging)	I-B	Sect. I : Durée du travail (calcul de la moyenne)
Div. I: Hours of Work (Modified)	I-C	Sect. I : Durée du travail (modifiée)
Motor Vehicle Operators Hours of Work Regulations	I-D	Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles
Div. II: Minimum Wages	II	Sect. II : Salaire minimum
Div. III: Equal Wages	III	Sect. III : Égalité des salaires
Div. IV: Annual Vacations	IV	Sect. IV : Congés annuels
Div. V: General Holidays (non-continuous operations)	V-A	Sect. V : Jours fériés (travail interrompu)
Div. V: General Holidays (continuous operations)	V-B	Sect. V : Jours fériés (travail ininterrompu)
Div. VI: Multi-Employer Employment	VI	Sect. VI : Employeurs multiples
Div. VII: Reassignment, Maternity and Parental Compassionate Care Leave	VII	Sect. VII : Réaffectation, congé de maternité, congé parental et congé de soignant
Div. VIII: Bereavement Leave	VIII	Sect. VIII : Congés de décès
Div. IX: Group Termination of Employment	IX	Sect. IX : Licenciements collectifs
Div. X: Individual Terminations of Employment	X	Sect. X : Licenciements individuels
Div. XI: Severance Pay	XI	Sect. XI : Indemnité de départ
Div. XII: Garnishment	XII	Sect. XII : Saisie-arrêt
Div. XIII: Sick Leave	XIII	Sect. XIII : Congés de maladie
Div. XIII.1: Work-Related Illness and Injury	XIII.1	Sect. XIII.1 : Accidents et maladies professionnels

Div. XIV: Unjust Dismissal	XIV Sect. XIV : Congédiement injuste
Div. XV: Payment of Wages	XV Sect. XV : Paiement du salaire
Div. XV.1: Sexual Harassment	XV.1 Sect. XV.1 : Harcèlement sexuel
Div. XV.2: Reservist Leave	XV.2 Sect. XV.2 : Congé pour réservistes
Div. XVI: Pay Stubs & Information	XVI-A Sect. XVI : Talons de paye et renseignements
Div. XVI: Unauthorized Deductions	XVI-B Sect. XVI : Retenues non autorisées
Div. XVI: Keeping of Records	XVI-C Sect. XVI : Tenue des registres

Inspections – Canada Labour Code – Part III**Inspections – Code canadien du travail – partie III****1. Purpose**

The purpose of this directive is three-fold:

- to establish procedures to be applied consistently throughout the Labour Program of Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC);
- to define the roles and responsibilities of inspectors involved in carrying out inspections under the *Canada Labour Code*, Part III;
- to monitor and facilitate compliance with the *Canada Labour Code*, Part III.

2. Scope

This directive applies to all officials of the Labour Program of Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC – Labour Program).

3. Background

HRSDC – Labour Program has issued a policy on Compliance. This directive is in support of that policy.

1. Objet

La présente directive vise trois objectifs :

- établir une procédure nationale relativement aux inspections au sein du Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC);
- définir les rôles et les responsabilités des inspecteurs dans le cadre d'inspections en vertu de la partie III du *Code canadien du travail*;
- surveiller et faciliter la conformité à la partie III du *Code canadien du travail*.

2. Portée

La présente directive s'applique aux représentants du Programme du travail – RHDCC.

3. Renseignements de base

Programme du travail – RHDCC a publié une politique sur la conformité. La présente directive vient appuyer cette politique.

4. **Authority**

This directive is issued under the authority of the Director General, Program Development and Guidance Directorate.

5. **Definitions**

In this directive,

- 5.1 “Inspector” means any person designated as an inspector by the Minister under section 249.
- 5.2 “Employer” means the contact person designated as the employer/ representative for the corporation, partnership or sole-proprietorship within the establishment being inspected.
- 5.3 “Labour Regional Head” means the most senior position in Labour Program – HRSDC within a region or their designated representative.
- 5.4 “Assurance of Voluntary Compliance” means the employer’s written commitment to an inspector that violation(s) of the *Canada Labour Code*, Part III, will be corrected within a specified period of time.

6. **Guiding Principles**

The programmed inspection is one activity that is used by the Labour Program to ensure compliance with the *Canada Labour Code*, Part III and the applicable regulations.

The goal of a programmed inspection is to assess compliance and, if non-compliance is found, to ensure the

4. **Pouvoirs**

La présente directive est publiée sous l’autorité du directeur général, Direction du développement du programme et de l’orientation.

5. **Définitions**

Dans la présente directive,

- 5.1 « inspecteur » désigne une personne désignée à ce titre par le ministre conformément à l’article 249.
- 5.2 « employeur » désigne la personne-ressource choisie comme employeur ou représentante de l’entreprise, de l’association ou de l’entreprise individuelle au sein de l’établissement à inspecter.
- 5.3 « chef régional du travail » désigne le titulaire du poste le plus élevé, dans une région, au Programme du travail – RHDC, ou son représentant désigné.
- 5.4 « promesse de conformité volontaire » est un document par lequel un employeur s’engage, auprès d’un inspecteur, à corriger les infractions à la partie III du *Code canadien du travail* relevées et ce, dans le délai prescrit.

6. **Principes directeurs**

L’inspection est une activité utilisée par le Programme du travail afin d’assurer la conformité à la partie III du *Code canadien du travail* et aux règlements applicables.

Le but d’une inspection est d’évaluer la conformité et, lors de situations de non-conformité, de s’assurer que l’employeur

employer takes corrective action. This directive supports voluntary compliance through education and consultation, while ensuring that enforcement, when required, is fair, foreseeable and nationally consistent. During the course of an inspection, should the inspector determine that the employer will require more extensive counseling on certain topics of the *Canada Labour Code*, Part III, arrangements should be made to facilitate this counseling.

Inspections under this directive may take two forms:

- (1) **Targeted inspection** where there is an employer history of non-compliance with specific Divisions of the Code.
- (2) **General inspection** where there is an employer history of non-compliance that would normally require all Divisions of the Code to be inspected or for proactive inspections.

7. Procedures

7.1 Powers of an Inspector

The Minister may designate any person as an inspector under the *Canada Labour Code*, Part III.

Persons designated as inspectors may, in any intervention, exercise any or all of the powers provided under the *Canada Labour Code*, Part III.

prenne des mesures correctives. La présente directive prône la conformité volontaire par le biais de l'éducation et de la consultation, tout en veillant à ce que des mesures d'application, si elles sont nécessaires, soient exécutées de façon équitable, prévisible et uniforme à l'échelle nationale. Dans le cadre d'une inspection, si l'inspecteur détermine que l'employeur a besoin de conseils sur certaines sections de la partie III du *Code canadien du travail*, une session de formation devrait alors être à considérer.

Dans le cadre de cette directive, les inspections peuvent être sous deux formes :

- 1) **Inspection ciblée** lorsque des antécédents de non-conformité avec des sections spécifiques du *Code* ont déjà été relevées chez l'employeur.
- 2) **Inspection générale** lorsque des antécédents de non-conformité, qui requièrent que toutes les sections du *Code* soient inspectées, ont déjà été relevées chez l'employeur, ou pour des inspections proactives.

7. Procédures

7.1 Les pouvoirs de l'inspecteur

Le ministre peut désigner toute personne à titre d'inspecteur en vertu de la partie III du *Code canadien du travail*.

Les personnes désignées à titre d'inspecteur peuvent, lors de toute intervention, exercer tous les pouvoirs prévus à la partie III du *Code canadien du travail*.

An inspector may,

- (i) inspect, examine, take extracts from and make copies of any entry in the books, payrolls and other records of an employer that in any way relate to the wages, hours of work or conditions of employment affecting any employee [Para. 249(2)(a)(b)];
- (ii) require any employer to make or furnish full and correct statements, either orally or in writing, in such form as may be required, respecting the wages paid to all or any of his employees, and the hours of work and conditions of their employment [Para. 249(2)(c)];
- (iii) require an employee to make full disclosure, production and delivery to the inspector of all records, documents, statements, writings, books, papers, extracts therefrom or copies thereof or of other information, either orally or in writing, that are in the possession or under the control of the employee and that in any way relate to the wages, hours of work or conditions of his employment [Para. 249(2)(d)];
- (iv) at any reasonable time, enter on any place used in connection with a federal work, undertaking or business for the purpose of making an inspection authorized in subsection (2), and may, for that purpose, question any employee apart from his

Un inspecteur peut,

- i) inspecter et examiner tous les livres, registres de paie et autres registres d'un employeur ayant trait au salaire, à la durée du travail ou aux conditions d'emploi de tout employé, et en prendre des extraits ou en faire des copies [alinéas 249(2)a)b)];
- ii) obliger l'employeur à fournir des renseignements complets et exacts, oralement ou par écrit, et en la forme demandée, sur les salaires payés à tous ses employés ou l'un d'entre eux, sur la durée de leur travail et sur leurs conditions d'emploi [alinéa 249(2)c)];
- iii) obliger l'employé à lui communiquer les documents – ou leurs copies – ainsi que les autres renseignements oraux ou écrits en sa possession ou en son pouvoir qui, de quelque façon, ont trait à son salaire, à la durée de son travail ou aux conditions de son emploi [alinéa 249(2)d)];
- iv) à toute heure convenable, pénétrer dans tout lieu où est exploitée une entreprise fédérale afin d'y procéder à une visite dans le cadre du paragraphe (2) et, à cette fin, interroger tout employé hors de la présence de son employeur [para. 249(3)];

employer [Subsec. 249(3)];

- (v) administer all oaths and take and receive all affidavits and statutory declarations required under subsection 249(2) and certify to the administration, taking or receiving thereof (Section 250).

The obstruction of an inspector in the exercise of these powers inhibits the effective enforcement of the *Canada Labour Code*, Part III and the regulations and represents a serious form of non-compliance.

7.2 Preparing for the Inspection

The inspector shall review the compliance history of the employer to determine which Divisions of the *Canada Labour Code*, Part III will be the basis of the inspection.

Points to consider and determine before contacting the employer:

- type of inspection (based on compliance history of the employer);
- scope of the review – select Divisions to be inspected and depth of review (sample size).

7.3 Contacting the Employer

Whenever possible, the inspector will provide the employer with a 15 day advance notification of the upcoming Part III inspection. Arranging a scheduled appointment with the employer facilitates the inspector's

- v) faire prêter tous les serments et recevoir tous les affidavits et déclarations solennelles qu'exige le paragraphe 249(2) et en donner attestation (article 250).

Faire obstruction à un inspecteur dans l'exercice de ces pouvoirs nuit à l'application efficace de la partie III du *Code canadien du travail* et de ses règlements et constitue une forme grave de non-conformité.

7.2 Préparation de l'inspection

L'inspecteur doit examiner l'historique et les antécédents de l'employeur pour déterminer les sections de la partie III du *Code canadien du travail* sur lesquelles l'inspection portera.

Les points suivant sont à considérer et à déterminer avant de communiquer avec un employeur :

- le type d'inspection (basée sur l'historique de conformité de l'employeur);
- la portée de l'examen – choisir les sections à inspecter et l'étendue de l'examen (taille de l'échantillon).

7.3 Le contact avec l'employeur

Dans la mesure du possible, avant de procéder à une inspection sous le régime de la partie III, l'inspecteur devra donner un avis de 15 jours, au préalable, à l'employeur. Informer ce dernier permet à l'inspecteur :

work, in particular:

- (a) meeting with the appropriate company official that is knowledgeable of the employer's policies in regards to the working conditions, and that is knowledgeable of operational procedures and the company payroll system;
- (b) ensuring that the appropriate payroll records will be available for inspection at the meeting site.

The inspector will confirm the arrangements in writing using Appendix A. The Labour Program Information on Labour Standards, *Keeping of Records* pamphlet No.14 is to be included with the letter to the employer.

NOTE: If exceptional circumstances exist, advance notification to the employer is not warranted. The inspector should discuss the matter with the Technical Advisor and Manager prior to any action being taken.

NOTE: If the employer does not furnish the information requested by the inspector or interferes with the inspector's powers, the Labour Program may initiate a prosecution against the employer.

7.4 Carrying out the Inspection

There are three distinct phases of the programmed inspection:

1. Initial interview with the employer.

- a) de rencontrer un représentant de l'employeur familier avec les politiques de la compagnie en ce qui a trait aux conditions d'emploi ainsi qu'aux procédures opérationnelles et au système de paie de l'entreprise;
- b) que les registres de paie soient disponibles sur le lieu de rencontre au moment de l'inspection.

L'inspecteur confirmera les dispositions prises à cet effet par écrit avec l'annexe A. Le feuillet n° 14 du Programme du travail, Renseignement sur les normes du travail, *Tenue de registres*, doit être joint à la lettre pour l'employeur.

NOTE : Dans des circonstances exceptionnelles, si une notification préalable à l'employeur n'est pas justifiée, l'inspecteur doit examiner la question avec le conseiller technique et le gestionnaire avant que des actions ne soient entreprises.

NOTE : Lorsqu'un employeur ne donne pas suite aux demandes de l'inspecteur ou interfère avec les pouvoirs de l'inspecteur, le Programme du travail peut intenter une poursuite pénale contre l'employeur.

7.4 Conduite de l'inspection

Une inspection comporte trois étapes distinctes :

1. Entrevue initiale avec l'employeur.

2. Physical inspection of the payroll records or other records pursuant to the regulations.
3. Debriefing the employer and following up if there are instances of non-compliance.

(a) Initial Interview

The inspector will meet with the employer to:

- explain the purpose of the inspection and its scope (which Divisions of the Code are to be inspected);
- explain the policy of voluntary compliance adopted by the Labour Program;
- obtain employer universe information using Appendix B;
- discuss any of the employer policies and the obligations that relate to those Divisions of the Code that are subject to the inspection;
- respond to any questions or concerns raised by the employer.

The inspector will keep notes on file of the inspection, specifically, of the conversation highlighting obvious or potential areas of non-compliance.

NOTE: The interview should be conducted in such a way that the provisions of the *Canada Labour Code*,

2. Examen des registres de paie ou autres registres tel que prévu par les règlements.
3. Compte rendu à l'employeur et suivi en cas de non-conformité.

a) Entrevue initiale

L'inspecteur rencontrera l'employeur pour :

- expliquer l'objectif de l'inspection et sa portée (quelles sections du *Code* feront l'objet d'une inspection);
- expliquer la politique de conformité volontaire adoptée par le Programme du travail;
- obtenir des renseignements généraux à propos de l'employeur pour compléter l'annexe B;
- discuter des politiques de l'employeur et des obligations rattachées aux sections du *Code* faisant l'objet d'une inspection;
- répondre aux questions ou aux préoccupations soulevées par l'employeur.

L'inspecteur consignera au dossier les notes de l'inspection et plus particulièrement de la conversation, en soulignant les situations évidentes ou potentielles de non-conformité.

NOTE : L'entrevue doit se dérouler de façon à ce que les dispositions de la partie III du *Code canadien du travail*

Part III will be explained only after the employer's policy is known with respect to each Division.

(b) Inspection of Records

The inspector will examine records that are required under section 24 of the *Canada Labour Standards Regulations* related to each Division of the Code being inspected.

(c) Inspection Templates

The templates outline the main employer requirements for each Division of the *Canada Labour Code*, Part III. The templates are intended to give the inspector a flexible guideline to follow as appropriate for the extent or style of inspection being carried out.

(i) Targeted Inspection:

In a targeted inspection, the inspector will utilize only the Inspection Templates related to the Divisions of the *Canada Labour Code*, Part III being inspected in conjunction with Appendix B of this Operational Program Directive (OPD).

(ii) General Inspection:

In a general inspection, the inspector will utilize all of the applicable Inspection Templates in conjunction with Appendix B of this OPD.

soient expliquées uniquement après que l'employeur ait énoncé sa politique relative à chacune des sections.

b) Inspection des registres

L'inspecteur examinera les registres prévus à l'article 24 du *Règlement du Canada sur les normes du travail* en fonction des sections du Code inspectées.

c) Modèles d'inspection

Les modèles énoncent les principales exigences de chaque section de la partie III du *Code canadien du travail* pour les employeurs. Ils sont conçus de manière à donner à l'inspecteur une directive flexible à suivre selon l'ampleur ou le style de l'inspection menée.

i) Inspection ciblée :

Dans le cadre d'une inspection ciblée, l'inspecteur utilisera seulement les modèles d'inspection de la présente Directive du programme des opérations (DPO) relatifs aux sections de la partie III du *Code canadien du travail* visés par l'inspection ainsi que l'annexe B.

ii) Inspection générale :

Dans le cadre d'une inspection complète, l'inspecteur utilisera tous les modèles d'inspection de la présente DPO ainsi que l'annexe B.

The completed templates will form part of the official record of the inspection with the employer which will provide details of compliance with the *Canada Labour Code*, Part III.

The templates consist of a series of “YES” or “NO” questions that may be posed to the employer or assessed while inspecting employer records.

If the response to a question is YES, then the inspector should take this affirmative reply as an indication of compliance. However, the employer is required to provide appropriate records to support the response.

NOTE: During certain parts of the inspection, such as verifying hours of work, the inspector may consider speaking with employees or employee representatives to obtain further information or evidence.

If the response to a question is NO, the inspector will question the employer’s practice; investigate why there appears to be non-compliance; and, require that the employer take corrective action.

For reporting purposes, the template allows inspectors to make additional “COMMENTS” and “CORRECTIVE ACTIONS” as needed to support their findings.

The completed template(s) will form part of the supporting documents for both the hard copy and electronic files of the assignment.

Les modèles complétés feront partie du dossier officiel de l’inspection et fourniront des précisions relativement à la conformité de l’employeur à la partie III du *Code canadien du travail*.

Les modèles comportent une série de questions auxquelles on répond par « OUI » ou par « NON ». Elles peuvent soit être posées à l’employeur ou soit évaluées lors de l’inspection de ses registres.

Lorsque la réponse à une question est « OUI », l’inspecteur devrait considérer que cette affirmation est une indication de la conformité de l’employeur. Toutefois, ce dernier peut avoir à appuyer sa réponse par les documents appropriés.

NOTE : Au cours de certaines parties de l’inspection, telle la vérification des heures de travail, l’inspecteur peut envisager de parler avec des employés ou leurs représentants pour obtenir des preuves ou des renseignements additionnels.

Lorsque la réponse à une question est « NON », l’inspecteur questionnera la pratique de l’employeur à l’origine de cette situation de non-conformité. S’il y a lieu, il exigera de l’employeur qu’il prenne des mesures correctives.

Pour des fins d’analyse, les modèles permettent à l’inspecteur de noter des « COMMENTAIRES » supplémentaires et des « MESURES CORRECTIVES » nécessaires pour appuyer ses résultats.

Les modèles complétés feront partie des pièces justificatives, tant pour la copie papier que pour la version électronique de l’assignation.

(d) Selection of Samples to be Inspected

For the inspection of records, the inspector should select a sample consisting of a minimum of two employees in each occupational classification to examine.

In order to determine whether there is compliance with any Division dealing with monetary requirements, the inspector will complete and keep a record of the detailed calculations.

In the case of non-monetary requirements, the inspector must complete a detailed record of the findings and, if required, any corrective action to be taken by the employer to achieve compliance.

7.5 Debriefing the Employer

When the inspection is concluded, the inspector will arrange to meet with the employer to present the findings. The debriefing session with the employer serves as an opportunity to:

- discuss the findings of the inspection; and
- further explain the legislation or the regulations.

If the findings warrant, there is a further obligation to:

- discuss any instance(s) of non-compliance;

d) Détermination de l'échantillonnage à inspecter

Au moment de l'inspection des registres, il est recommandé que l'inspecteur examine un échantillon composé d'au moins deux employés de chaque catégorie d'emploi.

Afin de déterminer s'il y a conformité aux sections monétaires, l'inspecteur devra tenir un registre détaillé des calculs effectués pour chaque section visée.

Dans le cas d'exigences non-monétaires, l'inspecteur doit tenir un registre détaillé des résultats et, le cas échéant, des mesures correctives à prendre par l'employeur pour se conformer.

7.5 Compte rendu à l'employeur

Aux termes de son inspection, l'inspecteur devra rencontrer l'employeur pour lui faire un compte rendu. Celui-ci permet :

- de présenter les résultats de l'inspection;
- d'expliquer à nouveau la loi ou les règlements d'une manière plus précise.

Selon si les résultats le justifient, il faut aussi :

- approfondir toute situation de non-conformité relevée;

- inform the employer that corrective action(s) be taken; and
- if time permits, receive an AVC from the employer.

7.6 Assurance of Voluntary Compliance (AVC)

Where the inspector determines an employer to be in non-compliance with any provision of the *Canada Labour Code*, Part III, the inspector will inform the employer of the findings, both monetary and non-monetary, and receive an AVC (Appendix C) for all affected employees.

The AVC should:

- make reference to the sections of the *Canada Labour Code*, Part III that are not in compliance;
- indicate the corrective action to be taken; and
- indicate the date by which compliance will be achieved.

The employer should have at least fourteen (14) calendar days to implement the terms of the AVC.

The inspector will inform the employer of the requirement to provide a written submission detailing the corrective action taken to achieve compliance.

- informer l'employeur des mesures correctives à prendre;
- si le temps le permet, recevoir de l'employeur une PVC.

7.6 Promesse de conformité volontaire (PCV)

L'inspecteur qui détermine qu'un employeur est en situation de non-conformité à une disposition de la partie III du *Code canadien du travail*, autant sur le plan monétaire que non-monétaire, devra en informer l'employeur et recevoir une PCV (annexe C) pour tous les employés touchés.

Cette PCV devrait :

- faire référence aux sections de la partie III du *Code canadien du travail* qui ne sont pas en conformité;
- indiquer les mesures correctives à être prises;
- indiquer la date à laquelle la conformité sera obtenue.

L'employeur devrait au moins bénéficier de quatorze (14) jours civils pour mettre en œuvre les termes de la PCV.

L'inspecteur informera l'employeur de son obligation de fournir une soumission écrite détaillant les mesures correctives prises pour atteindre la conformité.

7.7 Distribution of AVC

Once the AVC is prepared, the inspector will print two copies. If more than one page is required, the inspector will ensure all pages are numbered and initialled. The inspector will then ensure that the last page of both copies are signed and dated by the employer.

The inspector may meet again with the employer to sign the AVC.

Alternatively, the inspector may mail the two copies of the AVC to be signed by the employer with a covering letter (Appendix D). The inspector should follow-up with a telephone call to the employer to confirm receipt of the AVC.

A signed AVC should be sent to HRSDC - Labour Program and placed on the inspection file. The second signed copy is kept by the employer.

7.8 Compliance Results

Compliance:

If the inspector finds that the employer is in compliance with the inspection as planned, he or she will inform the employer in writing using Appendix E.

Non-Compliance:

- (a) In the case of monetary violations, if the employer refuses to sign the AVC or fails to comply with the AVC, the inspector will be required to conduct a review of the

7.7 Distribution de PCV

Une fois la PCV complétée, l'inspecteur, si plus d'une page est nécessaire, devra en numéroter les pages et en imprimer deux copies. Par la suite, il veillera à ce que toutes les pages soient initialisées et que la dernière page de chaque exemplaire soit signée et datée par l'employeur.

L'inspecteur pourra rencontrer de nouveau l'employeur afin de lui faire signer la PCV.

Dans certains cas, l'inspecteur peut poster les deux copies de la PCV afin que l'employeur les signe. Elles doivent être alors accompagnées d'une lettre de présentation (annexe D). L'inspecteur devrait faire un suivi téléphonique afin de confirmer la réception de la PCV par l'employeur.

Une copie signée de la PCV est transmise au Programme du travail - RHDCC par l'employeur et versée au dossier d'inspection. L'autre copie signée est conservée par l'employeur.

7.8 Résultats en matière de conformité

Conformité :

L'inspecteur qui, au cours d'une inspection, ne relève pas de situation de non-conformité, en avise l'employeur au moyen de l'annexe E.

Non-conformité :

- a) Dans les cas d'infractions monétaires, si l'employeur refuse de signer une PCV ou ne respecte pas une PCV, l'inspecteur devra alors mener un examen des registres

applicable records for all affected employees to calculate amounts owing and then request the payment of wages or other amounts (Appendix F or F.1) and if necessary proceed to the *Wage Recovery Procedure* OPD 817-1.

pertinents visant l'ensemble des employés concernés pour calculer les montants dus et demandera le paiement des salaires ou autres montants (annexe F ou F.1). S'il y a lieu, il procédera à la DPO 817-1 – *Procédure de recouvrement du salaire*.

Retroactivity on General Inspection

Under the *Canada Labour Code*, Part III an inspector has the power to determine amounts owing. In assessing underpayments relating to a general inspection under Part III of the Code the following guideline may be applied:

- the period of retroactivity shall not normally exceed twelve (12) months from the start date of the inspection.

NOTE: The period of retroactivity does not limit the employer's liability to amounts owed under the Code and, if an employee were to make a complaint, all wages for which records exist could be assessed as owing.

Retroactivity on Targeted Inspection

In assessing underpayments relating to a targeted inspection under Part III of the Code the following guideline may be applied:

- if the targeted inspection follows a complaint against the employer for which amounts have been assessed, then the same period of assessment will be used.

Rétroactivité sur l'inspection générale

En vertu de la partie III du *Code canadien du travail*, l'inspecteur a le pouvoir de déterminer les montants dus. Pour calculer les moins-payés dans le cadre d'une inspection générale sous la partie III du *Code*, la procédure suivante pourra être appliquée :

- normalement, la période de rétroactivité ne doit pas dépasser douze (12) mois de la date de début de l'inspection.

NOTE : La période de rétroactivité ne se limite pas à l'obligation de l'employeur aux montants dus en vertu du *Code* et, si un employé devait porter plainte, tous les montants pour lesquels les documents existent pourraient être déterminés dus.

Rétroactivité sur l'inspection ciblée

Pour calculer les moins-payés dans le cadre d'une inspection ciblée sous la partie III du *Code*, la procédure suivante pourra être appliquée :

- si l'inspection ciblée suit une plainte contre l'employeur pour qui les montants ont été déterminés, la même période déterminée sera utilisée.

(b) In the case of non-compliance with non-monetary requirements of the *Canada Labour Code*, Part III, the inspector should endeavour to receive an AVC. If the employer refuses to sign the AVC or fails to comply with the AVC, the inspector will issue a Notice of Violation (Appendix G or G.1) to the employer by registered mail or personal service and request a response in writing.

If the employer responds in writing to the Notice of Violation, advising that the violations noted have been corrected, the inspector will follow-up within six months from receipt of the employer's letter to verify compliance.

If the employer does not respond to the Notice of Violation or where compliance is not achieved, the inspector will notify the Labour Regional Head (Appendix H). The latter will recommend a course of action which may include prosecution.

7.9 Closing the Inspection Assignment

The inspector will ensure that all employer universe information gathered is updated in LA2000.

The assignment may then be closed when the inspector receives the employer's written report that satisfies the inspector that the corrective action has or will be taken.

If appropriate, as determined by regional management, a follow-up assignment may be scheduled within six months.

b) En cas de non-conformité à des exigences non-matérielles de la partie III du *Code canadien du travail*, l'inspecteur doit obtenir une PCV. Si l'employeur refuse de signer ou de respecter une PCV, l'inspecteur lui signifiera par courrier recommandé ou service personnalisé un avis d'infraction (annexe G ou G.1) et lui demandera une réponse par écrit.

Si l'employeur répond par écrit à l'avis d'infraction en indiquant que les infractions notées ont été corrigées, l'inspecteur effectuera un suivi dans les six mois suivant la réception de la réponse de l'employeur afin de vérifier la conformité.

Si l'employeur ne répond pas à l'avis d'infraction ou ne s'est pas conformé, l'inspecteur informera le chef régional du travail (annexe H). Ce dernier recommandera une prise de décision qui peut inclure une poursuite pénale.

7.9 Fermeture de l'assignation d'inspection

L'inspecteur devra veiller à ce que les renseignements généraux à propos de l'employeur, recueillis à l'annexe B, soient mis à jour dans AT2000.

L'assignation sera fermée lorsque l'inspecteur recevra la confirmation écrite de l'employeur que des mesures correctives ont été ou seront prises.

Le cas échéant, selon les directives des dirigeants régionaux, un suivi pourra être prévu dans les six mois suivants.

8. Responsibilities

- 8.1 Program Development and Guidance at National Headquarters (NHQ) shall be responsible for:
- coordinating the evaluation, periodic review and, where necessary, the modification of the present directive.
- 8.2 Regional Operations and Compliance at NHQ shall be responsible for:
- (a) monitoring work plans and approaches used related to program inspections;
 - (b) ensuring uniform compliance in all regions.
- 8.3 The Labour Regional Head shall be responsible for:
- (a) coordinating the implementation and ongoing application of this directive;
 - (b) making recommendations on whether or not to initiate a prosecution.
- 8.4 The inspector shall be responsible for:
- (a) conducting inspections as required by this directive;
 - (b) making a determination of compliance or non-compliance;
 - (c) responding to instances of non-compliance.

8. Responsabilités

- 8.1 Développement du programme et de l'orientation de l'administration centrale (AC) est responsable de :
- coordonner l'évaluation, l'examen périodique et, le cas échéant, la modification de la présente directive.
- 8.2 Opérations régionales et conformité de l'AC est responsable de :
- a) surveiller les plans de travail et les approches relatives aux inspections du programme;
 - b) assurer l'application uniforme dans toutes les régions.
- 8.3 Le chef régional du travail est responsable de :
- a) coordonner la mise en œuvre et l'application constante de cette directive;
 - b) formuler des recommandations quant à savoir s'il faut ou non engager une poursuite pénale.
- 8.4 L'inspecteur est responsable de :
- a) effectuer l'inspection prévue, conformément à la présente directive;
 - b) déterminer la conformité ou la non-conformité;
 - c) réagir aux situations de non-conformité.

9. **Effective Date**

This revised procedure is effective as of the date of issuance.

9. **Date d'entrée en vigueur**

Cette version révisée de la procédure entre en vigueur à compter de sa publication.

Alwyn Child
Director General/Directeur général
Program Development and Guidance Directorate
Direction du développement du programme et de l'orientation
Human Resources Skills Development Canada – Labour Program
Ressources humaines et Développement des compétences Canada – Programme du travail

****Date****

File No.: ****Auto fill****
Assignment No.: ****Auto fill****

****Legal Name and address of employer****

Dear ******Mr./Mrs./Ms.****** ****Name of the employer/representative****:

Subject: **General Inspection or Targeted Inspection**** – *Canada Labour Code, Part III*
(Labour Standards)**

This letter is to confirm our meeting on ****date**** at ****time**** for the purpose of conducting an inspection of your policies in regards to working conditions and your payroll records or other documents in regards to Labour Standards under the authority of the *Canada Labour Code, Part III*. The Code applies to your company because the nature of the business activities brings it under federal jurisdiction pursuant to section 2 of the *Canada Labour Code*.

This investigation will include an initial interview with a person from your company who is familiar with your policies in regards to Labour Standards. Indeed, the first step of the inspection is to review the company's policies and practices to ensure compliance with respect to the *Canada Labour Code, Part III*.

Afterwards, I will conduct a physical inspection of your payroll records for the period of ****time frame****.

Please ensure that I will have access to the following documents and that a person responsible for payroll records is present to answer my questions.

****Insert the documents pertaining to the inspection: Hours of Work; Minimum Wages; Annual Vacations; General Holidays; Maternity-related Reassignment and Leave, Maternity Leave and Parental Leave, Compassionate Care Leave; Bereavement Leave; Individual Terminations; Severance Pay; Garnishment; Sick Leave; Work-related Illness and Injury Leave; Payment of Wages; Sexual Harassment Policy.****

I am enclosing a pamphlet which outlines the record keeping requirements of the Code.

If contraventions of the *Canada Labour Code, Part III*, are found during this inspection, you will be debriefed as to the findings and any corrective actions that will be required to achieve compliance.

.../2

- 2 -

Please do not hesitate to contact me if you have any questions.

Thank you in advance for your assistance and co-operation.

Yours sincerely,

****Name of inspector**, Inspector**

******Complete address if not shown on letterhead******

Telephone Number: ****Telephone Number****

Fax Number: ****Fax Number****

E-mail: ****E-mail address****

National Toll Free: 1-800-641-4049

labour.gc.ca/travail.gc.ca

Encl.

**** Where input is necessary**

****** Use one OR the other possibility given in between the asterisks**

****Date****

N° du dossier : ****insertion automatique****
N° d'assignation : ****insertion automatique****

****Dénomination sociale de l'employeur et adresse****

Objet : **Inspection générale ou Inspection ciblée**** – Code canadien du travail, partie III
(Normes du travail)**

******Monsieur/Madame****,**

La présente vise à confirmer notre rencontre du ****date****, à ****heure****, afin que je puisse procéder à une inspection de vos politiques reliées aux conditions d'emploi et à vos registres de paie ou autres documents reliés aux Normes du travail en vertu de la partie III du *Code canadien du travail*. Votre entreprise est assujettie au *Code* parce qu'elle relève de la compétence fédérale conformément à l'article 2 du *Code canadien du travail* en raison de la nature de ses activités.

L'inspection comportera une entrevue initiale avec une personne de votre entreprise qui est familière avec vos politiques en matière de Normes du travail. En effet, la première étape de l'inspection vise à revoir les politiques et les pratiques de l'entreprise afin de s'assurer qu'elles soient conformes à la partie III du *Code canadien du travail*.

Par la suite, j'effectuerai une inspection des registres de paie de la période ****période visée****.

Veuillez vous assurer que j'aurai accès aux documents suivants et faire en sorte qu'une personne responsable des registres de paie soit présente pour répondre à mes questions.

****Insérer les documents reliés à l'inspection : Durée du travail; Salaire minimum; Congés annuels; Jours fériés; Réaffectation et congé liés à la maternité, congé de maternité et congé parental, congé de soignant; Congés de décès; Licenciements individuels; Indemnité de départ; Saisie-arrêt; Congés de maladie; Congés d'accidents et de maladies professionnels; Paiement du salaire; Politique sur le harcèlement sexuel.****

Vous trouverez ci-joint une brochure donnant un aperçu des exigences du *Code* en matière de tenue de registres.

Si des infractions à la partie III du *Code canadien du travail* sont constatées au cours de cette inspection, je vous en informerai et vous indiquerai les mesures correctives que vous devrez prendre pour que votre entreprise soit conforme aux dispositions du *Code*.

- 2 -

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

Merci à l'avance de votre aide et de votre coopération.

Je vous prie d'agréer, ******Monsieur/Madame******, mes salutations distinguées.

****Nom de l'inspecteur****, Inspecteur

******Adresse complète si non indiquée dans l'en-tête******

Numéro de téléphone : ****Numéro de téléphone****

Numéro de télécopieur : ****Numéro de télécopieur****

Courriel : ****Adresse courriel****

Numéro national sans frais : 1-800-641-4049

travail.gc.ca/labour.gc.ca

p.j.

**** Information à être insérée**

******Utilisez l'une ou l'autre des possibilités mentionnées entre les astérisques**

.../2

CANADA LABOUR CODE – PART III Labour Standards Inspection Employer Universe Information		
Assignment No.:		
Employer/Representative Name:		
Employer No.:	Site No.:	
Person Interviewed:	Title:	
Date of Interview:	Inspector:	
Site Information		
Legal Name of Company:		
Operating Name of Company:		
HQ location (if different than site visit):		
Mailing address of site visited:		
Street address of site visited:		
Phone No.:	Fax No.:	
Email address:		
Part III contact person:		
Title:	Phone No.:	
Bank Used by Employer:		
Payroll Company:		
Name of Union(s) in work place, if applicable:		
Union:	Contact:	
Union:	Contact:	
Employee Information		
Total Number of Employees:		
Classification	Wage Type	Number of Employees
Male Office Employees:		Female Office Employees:
Male Non-office Employees:		Female Non-office Employees:
COMMENTS		
<input type="checkbox"/> Attached you will find the report on the general inspection. <input type="checkbox"/> Attached you will find the relevant templates on the targeted inspection.		
<hr/> <i>Inspector's signature</i>		<hr/> <i>Date</i>

ANNEXE B

CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III		
Inspection relative aux Normes du travail		
Renseignements généraux à propos de l'employeur		
N° d'assignation :		
Nom de l'employeur ou représentant :		
N° de l'employeur :	N° de l'établissement :	
Personne en entrevue :	Titre :	
Date de l'entrevue :	Inspecteur :	
Information de l'établissement		
Dénomination sociale de la compagnie :		
Nom commercial de la compagnie :		
Bureau chef (si différent de l'établissement visité) :		
Adresse postale de l'établissement visité :		
Adresse réelle de l'établissement visité :		
N° de téléphone :	N° de télécopieur :	
Adresse courriel :		
Personne-ressource pour la partie III :		
Titre :	N° de téléphone :	
Institution financière utilisée par l'employeur :		
Compagnie chargée de la paie :		
Nom du(des) syndicat(s), le cas échéant :		
Syndicat :	Contact :	
Syndicat :	Contact :	
Information sur les employés		
Nombre total d'employés :		
Classification des postes	Type de rémunération	N ^{bre} d'employés
Employés de bureau de sexe masculin :	Employés de bureau de sexe féminin :	
Autres employés de sexe masculin :	Autres employés de sexe féminin :	
COMMENTAIRES		
<input type="checkbox"/> Vous trouverez ci-joint le rapport d'inspection générale. <input type="checkbox"/> Vous trouverez ci-joint les modèles pertinents à l'inspection ciblée.		
_____ <i>Signature de l'inspecteur</i>		_____ <i>Date</i>

ASSURANCE OF VOLUNTARY COMPLIANCE

File No.: **Auto fill**
 Assignment No.: **Auto fill**

Canada Labour Code – Part III

Legal Name of Employer:	
Worksite Address:	
Telephone No.: () -	Date:

No.	Violations	Compliance Date

I, the undersigned employer or employer’s representative hereby:

1. declare that I have read this document concerning the inspector’s findings and understand the violations noted;
2. agree to correct the violations indicated above and to comply with the *Canada Labour Code* and the related regulations on or before the compliance date indicated above; and
3. agree to inform, in writing, the inspector of HRSDC – Labour Program named below, within fourteen (14) days from the above completion date, that remedial action has been taken or submit an action plan with time frames.

Inspector	Employer/Representative
Name:	Name:
Address:	Address:
Telephone:	Telephone:
Date:	Date:
Signature:	Signature:

Copy: For the employer For the inspector/file

Page: ___ of ___ Initials : _____

PROMESSE DE CONFORMITÉ VOLONTAIRE

N° du dossier : **insertion automatique**
 N° d'assignation : **insertion automatique**

Code canadien du travail – partie III

Dénomination sociale de l'employeur :	
Adresse du lieu de travail :	
N° de téléphone : () -	Date :

N°	Infractions	Date d'achèvement

Étant l'employeur soussigné ou le représentant de l'employeur soussigné, je déclare ce qui suit :

1. j'ai pris connaissance de ce document relié aux résultats de l'inspecteur et je comprends les infractions signalées;
2. j'accepte de corriger les infractions indiquées ci-dessus et de me conformer au *Code canadien du travail* et aux règlements connexes au plus tard à la date d'achèvement indiquée; et
3. j'accepte d'informer par écrit l'inspecteur du Programme du travail - RHDCC, dont le nom figure ci-dessous, dans les quatorze (14) jours suivant la date d'achèvement indiquée, que la mesure ou les mesures correctives demandées ont été prises ou que j'accepte de soumettre un plan d'action visant à corriger les infractions, ainsi qu'un échéancier à cette fin.

Inspecteur	Employeur/Représentant
Nom :	Nom :
Adresse :	Adresse :
Téléphone :	Téléphone :
Date :	Date :
Signature :	Signature :

Copie : pour l'employeur pour l'inspecteur et le dossier

Page : ___ de ___ Initiale _____

APPENDIX D

****Date****

File No.: ****Auto fill****
Assignment No.: ****Auto fill****

****Legal Name and address of employer****

Dear ******Mr./Mrs./Ms.****** ****Name of the employer/representative****:

Subject: Assurance of Voluntary Compliance – Canada Labour Code, Part III (Labour Standards)

This letter is a follow-up to the inspection conducted on ****date**** with respect to the application of the *Canada Labour Code*, Part III and the related regulations.

The inspection revealed a number of violations of the Code or the related regulations that were discussed with you at that time. The Labour Program's policy on voluntary compliance requires the employer to commit to correcting the violations within a prescribed time.

You will find enclosed two copies of the Assurance of Voluntary Compliance (AVC) for your signature. If the AVC consists of more than one page, please initial each page and then sign and date the last page of both copies of the AVC. Keep a copy for your records and return a copy to the undersigned within fourteen (14) days of receiving the AVC.

Should you fail to comply with this request by the specified date, other measures pursuant to the Code may be initiated to ensure compliance.

Thank you in advance for your assistance and co-operation in this matter.

Yours sincerely,

****Name of inspector****, Inspector
******Complete address if not shown on letterhead******
Telephone Number: ****Telephone Number****
Fax Number: ****Fax Number****
E-mail: ****E-mail address****
National Toll Free: 1-800-641-4049
labour.gc.ca/travail.gc.ca

Encl.

****** Where input is necessary
******** Use one OR the other possibility given in between the asterisks

ANNEXE D

****Date****

N° du dossier : ****insertion automatique****

N° d'assignation : ****insertion automatique****

****Dénomination sociale de l'employeur et adresse****

Objet : Promesse de conformité volontaire (PCV) – Code canadien du travail, partie III (Normes du travail)

*****Monsieur/Madame***,**

La présente fait suite à l'inspection effectuée en date du ****date**** relativement aux dispositions de la partie III du *Code canadien du travail* et des règlements connexes.

L'inspection a révélé des infractions au *Code* ou aux règlements connexes. Ces infractions ont été portées à votre attention lors de cette inspection. La politique de conformité volontaire du Programme du travail exige que l'employeur s'engage à corriger les infractions dans un délai prescrit.

Vous trouverez ci-joint deux exemplaires de Promesse de conformité volontaire. S'il y a plus d'une page, veuillez initialer chaque page, et signer et dater la dernière page des deux exemplaires. Conserver un exemplaire dans vos dossiers et retourner l'autre *****au soussigné ou à la soussignée***** dans les quatorze (14) jours suivant la réception de la PCV.

Si vous ne vous conformez pas à cette demande avant la date prescrite, d'autres mesures pourraient être mises en œuvre en vertu du *Code*, afin d'assurer la conformité.

Nous vous remercions d'avance de votre collaboration dans ce dossier.

Je vous prie d'agréer, *****Monsieur/Madame*****, mes salutations distinguées.

****Nom de l'inspecteur****, Inspecteur

*****Adresse complète si non indiquée dans l'en-tête*****

Numéro de téléphone : ****Numéro de téléphone****

Numéro de télécopieur : ****Numéro de télécopieur****

Courriel : ****Adresse courriel****

Numéro national sans frais : 1-800-641-4049

travail.gc.ca/labour.gc.ca

p.j.

**** Information à être insérée**

***** Utilisez l'une ou l'autre des possibilités mentionnées entre les astérisques**

APPENDIX E

****Date****

File No.: ****Auto fill****
Assignment No.: ****Auto fill****

****Legal Name and address of employer****

Dear ******Mr./Mrs./Ms.****** ****Name of the employer/representative****:

Subject: **General Inspection or Targeted Inspection**** – *Canada Labour Code, Part III*
(Labour Standards)**

This letter is a follow-up to the inspection conducted on ****date**** with respect to the application of the *Canada Labour Code*, Part III and the related regulations.

We are pleased to advise you that no apparent violations of the Code or the related regulations were found for the payroll records reviewed during this inspection.

Thank you for the assistance and co-operation provided to us at that time.

Yours sincerely,

****Name of inspector****, Inspector

******Complete address if not shown on letterhead******

Telephone Number: ****Telephone Number****

Fax Number: ****Fax Number****

E-mail: ****E-mail address****

National Toll Free: 1-800-641-4049

labour.gc.ca/travail.gc.ca

****** Where input is necessary

******** Use one OR the other possibility given in between the asterisks

ANNEXE E

****Date****

N° du dossier : ****insertion automatique****
N° d'assignation : ****insertion automatique****

****Dénomination sociale de l'employeur et adresse****

Objet : **Inspection générale ou Inspection ciblée**** – Code canadien du travail, partie III
(Normes du travail)**

******Monsieur/Madame****,**

La présente fait suite à l'inspection effectuée en date du ****date**** relativement aux dispositions de la partie III du *Code canadien du travail* et des règlements connexes.

Nous sommes heureux de vous informer que l'inspection effectuée n'a révélé aucune infraction apparente au *Code* ou aux règlements connexes en ce qui a trait à l'examen des registres de paie.

Nous vous remercions de votre appui et de votre collaboration dans ce dossier.

Je vous prie d'agréer, ******Monsieur/Madame******, mes salutations distinguées.

****Nom de l'inspecteur****, Inspecteur

******Adresse complète si non indiquée dans l'en-tête******

Numéro de téléphone : ****Numéro de téléphone****

Numéro de télécopieur : ****Numéro de télécopieur****

Courriel : ****Adresse courriel****

Numéro national sans frais : 1-800-641-4049

travail.gc.ca/labour.gc.ca

**** Information à être insérée**

******Utilisez l'une ou l'autre des possibilités mentionnées entre les astérisques**

Date

File No.: **Auto fill**
Assignment No.: **Auto fill**

Name and address of the employer

Dear ****Mr./Mrs./Ms.**** **name of the employer**

Subject: Preliminary determination of amounts owing

I have conducted an inspection for non-payment of wages and other amounts owing to the employees named on the attached list. My preliminary determination is that the following violation of Part III of the *Canada Labour Code* has occurred:

Section **section number**	**Description**	**\$ amount determined owing**
		<hr/>
		\$ Total amount determined to be owing

Please provide the undersigned with certified cheques or money orders, made payable to the employees named on the attached list, within fifteen (15) days from the date you were served with this preliminary determination, for the amounts set out on this list, less deductions permitted pursuant to paragraphs 254.1(2)(a), (b) and (e) of the Code.

This preliminary determination is based on the information provided during the inspection. If you believe that these findings do not reflect the facts of the case, or if you have documents which have not yet been provided which could modify or nullify this preliminary determination, please forward your objections and documentation to the undersigned within fifteen (15) days from the date you were served with this preliminary determination.

.../2

Failure to provide payment, or failure to provide additional information or documentation to refute my preliminary determination, within 15 days of the date you were served with this preliminary determination may result in further action, up to and including the issuance of a Payment Order for the full amount found to be owing.

Yours sincerely,

****Name of inspector****, Inspector
******Complete address if not shown on letterhead******
Telephone Number: ****Telephone Number****
Fax Number: ****Fax Number****
E-mail: ****E-mail address****
National Toll Free: 1-800-641-4049
labour.gc.ca/travail.gc.ca

Att.

****** Where input is necessary
******** Use one OR the other possibility given in between the asterisks

Date

N° du dossier : **insertion automatique**
 N° d'assignation : **insertion automatique**

Nom et adresse de l'employeur

Objet : Détermination préliminaire des montants dus

Monsieur/Madame,

À la suite d'une inspection que j'ai menée concernant le non-paiement du salaire et autres indemnités payables aux employés mentionnés sur la liste ci-jointe, ma détermination préliminaire est que l'infraction suivante à la partie III du *Code canadien du travail* a été commise :

Article **numéro de l'article**	**Description**	**montant dû**

		montant total

Veillez faire parvenir à la personne soussignée des chèques certifiés ou des mandats-poste, établis à l'ordre des employés mentionnés sur la liste ci-jointe, dans les quinze (15) jours suivant la date de la signification de la présente lettre, les montants figurant sur cette liste, moins les retenues autorisées conformément aux alinéas 254.1(2)a), b) et e) du *Code*.

Ce calcul est fondé sur les renseignements fournis au cours de l'inspection. Si vous estimez que le montant établi ne reflète pas les faits, ou si vous avez des documents qui n'ont pas déjà été fournis et qui pourraient modifier ou annuler cette détermination préliminaire, veuillez envoyer vos objections ainsi que les documents pertinents à la personne soussignée dans les quinze (15) jours suivant la date à laquelle la présente détermination préliminaire vous est signifiée.

.../2

- 2 -

Si vous n'envoyez pas le paiement demandé ou d'autres renseignements qui apportent une preuve contraire dans les quinze (15) jours suivant la date de la signification, d'autres mesures pouvant aller jusqu'à l'émission d'un ordre de paiement pour la totalité des montants dus pourraient être prises.

Je vous prie d'agréer, ******Monsieur/Madame******, mes salutations distinguées.

****Nom de l'inspecteur****, Inspecteur
******Adresse complète si non indiquée dans l'en-tête******
Numéro de téléphone : ****Numéro de téléphone****
Numéro de télécopieur : ****Numéro de télécopieur****
Courriel : ****Adresse courriel****
Numéro national sans frais : 1-800-641-4049
travail.gc.ca/labour.gc.ca

p.j.

**** Information à être insérée**
****** Utilisez l'une ou l'autre des possibilités mentionnées entre les astérisques**

Date

File No.: **Auto fill**
Assignment No.: **Auto fill**

Name and address of the employer

Dear ****Mr./Mrs./Ms.**** **name of the employer**

Subject: Preliminary determination of amounts owing

I have conducted an inspection for non-payment of wages and other amounts owing to the employees named on the attached list. My preliminary determination is that the following violations of Part III of the *Canada Labour Code* have occurred:

Section **section number**	**Description**	**\$ amount determined owing**
Section **section number**	**Description**	**\$ amount determined owing**

		\$ Total amount determined to be owing

Please provide the undersigned with certified cheques or money orders, made payable to the employees named on the attached list, within fifteen (15) days from the date you were served with this preliminary determination, for the amounts set out on this list, less deductions permitted pursuant to paragraphs 254.1(2)(a), (b) and (e) of the Code.

This preliminary determination is based on the information provided during the inspection. If you believe that these findings do not reflect the facts of the case, or if you have documents which have not yet been provided which could modify or nullify this preliminary determination, please forward your objections and documentation to the undersigned within fifteen (15) days from the date you were served with this preliminary determination.

.../2

Failure to provide payment, or failure to provide additional information or documentation to refute my preliminary determination, within 15 days of the date you were served with this preliminary determination may result in further action, up to and including the issuance of a Payment Order for the full amount found to be owing.

Yours sincerely,

****Name of inspector****, Inspector
******Complete address if not shown on letterhead******
Telephone Number: ****Telephone Number****
Fax Number: ****Fax Number****
E-mail: ****E-mail address****
National Toll Free: 1-800-641-4049
labour.gc.ca/travail.gc.ca

Att.

****** Where input is necessary
******** Use one OR the other possibility given in between the asterisks

****Date****

N° du dossier : ****insertion automatique****
N° d'assignation : ****insertion automatique****

****Nom et adresse de l'employeur****

Objet : Détermination préliminaire des montants dus

*****Monsieur/Madame***,**

À la suite de l'inspection que j'ai menée concernant le non-paiement du salaire et autres indemnités payables aux employés mentionnés sur la liste ci-jointe, ma détermination préliminaire est que les infractions suivantes à la partie III du *Code canadien du travail* ont été commises :

Article **numéro de l'article**	**Description**	**montant dû**
Article **numéro de l'article**	**Description**	**montant dû**
		<hr/>
		montant total

Veillez faire parvenir à la personne soussignée des chèques certifiés ou des mandats-poste, établis à l'ordre des employés mentionnés sur la liste ci-jointe, dans les quinze (15) jours suivant la date de la signification de la présente lettre, les montants figurant sur cette liste, moins les retenues autorisées conformément aux alinéas 254.1(2)a), b) et e) du *Code*.

Ce calcul est fondé sur les renseignements fournis au cours de l'inspection. Si vous estimez que le montant établi ne reflète pas les faits, ou si vous avez des documents qui n'ont pas déjà été fournis et qui pourraient modifier ou annuler cette détermination préliminaire, veuillez envoyer vos objections ainsi que les documents pertinents à la personne soussignée dans les quinze (15) jours suivant la date à laquelle la présente détermination préliminaire vous est signifiée.

.../2

- 2 -

Si vous n'envoyez pas le paiement demandé ou d'autres renseignements qui apportent une preuve contraire dans les quinze (15) jours suivant la date de la signification, d'autres mesures pouvant aller jusqu'à l'émission d'un ordre de paiement pour la totalité des montants dus pourraient être prises.

Je vous prie d'agréer, ******Monsieur/Madame******, mes salutations distinguées.

****Nom de l'inspecteur****, Inspecteur

******Adresse complète si non indiquée dans l'en-tête******

Numéro de téléphone : ****Numéro de téléphone****

Numéro de télécopieur : ****Numéro de télécopieur****

Courriel : ****Adresse courriel****

Numéro national sans frais : 1-800-641-4049

travail.gc.ca/labour.gc.ca

p.j.

**** Information à être insérée**

****** Utilisez l'une ou l'autre des possibilités mentionnées entre les astérisques**

****Registered Mail or Personal Service****

Date

File No.: **Auto fill**
Assignment No.: **Auto fill**

Legal Name and address of the employer

Dear ****Mr./Mrs./Ms.**** **Name of the employer's most senior representative**:

**Subject: *Canada Labour Code, Part III (Labour Standards)*
Notice of Violation **Legal name of employer****

This Notice of Violation is in reference to the inspection that was performed on **date**. At the conclusion of the inspection, the undersigned encountered infractions. These infractions were incorporated into an Assurance of Voluntary Compliance (AVC) form that was presented to **** you or **name of representative** ****. ****You or **name of representative** **** ****were or was**** asked to sign the AVC form and as ****you or **name of representative** **** ****have or has**** refused to sign the AVC form, the Labour Program is issuing this Notice of Violation.

The infractions noted during the inspection were:

1. ****Legal name of employer** has omitted to keep the hours of work on a daily basis for the following employees (see list attached) according to subsection 252(2) of the *Canada Labour Code* and paragraph 24(2)(d) of the *Canada Labour Standards Regulations*.**

- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- x.

Legal name of employer must correct the violations outlined in this notice. Further, the employer must amend or establish its policy or records to ensure that all benefits or provisions of the *Canada Labour Code* and the regulations are applied accordingly.

Legal name of employer must correct the violations outlined in this notice within fifteen (15) days following receipt of this notice.

.../2

A follow-up visit will take place within the next four (4) weeks. If the violations outlined in this notice are not corrected, the Labour Program will undertake any relevant actions, including a prosecution, if necessary, against **legal name of employer** pursuant to section 256 of the *Canada Labour Code*, Part III, to ensure compliance with the provisions of the Code and regulations.

If you have any questions concerning this matter, please do not hesitate to contact me at the address or telephone number indicated below.

Yours sincerely,

Name, Inspector

Complete address if not shown on letterhead

Telephone Number: **Telephone Number**

Fax Number: **Fax Number**

E-mail: **E-mail Address**

National Toll Free: 1-800-641-4049

labour.gc.ca/travail.gc.ca

Where input is necessary

Use one OR the other possibilities given in between the asterisks

******Courrier recommandé ou Signification à personne******

****Date****

N° du dossier : ****insertion automatique****
N° d'assignation : ****insertion automatique****

****Dénomination sociale et adresse de l'employeur****

**Objet : Code canadien du travail, partie III (Normes du travail)
Avis d'infraction ****Dénomination sociale de l'employeur******

******Monsieur/Madame****,**

Le présent avis d'infraction concerne l'inspection effectuée le ****date****. Au terme de l'inspection, ******le soussigné ou la soussignée****** a constaté des infractions. Ces infractions ont été inscrites dans une promesse de conformité volontaire qui a été portée ******à votre attention ou à un de vos représentants ****nom du représentant ou de la représentante**** ******. ******Je vous ai demandé ou J'ai demandé à ****nom du représentant ou de la représentante**** ****de signer la promesse de conformité volontaire. Étant donné que ******vous avez refusé ou ****nom du représentant ou de la représentante**** a refusé****** de signer cette promesse, le Programme du travail vous signifie cet avis d'infraction.**

Les infractions constatées au cours de l'inspection étaient les suivantes :

1. ****Dénomination sociale de l'employeur** a omis de conserver les heures de travail quotidiennes des employés suivants (voir la liste jointe) conformément au paragraphe 252(2) du Code canadien du travail et à l'alinéa 24(2)d) du Règlement du Canada sur les normes du travail.**
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- x.

****Dénomination sociale de l'employeur**** doit corriger les infractions indiquées dans le présent avis. Pour cela, il doit amender sa ou ses politique(s) ou établir, le cas échéant, une ou des nouvelle(s) politique(s) ou, selon le cas apporté, la ou les correction(s) nécessaire(s) à ses registres de façon à être conforme aux dispositions du *Code canadien du travail* et des règlements.

****Dénomination sociale de l'employeur**** doit corriger les infractions indiquées dans cet avis dans les quinze (15) jours suivant sa réception.

.../2

Un suivi sera effectué dans les quatre (4) prochaines semaines. Si les infractions indiquées dans cet avis ne sont pas corrigées, le Programme du travail prendra les mesures appropriées y compris une poursuite pénale si cela s'avère nécessaire contre ****dénomination sociale de l'employeur****, conformément à l'article 256 de la partie III du *Code canadien du travail*, en vue d'assurer la conformité aux dispositions du *Code canadien du travail*, partie III et des règlements.

Si vous avez des questions relativement à cette affaire, n'hésitez pas à communiquer avec moi au numéro de téléphone ou à l'adresse indiqué ci-dessous.

Je vous prie d'agréer, ******Monsieur/Madame****** ****nom de l'employeur****, mes salutations distinguées.

****Nom de l'inspecteur****, Inspecteur

******Adresse complète si non indiquée dans l'en-tête******

Numéro de téléphone : ****Numéro de téléphone****

Numéro de télécopieur : ****Numéro de télécopieur****

Courriel : ****Adresse courriel****

Numéro national sans frais : 1-800-641-4049

travail.gc.ca/labour.gc.ca

**** Information à être insérée**

******Utilisez l'une ou l'autre des possibilités mentionnées entre les astérisques**

****Registered Mail or Personal Service****

Date

File No.: **Auto fill**
Assignment No.: **Auto fill**

Legal Name and address of the employer

Dear ****Mr./Mrs./Ms.**** **Name of the employer's most senior representative**:

Subject: *Canada Labour Code*, Part III (Labour Standards)
Notice of Violation **Legal name of employer**

This Notice of Violation is in reference to an Assurance of Voluntary Compliance (AVC) form received from **legal name of employer** on **date**, a copy is attached for your reference. A follow-up visit was made on **date**, to your office located at **address**. After reviewing your ****policy or records****, I noted the failure of **legal name of employer** to correct the violations outlined in the AVC. Because **legal name of employer** has not voluntarily complied pursuant to the provisions outlined in the *Canada Labour Code* and the regulations, the Labour Program is issuing this Notice of Violation to the above-named company.

The infractions noted during the inspection were:

1. ****Legal name of employer** has omitted to keep the hours of work on a daily basis for the following employees (see list attached) according to subsection 252(2) of the *Canada Labour Code* and paragraph 24(2)(d) of the *Canada Labour Standards Regulations*.**
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- x.

Legal name of employer must correct the violations outlined in this notice. Further, the employer must amend or establish its policy or records to ensure that all benefits or provisions of the *Canada Labour Code* and the regulations are applied accordingly.

Legal name of employer must correct the violations outlined in this notice within fifteen (15) days following receipt of this notice.

.../2

A follow-up visit will take place within the next four (4) weeks. If the violations outlined in this notice are not corrected, the Labour Program will undertake any relevant actions, including a prosecution, if necessary, against **legal name of employer** pursuant to section 256 of the *Canada Labour Code*, Part III, to ensure compliance with the provisions of the Code and regulations.

If you have any questions concerning this matter, please do not hesitate to contact me at the address or telephone number indicated below.

Yours sincerely,

Name, Inspector
Complete address if not shown on letterhead
Telephone Number: **Telephone Number**
Fax Number: **Fax Number**
E-mail: **E-mail Address**
National Toll Free: 1-800-641-4049
labour.gc.ca/travail.gc.ca

Att.

Where input is necessary
Use one OR the other possibilities given in between the asterisks

****Courrier recommandé ou Service personnalisé****

Date

N° du dossier : **insertion automatique**
N° d'assignation : **insertion automatique**

Dénomination sociale et adresse de l'employeur

Objet : *Code canadien du travail, partie III (Normes du travail)*
Avis d'infraction **Dénomination sociale de l'employeur**

****Monsieur/Madame****,

Le présent avis d'infraction concerne la promesse de conformité volontaire reçu de **dénomination sociale de l'employeur** le **date**. Une copie de cette promesse est jointe au présent avis pour votre information. Un suivi a été effectué le **date** à votre lieu d'affaires située au **adresse**. Après avoir examiné ****votre politique ou vos politiques ou vos registres****, j'ai noté que **dénomination sociale de l'employeur** n'avait pas corrigé les infractions indiquées dans la promesse de conformité volontaire. Étant donné que **dénomination sociale de l'employeur** ne s'est pas volontairement conformé ****à la disposition ou aux dispositions**** du *Code canadien du travail* et de ses règlements, le Programme du travail émet cet avis d'infraction à l'entreprise citée en rubrique.

Les infractions constatées au cours de l'inspection étaient les suivantes :

1. ****Dénomination sociale de l'employeur** a omis de consigner les heures de travail quotidiennes des employés suivants (voir la liste jointe) conformément au paragraphe 252(2) du *Code canadien du travail* et à l'alinéa 24(2)d) du *Règlement du Canada sur les normes du travail*.**
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- x.

Dénomination sociale de l'employeur doit corriger les infractions indiquées dans le présent avis. Pour cela, il doit amender sa ou ses politique(s) ou établir, le cas échéant, une ou des nouvelle(s) politique(s) ou, selon le cas apporté, la ou les correction(s) nécessaire(s) à ses registres de façon à être conforme aux dispositions du *Code canadien du travail* et des règlements.

.../2

****Dénomination sociale de l'employeur**** doit corriger les infractions indiquées dans cet avis dans les quinze (15) jours suivant sa réception.

Un suivi sera effectué dans les quatre (4) prochaines semaines. Si les infractions indiquées dans cet avis ne sont pas corrigées, le Programme du travail prendra les mesures appropriées y compris une poursuite pénale si cela s'avère nécessaire contre ****dénomination sociale de l'employeur****, conformément à l'article 256 de la partie III du *Code canadien du travail*, en vue d'assurer la conformité aux dispositions du *Code canadien du travail*, partie III et des règlements.

Si vous avez des questions relativement à cette affaire, n'hésitez pas à communiquer avec moi au numéro de téléphone ou à l'adresse indiqué ci-dessous.

Je vous prie d'agréer, ******Monsieur/Madame****** ****nom de l'employeur****, mes salutations distinguées.

****Nom de l'inspecteur****, Inspecteur

******Adresse complète si non indiquée dans l'en-tête******

Numéro de téléphone : ****Numéro de téléphone****

Numéro de télécopieur : ****Numéro de télécopieur****

Courriel : ****Adresse courriel****

Numéro national sans frais : 1-800-641-4049

travail.gc.ca/labour.gc.ca

p.j.

**** Information à être insérée**

******Utilisez l'une ou l'autre des possibilités mentionnées entre les astérisques**

**MEMORANDUM TO THE
proper title of LABOUR REGIONAL HEAD**

Name of Labour Regional Head, or designate
Proper title of the Labour Regional Head, or designate

Inspector Name
Inspector
Labour Program - Human Resources and Skills Development Canada
Region

Date

**Subject: *Canada Labour Code, Part III (Labour Standards)*
Notice of Violation – Failure to Comply
Legal Name of Employer, **Assignment Number**, **Site Number****

This is with regard to a Notice of Violation issued to the above named employer on **date notice issued**. To date the employer has not complied with the notice.

Outline a summary of what has occurred on the file to prompt the issuance of a Notice of Violation and subsequent failure to comply. (Emphasis should be placed on the employer's compliance history.)

Based on the foregoing, this is to obtain your recommendation as to whether the Labour Program should proceed with a prosecution with regards to the infractions mentioned in the notice.

Should you require further information, please contact me at **telephone number**.

Encl: ***Copy of the Request for Records***
Copy of AVC
Copy of the Proof of Delivery (Canada Post or Process Server)
Copy of Corporate Search
Copy of the Notice of Violation
Copy of the records (sample)

** Where input is necessary
*** If applicable

NOTE DE SERVICE AU
****titre officiel du CHEF RÉGIONAL DU TRAVAIL****

****Nom du chef régional du travail ou de la personne désignée****

****Titre officiel du chef régional du travail ou de la personne désignée****

****Nom de l'inspecteur****

Inspecteur

Programme du travail - Ressources humaines et Développement des compétences Canada

****Région****

****Date****

Objet : Code canadien du travail, partie III (Normes du travail)
Non-conformité à un avis d'infraction
****Dénomination sociale de l'employeur**, **Numéro de l'assignation**, **Numéro de l'établissement****

La présente note concerne un avis d'infraction dûment signifié à l'employeur cité en rubrique. Dans le cadre de ma visite de suivi, j'ai constaté que l'employeur n'avait pas corrigé les infractions rapportées dans cet avis.

****Résumer les faits dans ce dossier qui ont donné lieu à la signification d'un avis d'infraction et au défaut subséquent de se conformer.****

À la lumière des faits présentés, devons-nous entreprendre une poursuite pénale relativement aux infractions relatées dans l'avis?

Si vous désirez obtenir des renseignements additionnels, prière de communiquer avec ****nom, titre et numéro de téléphone de l'inspecteur****.

p.j. *****Copie de la demande de registres*****

*****Copie de la PCV*****

Copie de la preuve de livraison (Postes Canada ou huissier)

Copie des résultats de la recherche de la dénomination sociale de l'entreprise

Copie de l'avis d'infraction

Copie des registres (échantillon)

**** Information à être insérée**

***** Si nécessaire**

**PART III INSPECTIONS – OPD 700-16
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER I-A**

CANADA LABOUR CODE – PART III

Inspection of these provisions will be completed via:

- **Interview with employer**
- **Review of a sample of the payroll records**
- **Interview with employees (if necessary to determine that hours recorded are equivalent to those worked)**

Reference	DIVISION I: HOURS OF WORK (STD. 8 & 40)	YES	NO	N/A
Hours of Work and Overtime				
Subs. 169(1)	Does this employer operate solely under standard hours of 8 and 40?			
Subs. 171(1)	Does this employer require employees to work in excess of the maximum of 48 hours in a week?			
Sect. 173	Does this employer schedule hours of work in a week so that each employee has at least one full day of rest? (ie: wherever practical-Sunday)			
Sect. 174	Does this employer pay overtime wages at the rate of at least time and one half for all hours employees are required or permitted to work after 8 hours in a day and 40 hours in a week?			
	If overtime is taken in paid time off by mutual agreement, is it taken at time and one half?			
Excess Hours Permit				
Sect. 176(1) (2)	Has the employer applied for and been granted an excess hours permit?			
Subs. 176(5)	Has the employer reported in writing to the Minister the hours worked pursuant to any s. 176 permit that has been granted?			
Emergency Work				
Subs. 177(1)	Has this employer required employees to work in excess of the maximum hours of 48 hours in a week for emergency work?			
Subs. 177(2)	Does this employer report emergency hours worked in excess of the maximum hours of work?			

Keeping of Records				
Reg. 24(2)(c)	If wages are paid on any other basis than an hourly rate, has an explanation been recorded?			
Reg. 24(2)(d)	Are daily hours worked recorded? (except if excluded under subs. 167(2) and s. 171 or Reg. 24(3))			
Reg. 24(2)(e)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for any overtime hours paid to each employee?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO I-A				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur • Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie • Lors d'entrevues avec les employés (s'il y a lieu, afin de déterminer que les fiches de temps reflètent bien les heures travaillées) 				
Référence	SECTION I : DURÉE DU TRAVAIL (NORMALE 8 & 40)	OUI	NON	S/O
Heures de travail et temps supplémentaire				
Par. 169(1)	L'employeur respecte-t-il la durée normale du travail, c'est-à-dire de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine?			
Par. 171(1)	L'employeur oblige-t-il ses employés à travailler au-delà de la durée maximale du travail, c'est-à-dire 48 heures par semaine?			
Art. 173	L'employeur établit-il l'horaire de travail de manière que chaque employé ait au moins un jour complet de repos par semaine? (si possible le dimanche)			
Art. 174	L'employeur rémunère-t-il les heures supplémentaires que les employés doivent effectuer ou sont autorisés à effectuer, au-delà de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine, selon une majoration de salaire d'au moins 50 p. 100?			
	Lorsque les heures supplémentaires sont converties en congés payés en vertu d'une entente mutuelle, sont-elles converties selon une majoration de salaire de 50 p. 100?			
Demande de dérogation pour le dépassement de la durée maximale				
Par. 176(1) (2)	L'employeur a-t-il demandé et obtenu une dérogation permettant un dépassement de la durée maximale du travail?			
Par. 176(5)	L'employeur a-t-il déclaré par écrit au ministre les heures effectuées en vertu d'une dérogation accordée en vertu de l'article 176?			

Travaux urgents			
Par. 177(1)	L'employeur a-t-il obligé les employés à effectuer des heures en sus de la durée maximale de travail de 48 heures par semaine en raison de travaux urgents?		
Par. 177(2)	L'employeur fait-il état des heures effectuées pour des travaux urgents en sus de la durée maximale de travail?		
Tenue de registres			
Alin. 24(2)c) du règlement	Lorsque la rémunération est fondée sur une base autre qu'un taux horaire, une justification est-elle consignée?		
Alin. 24(2)d) du règlement	Les heures de travail quotidiennes sont-elles consignées? (sauf pour ce qui est des exceptions au titre du par. 167(2) et de l'article 171 ou le par. 24(3) du règlement)		
Alin. 24(2)e) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté, en ce qui concerne les heures supplémentaires payées à chaque employé?		
COMMENTAIRES :			
MESURES CORRECTIVES PRISES :			
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR	

PART III INSPECTIONS – OPD 700-16
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER I-B
CANADA LABOUR CODE – PART III

Inspection of these provisions will be completed via:

- **Interview with the employer**
- **Review of a sample of the payroll records**
- **Interview with employees (if necessary to determine that hours recorded are equivalent to those worked)**

Reference	DIVISION I: HOURS OF WORK (AVERAGING)	YES	NO	N/A
Subs. 169(2)	Does this employer operate under an averaging plan?			
Reg. 6(1) (2)	Has the employer demonstrated the need for an averaging plan?			
Reg. 6(3)(a)	Has the employer posted, at least 30 days in advance, a notice of intention to average as set out in Schedule IV? (except if Reg. 6(5) applies)			
Reg. 6(3)(b)	Has the employer provided a copy of the notice to the regional director? (except if Reg. 6(5) applies)			
Reg. 6(3)(b)	If employees are subject to a collective agreement, has the employer provided a copy of the notice to the trade union representing those employees? (except if Reg. 6(5) applies)			
Reg. 6(4)	Where the averaging of hours of work is in effect, has the employer posted the information contained in Schedule IV? (except if Reg. 6(5) applies)			
Reg. 6(7) (8) & (9)	Does the employer complete and record the reduction of standard and maximum hours required under Regulation 6(7) (8) & (9) for each employee subject to the averaging plan?			
Reg. 6(6)(b)	Does the employer ensure that the number of hours worked by an employee under an averaging plan do not exceed the reduced maximum hours of the averaging plan?			
Reg. 6(6)(c)	Does the employer pay employees overtime for all hours worked in excess of the reduced standard hours of work referred to in Regulation 6(6)(a)?			

Reg. 6(10)	Where an employee, whose hours of work are averaged, resigns during the averaging period, does the employer pay the employee's regular rate of wages for the actual hours worked during the completed part of the averaging period?			
Reg. 6(11)	Where, during the averaging period, an employer lays off or terminates the employment of an employee whose hours are averaged, does the employer pay the employee at the overtime rate of wages for any hours worked in excess of 40 times the number of weeks in the completed part of the averaging period?			
Keeping of Records				
Reg. 24(2)(j)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for any notice of averaging; the periods of averaging; the start dates of averaging; the details of reductions; and the number of overtime hours paid to each employee if applicable?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

**INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16
MODÈLE D’INSPECTION : NUMÉRO I-B**

CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III

On effectuera l’inspection de ces dispositions comme suit :

- Lors d’une entrevue avec l’employeur
- Lors d’un examen d’un échantillon des registres de paie
- Lors d’entrevues avec les employés (s’il y a lieu, afin de déterminer que les fiches de temps reflètent bien les heures travaillées)

Référence	SECTION I : DURÉE DU TRAVAIL (CALCUL DE LA MOYENNE)	OUI	NON	S/O
Par. 169(2)	L’employeur applique-t-il un régime fondé sur le calcul de la moyenne des heures travaillées?			
Par. 6(1) (2) du règlement	L’employeur a-t-il démontré la nécessité d’un régime fondé sur le calcul de la moyenne des heures travaillées?			
Alin. 6(3)a) du règlement	L’employeur a-t-il affiché, au moins 30 jours à l’avance, un avis d’intention de calculer la moyenne des heures travaillées, tel que prescrit à l’annexe IV? (sauf si le par. 6(5) du règlement s’applique)			
Alin. 6(3)b) du règlement	L’employeur a-t-il fourni une copie de l’avis au directeur régional? (sauf si le par. 6(5) du règlement s’applique)			
Alin. 6(3)b) du règlement	Si les employés sont visés par une convention collective, l’employeur a-t-il fourni une copie de l’avis au syndicat qui représente les employés? (sauf si le par. 6(5) du règlement s’applique)			
Par. 6(4) du règlement	Lorsqu’un régime fondé sur le calcul de la moyenne des heures travaillées est en vigueur, l’employeur a-t-il affiché les renseignements mentionnés à l’annexe IV? (sauf si le par. 6(5) du règlement s’applique)			
Par. 6(7) (8) & (9) du règlement	L’employeur tient-il compte, dans ses calculs de la moyenne des heures travaillées, des heures réduites de la durée normale et de la durée maximale de travail pour ce qui est de chaque employé visé par le régime fondé sur le calcul de la moyenne et consigne-t-il les informations à cet égard conformément aux paragraphes 6(7), (8) et (9) du règlement?			

Alin. 6(6)b) du règlement	L'employeur veille-t-il à ce que le nombre d'heures travaillées par un employé, en vertu d'un régime fondé sur le calcul de la moyenne d'heures travaillées, ne dépasse pas la durée maximale de travail réduite?			
Alin. 6(6)c) du règlement	L'employeur rémunère-t-il les employés selon le régime des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées en sus de la durée normale réduite du travail dont il est question à l'alinéa 6(6)a) du règlement?			
Alin. 6(10) du règlement	Lorsqu'un employé, dont on calcule la moyenne d'heures travaillées, quitte son poste durant cette période de calcul, l'employeur paie-t-il le taux régulier de salaire pour les heures de travail effectuées pendant la partie écoulée de cette période?			
Alin. 6(11) du règlement	Est-ce que l'employeur qui licencie ou met à pied, durant la période de calcul de la moyenne, un employé dont les heures de travail sont assujetties au calcul de la moyenne rémunère celui-ci au taux de rémunération des heures supplémentaires pour les heures de travail effectuées, qui sont en sus de 40 fois le nombre de semaines que compte la partie écoulée de la période de calcul de la moyenne?			
Tenue de registres				
Alin. 24(2)j) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté à la suite de tout avis de recours au régime fondé sur la moyenne des heures travaillées, dans lequel sont précisés les périodes d'application de la moyenne, les dates de début de ces périodes, les détails concernant les réductions d'heures et le nombre d'heures supplémentaires payées à chaque employé, le cas échéant?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

PART III INSPECTIONS – OPD 700-16				
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER I-C				
CANADA LABOUR CODE – PART III				
Inspection of these provisions will be completed via:				
<ul style="list-style-type: none"> • Interview with the employer • Review of a sample of the payroll records • Interview with employees (if necessary to determine that hours recorded are equivalent to those worked) 				
Reference	DIVISION I : HOURS OF WORK (Modified Work Schedule)	YES	NO	N/A
Modified Work Schedule				
Subs. 170(1)	Does this employer operate under a modified work schedule?			
Subs. 170(2)	Has the modified work schedule been approved by at least 70% of the affected employees?			
Subs. 170(3)	Has the employer posted, at least 30 days in advance, a notice of the modified work schedule?			
Subs. 172(2)	Does the employer ensure that the number of hours worked by an employee under a modified work schedule do not exceed 48 times the number of weeks in the schedule?			
Sect. 174	Does the employer pay employees overtime for all hours required or permitted to be worked in excess of the standard hours of work in the schedule?			
Reg. 4 & 5	Has the employer completed and properly posted the information contained in Schedule III of the regulations?			
Keeping of Records				
Reg. 24(2)(e)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for any overtime hours paid to each employee?			
Reg. 24(2)(n)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for copies of notices; votes by employees; and posting dates of any modified work schedules?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO I-C				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur • Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie • Lors d'entrevues avec les employés (s'il y a lieu, afin de déterminer que les fiches de temps reflètent bien les heures travaillées) 				
Référence	SECTION I : DURÉE DU TRAVAIL (MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL)	OUI	NON	S/O
Modification de l'horaire de travail				
Par. 170(1)	L'employeur applique-t-il une modification de l'horaire de travail?			
Par. 170(2)	La modification de l'horaire de travail a-t-elle été approuvée par au moins 70 p. cent des employés concernés?			
Par. 170(3)	L'employeur a-t-il affiché, au moins 30 jours à l'avance, un avis relatif à la modification de l'horaire de travail?			
Par. 172(2)	L'employeur veille-t-il à ce que le nombre d'heures travaillées par un employé en vertu de la modification de l'horaire de travail ne dépasse pas 48 fois le nombre de semaines contenues dans l'horaire?			
Art. 174	L'employeur rémunère-t-il les employés selon le régime des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées demandées ou autorisées en sus de la durée normale de travail prévue?			
Art. 4 et 5 du règlement	L'employeur a-t-il établi et affiché d'une manière appropriée les renseignements contenus à l'annexe III du règlement?			
Tenue de registres				
Alin. 24(2)e) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté en ce qui concerne les heures supplémentaires payées à chaque employé?			
Alin. 24(2)n) du règlement	L'employeur conserve-t-il les copies des avis relatifs aux modifications des horaires de travail et tient-il un registre des votes des employés et des dates d'affichage des avis durant au moins trois ans après un travail exécuté?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

**PART III INSPECTIONS – OPD 700-16
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER I-D**

CANADA LABOUR CODE – PART III

Inspection of these provisions will be completed via:

- **Interview with the employer**
- **Review of a sample of the payroll records**
- **Interview with employees (if necessary to determine that hours recorded are equivalent to those worked)**

Reference	MOTOR VEHICLE OPERATORS HOURS OF WORK REGULATIONS	YES	NO	N/A
City Motor Vehicle Operators				
Reg. 5	Does the employer employ city motor vehicle operators?			
Reg. 5(1)	Does the employer recognize standard hours of work for city motor vehicle operators as 9 hours in a day and 45 hours in a week?			
Reg. 5(1)	Does the employer cause or permit a city motor vehicle operator to work longer hours than 9 hours in a day or 45 hours in a week?			
Reg. 5(2)	In a week in which a general holiday occurs that, under Division V of the Act, entitles a city motor vehicle operator to a holiday with pay in that week, does the employer ensure that the standard hours of work for that week do not exceed 36 hours?			
S. 174	Does the employer pay overtime for hours required or permitted to be worked in excess of the standard hours of work for city motor vehicle operators?			
Regulation				
Reg. 2	How does the employer distinguish between city and highway drivers?			
Highway Motor Vehicle Operators				
Reg. 6	Does the employer employ highway motor vehicle operators?			
Reg. 6(1)	Does the employer recognize standard hours of work for highway motor vehicle operators as 60 hours in a week?			

Reg. 6(1)	Does the employer cause or permit a highway motor vehicle operator to work longer hours than 60 hours in a week?			
Reg. 6(2)	In a week in which a general holiday occurs that, under Division V of the Act, entitles a highway motor vehicle operator to a holiday with pay in that week, does the employer ensure that the standard hours of work for that week do not exceed 50 hours?			
S. 174	Does the employer pay overtime for hours worked in excess of the standard hours of work for highway motor vehicle operators?			
Regulation – Mixed Employment				
Reg. 7	Does the employer mix employment of employees between city motor vehicle drivers; highway motor vehicle drivers; or any other classification of employee not covered by these regulations?			
Reg. 7	If the employer requires an employee to work mixed employment, does the employer deem the standard hours of work for the class of employment in which the employee works the greatest number of hours in that day or week?			
Reg. 7(3)	Where the total working hours of an employee who works mixed employment exceeds 60 hours in any week does the employer count all hours worked in excess of 60 hours as overtime?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO I-D				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur • Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie • Lors d'entrevues avec les employés (s'il y a lieu, afin de déterminer que les fiches de temps reflètent bien les heures travaillées) 				
Référence	RÈGLEMENT SUR LA DURÉE DU TRAVAIL DES CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTOMOBILES	OUI	NON	S/O
Conducteurs urbains de véhicules automobiles				
Art. 5 du règlement	L'employeur emploie-t-il des conducteurs urbains de véhicules automobiles?			
Par. 5(1) du règlement	L'employeur reconnaît-il que la durée normale de travail des conducteurs urbains de véhicules automobiles est de 9 heures par jour et 45 heures par semaine?			
Par. 5(1) du règlement	L'employeur oblige-t-il ou autorise-t-il un conducteur urbain de véhicule automobile à travailler plus de 9 heures par jour ou de 45 heures par semaine?			
Par. 5(2) du règlement	Lorsqu'une semaine comporte un jour férié pour lequel un conducteur urbain de véhicule automobile est admissible à un congé payé en vertu de la section V de la Loi, l'employeur veille-t-il à ce que la durée normale de travail pour la semaine en question ne dépasse pas 36 heures?			
Art. 174	L'employeur rémunère-t-il les conducteurs urbains de véhicules automobiles selon le régime des heures supplémentaires pour les heures travaillées demandées ou autorisées en sus de la durée normale de travail prévue?			
Règlement				
Art. 2 du règlement	Comment l'employeur établit-il la distinction entre les conducteurs urbains et les conducteurs routiers?			
Conducteurs routiers de véhicules automobiles				
Art. 6 du règlement	L'employeur emploie-t-il des conducteurs routiers de véhicules automobiles?			
Par. 6(1) du règlement	L'employeur reconnaît-il que la durée normale de travail des conducteurs routiers de véhicules automobiles est de 60 heures par semaine?			

Par. 6(1) du règlement	L'employeur oblige-t-il ou autorise-t-il un conducteur routier de véhicule automobile à travailler plus de 60 heures par semaine?			
Par. 6 (2) du règlement	Lorsqu'une semaine comporte un jour férié pour lequel un conducteur routier de véhicule automobile est admissible à un congé payé en vertu de la section V de la Loi, l'employeur veille-t-il à ce que la durée normale de travail pour la semaine en question ne dépasse pas 50 heures?			
Art. 174	L'employeur rémunère-t-il sous le régime des heures supplémentaires les heures que les conducteurs routiers de véhicules automobiles ont travaillées en sus de la durée normale de travail?			
Règlement – Emploi mixte				
Art. 7 du règlement	L'employeur soumet-il des employés à un emploi mixte, c'est-à-dire les oblige-t-il à travailler sous le régime d'au moins deux des catégories d'emploi suivantes : conducteur urbain de véhicule automobile, conducteur routier de véhicule automobile, toute autre catégorie d'employés non visés par le règlement?			
Art. 7 du règlement	Si l'employeur soumet un employé à un emploi mixte, estime-t-il que la durée normale de travail est celle qui s'applique à la catégorie à laquelle l'employé consacre le plus grand nombre d'heures pendant la journée ou la semaine?			
Par. 7(3) du règlement	Lorsque le nombre total d'heures de travail d'un employé qui est soumis à un emploi mixte dépasse 60 heures au cours d'une semaine, l'employeur considère-t-il toutes les heures travaillées en sus de 60 heures comme des heures supplémentaires?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

PART III INSPECTIONS – OPD 700-16				
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER II				
CANADA LABOUR CODE – PART III				
Inspection of these provisions will be completed via:				
<ul style="list-style-type: none"> • Interview with the employer • Review of a sample of the payroll records 				
Reference	DIVISION II: MINIMUM WAGES	YES	NO	N/A
Par. 178(1)(a)	Does the employer pay at least the minimum wage of the province where the employee is usually employed for all hours worked?			
Par. 178(1)(b)	If the employer pays wages on a basis other than an hourly rate, does the wage equate to at least the minimum hourly rate of the province in which the employee is usually employed for all hours worked?			
Minimum Age				
Sect. 179	Does the employer employ any employees under 17 years of age?			
Reg. 10	Does the employer employ any employees under 17 years of age in any of the conditions listed in Regulation 10?			
Apprenticeship				
Reg. 11	Does the employer employ any employees within a registered apprenticeship program of the province and paid in accordance with the schedule of rates established for that program?			
Reporting Pay				
Reg. 11.1	Does the employer pay an employee reporting pay who reports for work at the call of the employer wages for not less than three hours of work at the employee's regular rate of wages, whether or not the employee is called on to perform any work after so reporting? (Note: unless in receipt of stand-by pay [IPG 048 item 3(c)])			
Keeping of Records				
Reg. 24(2)(b)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for the rate of wages (hourly/weekly/monthly/or other basis) and any changes in the rates?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO II				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur • Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie 				
Référence	SECTION II : SALAIRE MINIMUM	OUI	NON	S/O
Alin. 178(1)a)	L'employeur paie-t-il au moins le salaire minimum au taux fixé en vertu de la loi de la province où l'employé exerce habituellement ses fonctions pour toutes les heures travaillées?			
Alin. 178(1)b)	Si la base de calcul du salaire n'est pas à l'heure, le salaire équivaut-il au moins au taux horaire minimum de la province où l'employé exerce habituellement ses fonctions pour toutes les heures travaillées?			
Âge minimum				
Art. 179	L'employeur engage-t-il des personnes de moins de 17 ans?			
Art. 10 du règlement	L'employeur engage-t-il des personnes de moins de 17 ans sous l'une des conditions citées au paragraphe 10 du règlement?			
Apprentissage				
Art. 11 du règlement	L'employeur engage-t-il des personnes dans le cadre d'un programme d'apprentissage provincial enregistré et les rémunère-t-il conformément aux tarifs établis pour ce programme?			
Indemnité de présence				
Art. 11.1 du règlement	L'employeur paie-t-il à un employé qui se rend au travail à sa demande au moins trois heures de salaire au taux normal, et ce, même s'il n'a aucun travail à lui confier après son arrivée? (Nota : Sauf lorsque l'employé touche une indemnité de disponibilité [IPG 048, point 3(c)])			
Tenue de registres				
Alin. 24(2)b) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté et faisant état des taux de salaire (horaires, hebdomadaires, mensuels ou selon une autre base) et de leur modification?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

**PART III INSPECTIONS – OPD 700-16
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER III**

CANADA LABOUR CODE – PART III

DIVISION III: EQUAL WAGES

COMMENTS:

NOTE: Inspections under this Division would normally be referred to the Workplace Equity Officer.

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16

MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO III

CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III

SECTION III : ÉGALITÉ DES SALAIRES

COMMENTAIRES :

NOTA : Les inspections en vertu de cette section relèvent normalement de l'agent de l'équité en milieu de travail.

**PART III INSPECTIONS – OPD 700-16
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER IV**

CANADA LABOUR CODE – PART III

Inspection of these provisions will be completed via:

- **Interview with the employer**
- **Review of a sample of the payroll records**

Reference	DIVISION IV: ANNUAL VACATIONS	YES	NO	N/A
Par. 183(a)(b)	Has the year of employment for the purpose of annual vacations been determined by employer?			
Sect. 184 & 185	Have employees (including part-time and casuals) with 12 months of completed continuous service been granted vacation time of 2 weeks away from work with 4% vacation pay during the 10 months following their qualifying year?			
Sect. 184 & 185	Have employees (including part-time and casuals) who have completed 6 years of continuous service been granted vacation time of 3 weeks away from work with 6% vacation pay during the 10 months following their qualifying year?			
Sect. 184 & 185	If the employer pays wages that are inclusive of vacation pay, does the overall rate of wages meet the minimum provided by the Code and is there agreement between the employer and the employee in writing to this affect?			
Sect. 186	Does the employer recognize amounts paid for vacation pay as wages? (Note: IPG-012 details all amounts to be included for vacation pay)			
Sect. 187	Does the employer provide for payment of general holidays which occur during any period of vacation granted to an employee?			
Sect. 188	Does the employer pay any outstanding vacation pay (4% or 6%) to an employee upon termination of employment of that employee?			
Reg. 12(a)(b)	Has the employer notified employees in writing at least 30 days in advance of the determination of the year of employment and methods of payment for periods of employment that are less than 12 months?			

Reg. 13(4)	Has the employer established and recorded its practice/timing of when vacation pay shall be provided to the employee who has been granted vacation?			
Reg. 14(1)	Have there been any written agreements between the employer and an employee to waive or postpone their vacation?			
Reg. 14(2)	In the case of any written agreement to waive or postpone the annual vacation, has the employer paid the applicable amount of vacation pay in the 10 months following the vacation entitlement?			
Keeping of Records				
Reg. 24(2)(e)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for amounts of vacation pay paid to employees?			
Reg. 24(2)(g)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for each employee for the start and end date(s) of annual vacation granted for each year of employment?			
Reg. 24(2)(g.1)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for a copy of any written agreement to postpone or waive any vacation for each employee if applicable?			
Reg. 24(2)(g.2)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for any notice to determine year of employment for the purpose of annual vacations?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO IV				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur • Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie 				
Référence	SECTION IV : CONGÉS ANNUELS	OUI	NON	S/O
Alin. 183a)b)	L'année de service pour les besoins des congés annuels a-t-elle été établie par l'employeur?			
Art. 184 & 185	Les employés (y compris les employés à temps partiel et les employés occasionnels) qui ont accompli 12 mois de service ininterrompu ont-ils eu droit à 2 semaines de congé payé à un taux de 4 p. cent dans les 10 mois suivant la fin de l'année de service qui y donne droit?			
Art. 184 & 185	Les employés (y compris les employés à temps partiel et les employés occasionnels) qui ont accompli six années de service ininterrompu ont-ils eu droit à trois semaines de congé payé à un taux de 6 p. cent dans les 10 mois suivant la fin de l'année de service qui y donne droit?			
Art. 184 & 185	Si l'employeur verse un salaire qui comporte une indemnité de congé annuel, le taux de salaire global respecte-t-il le taux minimum prescrit en vertu du <i>Code</i> , et existe-t-il une entente écrite à cet effet entre l'employeur et l'employé?			
Art. 186	L'indemnité de congé annuel versée par l'employeur est-elle assimilée à un salaire? (Nota : IPG-012 fournit le détail de tous les montants à prendre en compte dans le calcul de l'indemnité de congé annuel.)			
Art. 187	L'employeur verse-t-il à l'employé le salaire auquel il a droit pour un congé férié qui tombe durant une période de congé annuel accordé à l'employé?			
Art. 188	L'employeur verse-t-il à un employé les indemnités de congé annuel dues (4 p. cent ou 6 p. cent) au moment de la cessation d'emploi de l'employé?			
Alin. 12a)b) du	L'employeur a-t-il avisé les employés par écrit, au			

règlement	moins 30 jours préalablement à la détermination de l'année de service, des modalités de paiement lorsque la période d'emploi est inférieure à 12 mois?			
Par. 13(4) du règlement	L'employeur a-t-il établi ses pratiques et son échéancier en ce qui concerne le versement de l'indemnité de congé annuel à l'employé qui a obtenu un congé annuel et en a-t-il fait état par écrit?			
Par. 14(1) du règlement	Existe-t-il des ententes écrites entre l'employeur et un employé concernant le renoncement à un congé annuel ou le report de celui-ci?			
Par. 14(2) du règlement	En cas d'entente par écrit de renoncement à un congé annuel ou de report de celui-ci, l'employeur a-t-il versé l'indemnité de congé annuel applicable dans les 10 mois suivant la fin de l'année qui y donne droit?			
Tenue de registres				
Alin. 24(2)e) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté en ce qui concerne les indemnités de congé annuel versées aux employés?			
Alin. 24(2)g) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté et qui fait état des dates de début et de fin des congés annuels de chaque employé et pour chaque année de service?			
Alin. 24(2)g.1) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté qui inclut les ententes écrites de report de congés annuels ou de renoncement à ceux-ci concernant chaque employé, le cas échéant?			
Alin. 24(2)g.2) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté qui inclut les avis de détermination des années de service aux fins des congés annuels?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

**PART III INSPECTIONS – OPD 700-16
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER V-A**

CANADA LABOUR CODE – PART III

Inspection of these provisions will be completed via:

- **Interview with the employer**
- **Review of a sample of the payroll records**

Reference	DIVISION V: GENERAL HOLIDAYS (NON-CONTINUOUS OPERATIONS)	YES	NO	N/A
Sect. 166	Does the employer recognize the nine general holidays of the Code? New Year’s Day; Good Friday; Victoria Day; Canada Day; Labour Day; Thanksgiving Day; Remembrance Day; Christmas Day; and Boxing Day.			
Sect. 192	For employees who are entitled, does the employer grant a general holiday with pay for each general holiday falling within any period of their employment?			
Subs. 193(1)	When a general holiday falls on a day that is a non-working day for an employee, does the employer grant a holiday with pay at another time?			
Subs. 193(2)	When New Year’s Day, Canada Day, Remembrance Day, Christmas Day, or Boxing Day falls on a Sunday or a Saturday that is a non-working day, is the employee granted a holiday with pay on the working day immediately preceding or following the general holiday?			
Sect. 194	Does the employer have any employees covered by a collective agreement that provides at least nine general holidays?			
Sect. 195	Has the employer substituted another general holiday subject to agreement by at least 70% of the affected employees?			
Sect. 197	If an employee is required to work on a day on which the employee is entitled to a general holiday with pay, does the employer pay the employee in addition to their regular wages for the day at a rate at least equal to one and one-half times their regular rate of wages for the time worked on that day?			
Subs. 201(3) (4)	If an employee’s terms and conditions of employment			

	with respect to hours of work are such that the employee is unable to establish entitlement to wages on at least 15 days during the 30 calendar days immediately preceding the general holiday, does the employer pay the employee 1/20 th of the wages the employee has earned during the 30 calendar days immediately preceding that general holiday?			
Reg. 15	If the employer has substituted a general holiday, have they posted a notice of substitution containing the information required of Regulation 15?			
Reg. 17	If an employee's pay varies from day to day, does the employer calculate a regular day's pay by taking an average of the last 20 days worked (not counting overtime) before the holiday?			
Keeping of Records				
Reg. 24(2)(e)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for amounts of general holiday pay paid to each employee?			
Reg. 24(2)(i)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for any notices to substitute a general holiday and the results of votes related to the substitution?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16

MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO V-A

CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III

On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :

- Lors d'une entrevue avec l'employeur
- Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie

Référence	SECTION V : JOURS FÉRIÉS (TRAVAIL INTERROMPU)	OUI	NON	S/O
Art. 166	L'employeur reconnaît-il les neuf jours fériés prévus en vertu du <i>Code</i> ? Le 1 ^{er} janvier, le vendredi saint, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël.			
Art. 192	L'employeur accorde-t-il un congé payé aux employés admissibles lors de chacun des jours fériés tombant au cours de toute période d'emploi?			
Par. 193(1)	Quand un jour férié coïncide avec un jour normalement chômé par lui, un employé a-t-il droit à un congé payé qu'il peut prendre à une autre date?			
Par. 193(2)	Un employé a-t-il droit à un congé payé le jour ouvrable précédant ou suivant le 1 ^{er} janvier, la fête du Canada, le jour du Souvenir, le jour de Noël ou le lendemain de Noël quand ces jours fériés tombent un dimanche ou un samedi chômé?			
Art. 194	L'employeur compte-t-il des employés régis par une convention collective leur donnant droit, chaque année, à au moins neuf jours de congé payé?			
Art. 195	L'employeur a-t-il remplacé des jours fériés après avoir conclu une entente à cet égard avec au moins 70 p. cent des employés concernés?			
Art. 197	Un employé qui est tenu de travailler un jour de congé payé (jour férié) touche-t-il son salaire normal pour ce jour et, pour les heures de travail fournies, une somme additionnelle correspondant à au moins une fois et demie son salaire normal?			

Par. 201(3) (4)	L'employeur verse-t-il à l'employé, dont les conditions d'emploi en matière d'horaire sont telles qu'il ne peut établir son droit à un salaire pour au moins 15 des 30 jours qui précèdent un jour férié, le vingtième du salaire que celui-ci a gagné au cours des 30 jours précédant ce jour férié?			
Art. 15 du règlement	Si l'employeur a remplacé un jour férié, a-t-il affiché à cet égard un avis fournissant les renseignements exigés en vertu de l'article 15 du règlement?			
Art. 17 du règlement	Lorsque le salaire d'un employé varie d'une journée à l'autre, l'employeur calcule-t-il le taux régulier du salaire en faisant la moyenne de ses gains journaliers pendant les 20 jours de travail (sauf les heures supplémentaires) précédant le jour férié?			
Tenue de registres				
Alin. 24(2)e) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté qui fait état des jours fériés payés à chaque employé?			
Alin. 24(2)i) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté qui inclut les avis de remplacement de jours fériés et les résultats du vote relatif à chaque remplacement?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

**PART III INSPECTIONS – OPD 700-16
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER V-B**

CANADA LABOUR CODE – PART III

Inspection of these provisions will be completed via:

- **Interview with the employer**
- **Review of a sample of the payroll records**

Reference	DIVISION V: GENERAL HOLIDAYS (CONTINUOUS OPERATIONS)	YES	NO	N/A
Sect. 166	Does the employer recognize the nine general holidays of the Code? New Year’s Day; Good Friday; Victoria Day; Canada Day; Labour Day; Thanksgiving Day; Remembrance Day; Christmas Day; and Boxing Day.			
Sect. 192	For employees who are entitled, does the employer grant a general holiday with pay for each general holiday falling within any period of their employment?			
Subs. 193(1)	When a general holiday falls on a day that is a non-working day for an employee, does the employer grant a holiday with pay at another time?			
Subs. 193(2)	When New Year’s Day, Canada Day, Remembrance Day, Christmas Day, or Boxing Day falls on a Sunday or a Saturday that is a non-working day, is the employee granted a holiday with pay on the working day immediately preceding or following the general holiday?			
Sect. 194	Does the employer have any employees covered by a collective agreement that provides at least nine general holidays?			
Sect. 195	Has the employer substituted another general holiday subject to agreement by at least 70% of the affected employees?			
Sect. 198	If an employee is required to work on a general holiday, in addition to the employees regular wages for the general holiday, does the employer also pay: wages at time and one half for all hours worked on the holiday; or give a holiday with pay added to the employee’s vacation or at a time convenient to both the employee and the employer?			

Subs. 201(3)(4)	If an employee's terms and conditions of employment with respect to hours of work are such that the employee is unable to establish entitlement to wages on at least 15 days during the 30 calendar days immediately preceding the general holiday, does the employer pay the employee 1/20 th of the wages the employee has earned during the 30 calendar days immediately preceding that general holiday?			
Reg. 15	If the employer has substituted a general holiday, have they posted a notice of substitution containing the information required of Regulation 15?			
Reg. 18	If an employee's pay varies from day to day, does the employer calculate a regular day's pay by taking an average of the last 20 days worked (not counting overtime) before the holiday?			
Keeping of Records				
Reg. 24(2)(e)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for amounts of general holiday pay paid to each employee?			
Reg. 24(2)(i)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for any notices to substitute a general holiday and the results of votes related to the substitution?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

**INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16
 MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO V-B**

CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III

On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :

- Lors d'une entrevue avec l'employeur
- Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie

Référence	SECTION V : JOURS FÉRIÉS (TRAVAIL ININTERROMPU)	OUI	NON	S/O
Art. 166	L'employeur reconnaît-il les neuf jours fériés prévus en vertu du <i>Code</i> ? Le 1 ^{er} janvier, le vendredi saint, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël			
Art. 192	L'employeur accorde-t-il un congé payé aux employés admissibles lors de chacun des jours fériés tombant au cours de toute période d'emploi?			
Par. 193(1)	Quand un jour férié coïncide avec un jour normalement chômé par lui, un employé a-t-il droit à un congé payé qu'il peut prendre à une autre date?			
Par. 193(2)	Un employé a-t-il droit à un congé payé le jour ouvrable précédant ou suivant le 1 ^{er} janvier, la fête du Canada, le jour du Souvenir, le jour de Noël ou le lendemain de Noël quand ces jours fériés tombent un dimanche ou un samedi chômé?			
Art. 194	L'employeur compte-t-il des employés régis par une convention collective leur donnant droit, chaque année, à au moins neuf jours de congé payé?			
Art. 195	L'employeur a-t-il remplacé des jours fériés après avoir conclu une entente avec au moins 70 p. cent des employés concernés?			
Art. 198	Un employé qui est tenu de travailler un jour de congé payé (jour férié) touche-t-il son salaire normal pour ce jour et, pour les heures de travail fournies, une somme additionnelle correspondant à au moins une fois et demie son salaire normal ou a-t-il droit à un congé payé en sus de son congé annuel qu'il peut prendre à une date convenable pour lui et son employeur?			
Par. 201(3)	L'employeur verse-t-il à l'employé, dont les conditions			

(4)	d'emploi en matière d'horaire sont telles qu'il ne peut établir son droit à un salaire pour au moins 15 des 30 jours qui précèdent un jour férié, le vingtième du salaire qu'il a gagné au cours des 30 jours précédant ce jour férié?			
Art. 15 du règlement	Si l'employeur a remplacé un jour férié, a-t-il affiché à cet égard un avis fournissant les renseignements exigés en vertu de l'article 15 du règlement?			
Art. 18 du règlement	Lorsque le salaire d'un employé varie d'une journée à l'autre, l'employeur calcule-t-il le taux régulier du salaire en faisant la moyenne de ses gains journaliers pendant les 20 jours de travail (sauf les heures supplémentaires) précédant le jour férié?			
Tenue de registres				
Alin. 24(2)e) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté qui fait état des jours fériés payés à chaque employé?			
Alin. 24(2)i) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté qui inclut les avis de remplacement de jours fériés et les résultats du vote relatif à chaque remplacement?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

**PART III INSPECTIONS – OPD 700-16
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER VI**

CANADA LABOUR CODE – PART III

DIVISION VI: MULTI-EMPLOYER EMPLOYMENT

COMMENTS:

NOTE: Inspections under this Division would not normally be conducted.

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16

MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO VI

CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III

SECTION VI : EMPLOYEURS MULTIPLES

COMMENTAIRES :

NOTA : Des inspections ne sont pas normalement effectuées en vertu de cette section.

PART III INSPECTIONS – OPD 700-16				
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER VII				
CANADA LABOUR CODE – PART III				
Inspection of these provisions will be completed via:				
<ul style="list-style-type: none"> • Interview with the employer • Review of a sample of the payroll records 				
Reference	DIVISION VII: REASSIGNMENT/MATERNITY/ PARENTAL/COMPASSIONATE CARE LEAVE	YES	NO	N/A
Reassignment Leave				
Subs. 204(1)	Has the employer received a request for reassignment due to pregnancy or nursing from an employee?			
Subs. 205 (1) to (6)	If the employer has received a request for reassignment, has the employer taken action to modify the job or reassign the employee?			
Maternity Leave				
Sect. 206	Has the employer received a request for maternity leave from an employee?			
Sect. 206	If the employer has received a request for maternity leave, has the employer granted leave in accordance with the Code?			
Parental Leave				
Sect. 206.1	Has the employer received a request for parental leave from an employee?			
Sect. 206.1	If the employer has received a request for parental leave, has the employer granted leave in accordance with the Code?			
Compassionate Care Leave				
Sect. 206.3	Has the employer received a request for compassionate care leave from an employee?			
Sect. 206.3	If the employer has received a request for compassionate care leave, has the employer granted leave in accordance with the Code?			
Provisions for All Leave Types				
Sect. 208 (1) to (4)	Has the employer ever required an employee to take a leave of absence because the employee is pregnant?			
Sect. 209	If the employer has received a request for leave under this Division, has the employer informed those employees in writing of any employment, promotion or training opportunities during this period of leave?			

Sect. 209.1(1)	If the employer has received a request for leave under this Division, has the employer reinstated those employees to their same position upon their return to work?			
Sect. 209.1(2)	Where for any valid reason an employer cannot reinstate an employee in the same position, has the employer reinstated the employee in a comparable position?			
Sect. 209.2(1)	Does the employer ensure that the pension, health and disability benefits and seniority of any employee who takes or is required to take a leave of absence from employment under this Division shall accumulate during the entire period of leave?			
Keeping of Records				
Reg. 24(2)(h)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for the start and end dates of any maternity/parental leave and any notices for such leave requests?			
Reg. 24(2)(h)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for any written request for a medical certificate; a copy of the certificate if applicable; and maintains the confidentiality of the information in such certificates?			
Reg. 24(2)(h.1)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for the start and end dates of any job reassignment/ modification requests related to Division VII and any notice provided by the employer?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO VII				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur • Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie 				
Référence	SECTION VII : RÉAFFECTATION, CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET CONGÉ DE SOIGNANT	OUI	NON	S/O
Réaffectation				
Par. 204(1)	L'employeur a-t-il reçu une demande de réaffectation d'une employée pour des motifs liés à une grossesse ou à l'allaitement d'un enfant?			
Par. 205(1) à (6)	Si l'employeur a reçu une demande de réaffectation, a-t-il pris des mesures afin de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter?			
Congé de maternité				
Art. 206	L'employeur a-t-il reçu une demande de congé de maternité d'une employée?			
Art. 206	Si l'employeur a reçu une demande de congé de maternité, a-t-il accordé un tel congé conformément au <i>Code</i> ?			
Congé parental				
Art. 206.1	L'employeur a-t-il reçu une demande de congé parental de la part d'un employé?			
Art. 206.1	Si l'employeur a reçu une demande de congé parental, a-t-il accordé un tel congé conformément au <i>Code</i> ?			
Congé de soignant				
Art. 206.3	L'employeur a-t-il reçu une demande de congé de soignant de la part d'un employé?			
Art. 206.3	Si l'employeur a reçu une demande de congé de soignant, a-t-il accordé un tel congé conformément au <i>Code</i> ?			
Dispositions pour tous les types de congé				
Alin. 208(1) à (4)	L'employeur a-t-il obligé une employée à prendre un congé pour cause de grossesse?			
Art. 209	Si l'employeur a reçu une demande de congé aux termes de la présente section, a-t-il avisé par écrit l'employé concerné des possibilités d'emploi, de promotion ou de formation qui se sont présentées pendant son congé?			

Art. 209.1(1)	Si l'employeur a reçu une demande de congé aux termes de la présente section, a-t-il réintégré l'employé concerné dans les mêmes fonctions à son retour au travail?			
Art. 209.1(2)	Si, pour un motif valable, l'employeur ne peut pas réintégrer l'employé dans son poste antérieur, l'employeur lui a-t-il fourni un emploi comparable?			
Par. 209.2(1)	L'employeur veille-t-il à ce que les périodes pendant lesquelles un employé prend un congé ou est contraint de prendre un congé sous le régime de la présente section soient prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté?			
Tenue de registres				
Alin. 24(2)h du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté qui fait état des dates de début et de fin des congés de maternité, des congés parentaux et des avis relatifs aux demandes pour de tels congés?			
Alin. 24(2)h du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté qui inclut toutes les demandes écrites de certificat médical et les copies de certificats, le cas échéant, et préserve-t-il la confidentialité des renseignements contenus dans ces certificats?			
Alin. 24(2)h.1 du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté qui fait état des dates de début et de fin des périodes de réaffectation et de modification des tâches aux termes de la section VII et inclut les avis fournis par l'employeur?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

PART III INSPECTIONS – OPD 700-16				
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER VIII				
CANADA LABOUR CODE – PART III				
Inspection of these provisions will be completed via:				
<ul style="list-style-type: none"> • Interview with the employer • Review of a sample of the payroll records 				
Reference	DIVISION VIII: BEREAVEMENT LEAVE	YES	NO	N/A
Subs. 210(1)	Does the employer provide for bereavement leave on any of the employee's normal working days that occur during the three days immediately following the death of the immediate family?			
Subs. 210(2)	For those employees with three months continuous service, does the employer provide for bereavement leave with pay at the employee's regular wages for any normal hours that would have been worked by the employee during the three days immediately following the death of the immediate family?			
Subs. 210(2)	Does the employer recognize bereavement leave with pay as wages?			
Reg. 33	Does the employer recognize all members of the immediate family as defined in Regulation 33 for the purpose of bereavement leave?			
Reg. 17	If employees whose hours of work differ from day to day or are paid on a basis other than time, does the employer calculate the bereavement pay on the basis of the average of the 20 days earnings exclusive of overtime that the employee has worked immediately preceding the first day of bereavement leave?			
Reg. 24(2)(e)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for any amounts of bereavement pay paid to any employee if applicable?			
Keeping of Records				
Reg. 24(2)(m)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for dates of bereavement leave granted to any employee?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO VIII				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur • Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie 				
Référence	SECTION VIII : CONGÉS DE DÉCÈS	OUI	NON	S/O
Par. 210(1)	En cas de décès d'un proche parent, l'employeur prévoit-il un congé de décès pendant les jours ouvrables compris dans les trois jours qui suivent celui du décès?			
Par. 210(2)	Pour les employés ayant accompli trois mois de service ininterrompu, l'employeur prévoit-il un congé de décès payé au taux régulier de salaire pour le travail que l'employé aurait effectué pendant les trois jours qui suivent le jour du décès d'un proche parent?			
Par. 210(2)	L'indemnité de congé de décès est-elle assimilée à un salaire?			
Art. 33 du règlement	L'employeur reconnaît-il tous les membres de la famille immédiate définis comme « proche parent » à l'article 33 du règlement aux fins de l'attribution d'un congé de décès?			
Art. 17 du règlement	Lorsque l'horaire de travail d'un employé varie d'une journée à l'autre, ou que son salaire est calculé selon une base autre que le temps, l'employeur calcule-t-il l'indemnité de décès en fonction de la moyenne des gains journaliers de l'employé (sauf les heures supplémentaires) pour les 20 jours précédant le premier jour du congé de décès?			
Tenue de registres				
Alin. 24(2)e) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté qui fait état des indemnités de congé de décès versées à un employé, le cas échéant?			
Alin. 24(2)m) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté qui fait état des dates des journées d'absence accordées à titre de congé de décès à tout employé?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

**PART III INSPECTIONS – OPD 700-16
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER IX**

CANADA LABOUR CODE – PART III

DIVISION IX: GROUP TERMINATION OF EMPLOYMENT

COMMENTS:

NOTE: Inspections under this Division would not normally be conducted.

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16

MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO IX

CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III

SECTION IX : LICENCIEMENTS COLLECTIFS

COMMENTAIRES :

NOTA : Des inspections ne sont pas normalement effectuées en vertu de cette section.

**PART III INSPECTIONS – OPD 700-16
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER X**

CANADA LABOUR CODE – PART III

Inspection of these provisions will be completed via:

- **Interview with the employer**
- **Review of a sample of the payroll records**

Reference	DIVISION X: INDIVIDUAL TERMINATIONS OF EMPLOYMENT	YES	NO	N/A
Par. 230(1)(a)	If the employer has terminated the employment of any employee, has the employer given notice of termination based on two weeks notice required for any employee with three consecutive months of continuous service? (unless for just cause)			
Par. 230(1)(b)	If the employer has terminated the employment of any employee without giving notice of termination based on two weeks notice required for any employee with three consecutive months of continuous service, has the employee been given two weeks pay in lieu of such notice? (unless for just cause)			
Sect. 231	If the employer has given notice to terminate the employment of any employee, has the employer continued the employee’s regular pay and conditions of work during notice period?			
Sect. 230	If the employer has terminated the employment of an employee for just cause, has the employer established reasons and maintained a record of such a decision, along with supporting documents?			
Reg. 30	Has the employer applied Regulation 30 to determine if a termination of employment exists or not?			
Reg. 31(1)	Has the employer applied Regulation 31 to determine regular hours of work for notice and/or pay in lieu of notice?			
Keeping of Records				
Reg. 24(1)	Does the employer maintain records for 36 months of the start and ending date (if applicable) of employment of each employee?			

Reg. 24(2)(e)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for pay in lieu of notice to any employee if applicable?			
Reg. 24(1)	Does the employer maintain records for 36 months of any copies of notices of termination to any employee if applicable?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO X				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur • Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie 				
Référence	SECTION X : LICENCIEMENTS INDIVIDUELS	OUI	NON	S/O
Alin. 230(1)a)	Si l'employeur a licencié un employé qui a accompli au moins trois mois de service ininterrompu, a-t-il donné à l'employé un préavis de licenciement d'au moins deux semaines? (Sauf s'il s'agit d'un congédiement justifié.)			
Alin. 230(1)b)	Si l'employeur a licencié un employé qui a accompli au moins trois mois de service ininterrompu sans lui donner le préavis de deux semaines requis, a-t-il versé à l'employé une indemnité égale à deux semaines de salaire en guise et lieu de préavis? (Sauf s'il s'agit d'un congédiement justifié.)			
Art. 231	Si l'employeur a donné un préavis de licenciement à un employé, a-t-il maintenu le salaire régulier et les conditions d'emploi de l'employé pendant la période de préavis?			
Art. 230	En cas de congédiement justifié d'un employé, l'employeur a-t-il établi les motifs et a-t-il consigné la décision de congédiement qu'il a conservé avec les documents justificatifs à l'appui?			
Art. 30 du règlement	L'employeur a-t-il appliqué l'article 30 du règlement afin de déterminer si une mise à pied est assimilée à un licenciement ou non?			
Par. 31(1) du règlement	L'employeur a-t-il appliqué l'article 30 du règlement afin de déterminer les heures régulières de travail à des fins de préavis ou d'indemnité en lieu et guise de préavis?			
Tenue de registres				
Par. 24(1) du règlement	L'employeur tient-il un registre couvrant une période de 36 mois qui fait état des dates de début d'emploi et de fin d'emploi (le cas échéant) de chaque employé?			

Alin. 24(2)e) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté qui fait état du versement d'une indemnité en lieu et guise de préavis à tout, le cas échéant?			
Par. 24(1) du règlement	L'employeur tient-il un registre couvrant une période de 36 mois qui inclut des copies des préavis de licenciement d'employés, le cas échéant?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

PART III INSPECTIONS – OPD 700-16				
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER XI				
CANADA LABOUR CODE – PART III				
Inspection of these provisions will be completed via: <ul style="list-style-type: none"> • Interview with the employer • Review of a sample of the payroll records for this group of employees 				
Reference	DIVISION XI: SEVERANCE PAY	YES	NO	N/A
Subs. 235(1)	If the employer has terminated the employment of any employee with more than 12 months continuous employment, has the employer provided the employee severance pay based on two days pay for each completed year of service with a minimum payment of 5 days? (except for just cause)			
Sect. 235	If the employer has terminated the employment of an employee for just cause, has the employer established reasons and maintained a record of such a decision, along with supporting documents?			
Reg. 31(2)	Has the employer applied Regulation 31 to determine regular hours of work for notice and/or pay in lieu of notice?			
Keeping of Records				
Reg. 24(2)(e)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for any severance pay paid to any employee if applicable?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO XI				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur • Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie pour ce groupe d'employés 				
Référence	SECTION XI : INDEMNITÉ DE DÉPART	OUI	NON	S/O
Par. 235(1)	Si l'employeur a licencié un employé qui travaillait pour lui sans interruption depuis plus de 12 mois, a-t-il versé à ce dernier une indemnité de départ équivalant à 2 jours de salaire par année de service et pour un minimum de 5 jours? (Sauf en cas de congédiement justifié.)			
Art. 235	En cas de congédiement justifié d'un employé, l'employeur a-t-il établi les motifs du congédiement et consigné la décision du congédiement qu'il a conservé avec les documents justificatifs?			
Par. 31(2) du règlement	L'employeur a-t-il appliqué l'article 31 du règlement afin de déterminer les heures régulières de travail à des fins de préavis ou d'indemnité en lieu et guise de préavis?			
Tenue de registres				
Alin. 24(2)e) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté qui fait état des indemnités de départ versées aux employés, le cas échéant?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

PART III INSPECTIONS – OPD 700-16				
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER XII				
CANADA LABOUR CODE – PART III				
Inspection of these provisions will be completed via: <ul style="list-style-type: none"> • Interview with the employer • Providing information about the prohibition 				
Reference	DIVISION XII: GARNISHMENT	YES	NO	N/A
Sect. 238	Has the employer ever dismissed; suspended; laid off; demoted or suspended any employee on the grounds that garnishment proceedings were taken against the employee?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO XII				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur • L'obtention de renseignements sur l'interdiction 				
Référence	SECTION XII : SAISIE-ARRÊT	OUI	NON	S/O
Art. 238	L'employeur a-t-il congédié, suspendu, mis à pied ou rétrogradé un employé, ou pris des mesures disciplinaires contre lui, pour la seule raison que celui-ci était visé par des procédures de saisie-arrêt ou est susceptible de l'être?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

**PART III INSPECTIONS – OPD 700-16
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER XIII**

CANADA LABOUR CODE – PART III

Inspection of these provisions will be completed via:

- **Interview with the employer**
- **Review of a sample of the payroll records**

Reference	DIVISION XIII: SICK LEAVE	YES	NO	N/A
Subs. 239(1)	Has the employer dismissed, suspended, laid off, demoted or disciplined an employee who has completed three consecutive months of continuous service because of absence due to illness or injury and the period of absence was less than twelve weeks?			
Subs. 239(2.1)	Does the pension, health and disability benefits and seniority of an employee who is absent from work due to illness or injury accumulate during the entire period of absence?			
Subs. 239(2.3)	If the employer pays contributions to the pension, health and disability benefits, do those contributions continue to be paid by the employer during the employee's absence due to illness or injury? (Subject to any required contributions by the employee)			
Subs. 239(3.1)	For the purposes of calculating benefits, other than benefits referred to in subsection (2.1), of an employee who is absent from work due to illness or injury where the conditions set out in subsection (1) are met in respect of that absence, does the employer deem employment on the employee's return to work to be continuous with employment before the employee's absence?			
Keeping of Records				
Reg. 24(2)(l)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for any written request for a medical certificate; a copy of the certificate if applicable; and maintains the confidentiality of the information in such certificates?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO XIII				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur • Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie 				
Référence	SECTION XIII : CONGÉS DE MALADIE	OUI	NON	S/O
Par. 239(1)	L'employeur a-t-il congédié, suspendu, mis à pied ou rétrogradé un employé, ou pris des mesures disciplinaires contre lui, pour absence en raison de maladie ou d'accident et la période d'absence était moins de douze semaines?			
Par. 239(2.1)	La totalité des périodes pendant lesquelles l'employé s'absente de son travail en raison de maladie ou d'accident est-elle prise en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté?			
Par. 239(2.3)	Si l'employeur verse des cotisations aux régimes de retraite, d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité d'un employé, continue-t-il de verser les cotisations à ces régimes pendant l'absence de l'employé en raison de maladie ou d'accident? (Sous réserve des cotisations exigées de l'employé.)			
Par. 239(3.1)	Pour le calcul des avantages, autres que les prestations citées au paragraphe (2.1), de l'employé qui s'absente en raison de maladie ou d'accident et qui remplit les conditions du paragraphe (1), la durée de l'emploi est-elle réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte?			
Tenue de registres				
Alin. 24(2)l du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté qui inclut les demandes écrites de certificat médical et les copies de certificats, le cas échéant, et préserve-t-il la confidentialité des renseignements contenus dans les certificats?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

**PART III INSPECTIONS – OPD 700-16
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER XIII.1**

CANADA LABOUR CODE – PART III

Inspection of these provisions will be completed via:

- **Interview with the employer**
- **Review of a sample of the payroll records**

Reference	DIVISION XIII.1: WORK-RELATED ILLNESS AND INJURY	YES	NO	N/A
Subs. 239.1(1)	Has the employer dismissed, suspended, laid off, demoted or disciplined an employee because of absence from work due to work-related illness or injury?			
Subs. 239.1(2)	Does the employer subscribe to a plan that provides an employee who is absent from work due to a work-related illness or injury with a wage replacement, payable at an equivalent rate to that provided for under the applicable workers' compensation legislation in the employee's province of permanent residence?			
Subs. 239.1 (3) & (4)	Does the employer return the employee to work or alternate employment after an absence from work due to a work-related illness or injury? (Subject to the conditions of Reg. 34)			
Subs. 239.1(5)	Does the pension, health and disability benefits and seniority of an employee who is absent from work due to a work-related illness or injury accumulate during the entire period of absence?			
Subs. 239.1(7)	If the employer pays contributions to the pension, health and disability benefits, do those contributions continue to be paid by the employer during the employee's absence from work due to a work-related illness or injury? (Subject to any required contributions by employee)			
Subs. 239.1(9)	For the purposes of calculating benefits, other than benefits referred to in subsection (5), of an employee who is absent from work due to work-related illness or injury, does the employer deem employment on the employee's return to work to be continuous with employment before the employee's absence?			

Keeping of Records				
Reg. 24(4) (a)(b)(c)	Does the employer keep the required records of (a) (b) (c) for at least three years after the expiration of his obligation under 239.1 (3).			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

**INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO XIII.1**

CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III

On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :

- Lors d'une entrevue avec l'employeur
- Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie

Référence	SECTION XIII.1 : ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELS	OUI	NON	S/O
Par. 239.1(1)	L'employeur a-t-il congédié, suspendu, mis à pied ou rétrogradé un employé, ou pris des mesures disciplinaires contre lui, pour absence en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident lié au travail?			
Par. 239.1(2)	L'employeur souscrit-il à un régime qui prévoit à l'égard d'un employé qui s'absente de son travail en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident liés au travail un remplacement de salaire basé sur un taux équivalant à celui prévu sous le régime de la loi sur l'indemnisation des accidents du travail de la province de résidence permanente de l'employé?			
Par. 239.1(3) et (4)	L'employeur rappelle-t-il l'employé au travail ou lui offre-t-il un autre emploi après une absence en raison d'un accident lié au travail ou d'une maladie professionnelle? (Sous réserve des conditions énoncées à l'article 34 du règlement.)			
Par. 239.1(5)	La totalité des périodes pendant lesquelles l'employé s'absente de son travail en raison d'un accident lié au travail ou d'une maladie professionnelle est-elle prise en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté?			
Par. 239.1(7)	Si l'employeur verse des cotisations aux régimes de retraite, d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité d'un employé, continue-t-il de verser les cotisations à ces régimes pendant l'absence de celui-ci en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident lié au travail? (Sous réserve des cotisations exigées de l'employé.)			

Par. 239.1(9)	Pour le calcul des avantages, autres que les prestations citées au paragraphe (5), de l'employé qui s'absente en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels, la durée de l'emploi est-elle réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte?			
Tenue de registres				
Alin. 24(4)a) b)c) du règlement	L'employeur conserve-t-il les registres requis aux alinéas a), b) et c) pendant au moins trois ans après l'extinction de l'obligation précisée à 239.1(3).			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

**PART III INSPECTIONS – OPD 700-16
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER XIV**

CANADA LABOUR CODE – PART III

DIVISION XIV: UNJUST DISMISSAL

COMMENTS:

**NOTE: Inspections under this Division would not normally be conducted.
A counseling assignment would be more appropriate.**

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16

MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO XIV

CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III

SECTION XIV : CONGÉDIEMENT INJUSTE

COMMENTAIRES :

NOTA : Des inspections ne sont pas normalement effectuées en vertu de cette section. Une séance d'orientation est plus appropriée.

PART III INSPECTIONS – OPD 700-16				
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER XV				
CANADA LABOUR CODE – PART III				
Inspection of these provisions will be completed via: <ul style="list-style-type: none"> • Interview with the employer • Review of a sample of the payroll records 				
Reference	DIVISION XV: PAYMENT OF WAGES	YES	NO	N/A
Par. 247(a)	Has the employer established a practice of a regular pay day for employees?			
Par. 247(a)	Do employees get paid their regular wages on that established pay day?			
Par. 247(b)	Does the employer pay their employees wages or other amounts owed such as overtime pay; general holiday pay; severance pay; or bereavement pay within 30 days of entitlement?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO XV				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur • Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie 				
Référence	SECTION XV : PAIEMENT DU SALAIRE	OUI	NON	S/O
Alin. 247a)	L'employeur a-t-il établi des jours de paie réguliers pour le versement d'une rémunération à ses employés?			
Alin. 247a)	Les employés reçoivent-ils le salaire qui leur est dû aux jours de paie réguliers?			
Alin. 247b)	L'employeur verse-t-il aux employés leur salaire, ou toute autre indemnité prévue, notamment l'indemnité d'heures supplémentaires, l'indemnité de jour férié, l'indemnité de départ ou l'indemnité de congé de décès, dans les 30 jours qui suivent la date où ces indemnités deviennent exigibles?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

PART III INSPECTIONS – OPD 700-16				
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER XV.1				
CANADA LABOUR CODE – PART III				
Inspection of these provisions will be completed via:				
<ul style="list-style-type: none"> • Interview with the employer 				
Reference	DIVISION XV.1: SEXUAL HARASSMENT	YES	NO	N/A
Sect. 247.3	Does this employer make every reasonable effort to ensure that no employee is subjected to sexual harassment?			
Subs. 247.4(1)	Has the employer consulted with employees or their representatives and issued a policy statement on sexual harassment?			
Subs. 247.4(2)	Does the policy contain the statements required of subs. 247.4(2)?			
Subs. 247.4(3)	Has the employer made each person under the employer’s direction aware of the policy statement required by subsection (1)?			
Reg. 25(3)	Has the employer posted the policy statement on sexual harassment?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO XV.1				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur 				
Référence	SECTION XV.1 : HARCÈLEMENT SEXUEL	OUI	NON	S/O
Art. 247.3	L'employeur veille-t-il, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel?			
Par. 247.4(1)	Après consultation des employés ou de leurs représentants, le cas échéant, l'employeur a-t-il diffusé une déclaration en matière de harcèlement sexuel?			
Par. 247.4(2)	La politique contient-elle les éléments prévus au paragraphe 247.4(2)?			
Par. 247.4(3)	L'employeur s'est-il assuré de porter la déclaration à la connaissance de tous ses subordonnés tel qu'énoncé au paragraphe (1)?			
Par. 25(3) du règlement	L'employeur a-t-il affiché la politique en matière de harcèlement sexuel?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

**PART III INSPECTIONS – OPD 700-16
INSPECTION TEMPLATE: APPENDIX XV.2**

CANADA LABOUR CODE – PART III

Inspection of these provisions will be completed via:

- **Interview with the employer**
- **Review of a sample of the payroll records**

Reference	DIVISION XV.2: RESERVIST LEAVE	YES	NO	N/A
Subs. 247.5(1)	Does the employer have any employees who qualify for reservist leave under the Code?			
Subs. 247.5(1)	Does the employer have any employees currently on reservist leave?			
Subs. 247.5(4)	Has the employer been exempted from any of the provisions of reservist leave?			
Sect. 247.9	Has any employee on reservist leave postponed their vacation leave while on reservist leave?			
Subs. 247.91(2)	Does the seniority of the employee continue to accumulate through the duration of the reservist leave?			
Subs. 247.93(1) (2)	If an employee has returned from reservist leave, has the employer reinstated the employee to the same or comparable position with the same wage and benefits in the same location?			
Subs. 247.96(1)	Has the employer ever dismissed an employee on the grounds of being a reservist?			
Subs. 247.96(2)	Has the employer ever refused to hire an employee on the grounds of being a reservist?			
Keeping of Records				
Reg. 24(2)(o)	Does the employer maintain records related to a notice given by a reservist to take reservist leave?			
Reg. 24(2)(o)	Does the employer maintain records related to a notice given by a reservist to return from reservist leave?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO XV.2				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur • Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie 				
Référence	SECTION XV.2 : CONGÉ POUR RÉSERVISTES	OUI	NON	S/O
Par. 247.5(1)	L'employeur a-t-il des employés qui sont admissibles au congé pour réservistes en vertu du <i>Code</i> ?			
Par. 247.5(1)	L'employeur a-t-il des employés qui sont présentement en congé pour réservistes?			
Par. 247.5(4)	L'employeur est-il exempté des dispositions du congé pour réservistes?			
Art. 247.9	Un employé qui est en congé pour réservistes a-t-il reporté ses congés annuels pendant le congé pour réservistes?			
Par. 247.91(2)	L'employé continue-t-il d'accumuler de l'ancienneté pendant la durée du congé pour réservistes?			
Par. 247.93(1) (2)	Si l'employé retourne du congé pour réservistes, l'employeur a-t-il réintégré l'employé dans le même poste ou un poste comparable, au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages?			
Par. 247.96(1)	L'employeur a-t-il déjà congédié un employé qui est un réserviste?			
Par. 247.96(2)	L'employeur a-t-il déjà refusé d'embaucher un employé qui est un réserviste?			
Tenue de registres				
Alin. 24(2)o du règlement	L'employeur tient-il un registre lié à un avis donné par un réserviste pour prendre un congé pour réservistes?			
Alin. 24(2)o du règlement	L'employeur tient-il un registre lié à un avis donné par un réserviste qui revient d'un congé pour réservistes?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

PART III INSPECTIONS – OPD 700-16				
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER XVI-A				
CANADA LABOUR CODE – PART III				
Inspection of these provisions will be completed via:				
<ul style="list-style-type: none"> • Interview with the employer • Review of a sample of the payroll records 				
Reference	DIVISION XVI: PAY STUBS & INFORMATION	YES	NO	N/A
Subs. 254(1)	Does the employer furnish each employee with a pay statement in writing (or electronically by regulation-section 41 – Personal Information Protection and Electronic Documents) at the time of making any payment of wages?			
Par. 254(1)(a)	Does the statement set out the period for which payment is made?			
Par. 254(1)(b)	Does the statement set out the number of hours for which payment is made?			
Par. 254(1)(c)	Does the statement set out the rate of wages?			
Par. 254(1)(d)	Does the statement set out the details of the deductions made from wages?			
Par. 254(1)(e)	Does the statement set out the actual sum being received by the employee?			
Keeping of Records				
Reg. 24(2)(a)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for the name, address, SIN, classification, sex, age if under 17 years, for each employee?			
Reg. 24(2)(e)(f)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed for details of pay and deductions made each payday for each employee?			
Reg. 24(2)(k)	Does the employer keep records for at least three years after the work is performed of the employer’s pay periods?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO XVI-A				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur • Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie 				
Référence	SECTION XVI : TALONS DE PAYE ET RENSEIGNEMENTS	OUI	NON	S/O
Par. 254(1)	L'employeur fournit-il à chaque employé un bulletin de paie par écrit (ou par moyens électroniques selon le règlement-article 41 – La protection des renseignements personnels et les documents électroniques) au moment du versement de son salaire?			
Alin. 254(1)a)	Le talon précise-t-il la période de rémunération?			
Alin. 254(1)b)	Le talon précise-t-il le nombre d'heures rémunérées?			
Alin. 254(1)c)	Le talon précise-t-il le taux de salaire?			
Alin. 254(1)d)	Le talon précise-t-il, d'une manière détaillée, les retenues effectuées sur le salaire?			
Alin. 254(1)e)	Le talon précise-t-il le montant net reçu par l'employé?			
Tenue de registres				
Alin. 24(2)a) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté dans lequel sont indiqués le nom, l'adresse, le NAS, la catégorie, le sexe et l'âge (dans le cas des employés de moins de 17 ans) de chaque employé?			
Alin. 24(2)e)f) du règlement	L'employeur tient-il un registre durant au moins trois ans après un travail exécuté dans lequel la rémunération et les retenues salariales sont indiquées pour chaque jour de paie et chaque employé?			
Alin. 24(2)k) du règlement	L'employeur tient-il un registre faisant état des périodes de paie durant au moins trois ans après un travail exécuté?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		

PART III INSPECTIONS – OPD 700-16				
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER XVI-B				
CANADA LABOUR CODE – PART III				
Inspection of these provisions will be completed via:				
<ul style="list-style-type: none"> • Interview with the employer • Review of a sample of the payroll records 				
Reference	DIVISION XVI: UNAUTHORIZED DEDUCTIONS	YES	NO	N/A
Subs. 254.1(1)	Does the employer make deductions from wages or other amounts due to the employee?			
Par. 254.1(2)(a)	If deductions are made, are they permitted by federal or provincial Act or regulations made thereunder?			
Par. 254.1(2)(b)	If deductions are made, are they permitted by court order or a collective agreement or other document signed by a trade union on behalf of the employee?			
Par. 254.1(2)(c)	If deductions are made, are they permitted by authorization in writing by the employee?			
Par. 254.1(2)(d)	If deductions are made, are they permitted as overpayment of wages by the employer?			
Subs. 254.1(3)	Notwithstanding par. 254.1(2)(c), has the employer made deductions in respect of damages to property, or loss of money or property, if any person other than the employee had access to the property or money in question?			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D’INSPECTION : NUMÉRO XVI-B				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l’inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d’une entrevue avec l’employeur • Lors d’un examen d’un échantillon des registres de paie 				
Référence	SECTION XVI : RETENUES NON AUTORISÉES	OUI	NON	S/O
Par. 254.1(1)	L’employeur retient-il des sommes sur le salaire ou sur d’autres sommes dues aux employés?			
Alin. 254.1(2)a)	Si des retenues sont effectuées, ces retenues sont-elles autorisées en vertu des lois fédérales ou provinciales et de leurs règlements d’application?			
Alin. 254.1(2)b)	Si des retenues sont effectuées, ces retenues sont-elles autorisées par une ordonnance judiciaire, une convention collective ou un autre document signé par un syndicat pour le compte de l’employé?			
Alin. 254.1(2)c)	Si des retenues sont effectuées, ces retenues sont-elles autorisées par écrit par l’employé?			
Alin. 254.1(2)d)	Si des sommes sont retenues, sont-elles autorisées en tant que sommes versées en trop par l’employeur à titre de rémunération?			
Par. 254.1(3)	Par dérogation à l’alinéa 254.1(2)c), l’employeur a-t-il effectué une retenue pour régler la dette de l’employé à son égard au titre des dommages causés à ses biens ou de la perte d’une somme d’argent ou d’un bien si une autre personne que l’employé avait accès aux biens ou à l’argent en question?			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L’INSPECTEUR		

PART III INSPECTIONS – OPD 700-16
INSPECTION TEMPLATE: NUMBER XVI-C
CANADA LABOUR CODE – PART III

Inspection of these provisions will be completed via:

- **Interview with the employer**
- **Review of a sample of the payroll records**

Regulation	DIVISION XVI: KEEPING OF RECORDS	YES	NO	N/A
Reg. 24(1)	Start and end date of employment of each employee			
Reg. 24(2)(a)	Name, address, SIN, classification, sex, age if under 17 years			
Reg. 24(2)(b)	Rate of wages (hourly/weekly/monthly/or other basis) and any changes in the rate			
Reg. 24(2)(c)	Explanation of wages if on any other basis			
Reg. 24(2)(d)	Daily hours worked [except if excluded under subs.167(2) or s. 169 and 171 or Reg. 24(3)]			
Earnings:				
Reg. 24(2)(e)	Amounts paid each pay day			
	Overtime pay recorded			
	Vacation pay recorded			
	General holiday pay recorded			
	Bereavement leave pay recorded			
	Pay in lieu of notice recorded			
	Severance pay recorded			
Reg. 24(2)(f)	Details of pay and deductions made each pay day			
Reg. 24(2)(g)	Start and end date(s) of annual vacation for year of employment			
Reg. 24(2)(g.1)	Copy of any written agreement to postpone or waive vacation			
Reg. 24(2)(g.2)	Copy of any notice to determine “year of employment” [S.183 and Reg. 14(1)]			
Reg. 24(2)(h)	Start and end date of maternity/parental leave and notices for such leave requests			
Reg. 24(2)(h.1)	Start and end date of any maternity reassignment/modifications/ notices			
Reg. 24(2)(i)	General holidays granted/substitutions/votes			
In the case of Averaging:				
Reg. 24(2)(j)	Notice posted			
	Periods of averaging			

	Start date of averaging			
	Details of reductions			
	Number of overtime hours paid if applicable			
Reg. 24(2)(k)	Employer's pay periods			
Reg. 24(2)(l)	Copy of any notices of termination under Div. IX and Div. X			
	Copy of employer's written request for medical certificate under Div. XIII			
Reg. 24(2)(h) Reg. 24(2)(l) Reg. 24(4)(b)	Copy of any medical certificates under Div. VII, XIII and XIII.1 (Note: The confidentiality of these documents must be maintained)			
Reg. 24(2)(m)	Dates of any bereavement leave granted under Div. VIII			
Reg. 24(2)(n)	Copies of any notices of modified work schedules/votes/posting dates			
Reg. 24(2)(o)	Copies of any requests with respect to leave granted under Division XV.2 of the Act to an employee who is a member of the reserve force			
Reg. 24(4)(a)	Detailed reasons for employee's absence due to work-related illness or injury			
Reg. 24(4)(c)	Date of return to work or notification that employee cannot return with reasons			
Reg. 25	Posting of Notices under s. 176; schedule II; or s. 247.4			
COMMENTS:				
CORRECTIVE ACTIONS TAKEN:				
DATE COMPLETED:		INSPECTOR SIGNATURE		

INSPECTIONS RELATIVES À LA PARTIE III – DPO 700-16				
MODÈLE D'INSPECTION : NUMÉRO XVI-C				
CODE CANADIEN DU TRAVAIL – PARTIE III				
On effectuera l'inspection de ces dispositions comme suit :				
<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'une entrevue avec l'employeur • Lors d'un examen d'un échantillon des registres de paie 				
Règlement	SECTION XVI : TENUE DES REGISTRES	OUI	NON	S/O
Par. 24(1)	Dates de début et de fin d'emploi de chaque employé			
Alin. 24(2)a)	Nom, adresse, NAS, catégorie, sexe et âge s'il s'agit d'une personne de moins de 17 ans			
Alin. 24(2)b)	Taux de salaire (horaire, hebdomadaire, mensuel ou calculé sur une autre base) et toute modification de celui-ci, le cas échéant			
Alin. 24(2)c)	Explication du salaire lorsqu'il est fondé sur une autre base			
Alin. 24(2)d)	Heures quotidiennes de travail (sauf exceptions au titre du paragraphe 167(2) ou des articles 169 et 171 ou le par. 24(3) du règlement)			
Rémunération :				
Alin. 24(2)e)	Montants versés à chaque jour de paie			
	Indemnités d'heures supplémentaires consignées			
	Indemnités de congés annuels consignées			
	Indemnités de jours fériés consignées			
	Indemnités de congés de décès consignées			
	Indemnités en lieu et guise de préavis consignées			
	Indemnités de départ consignées			
Alin. 24(2)f)	Détails de la rémunération et des retenues pour chaque jour de paie			
Alin. 24(2)g)	Dates de début et de fin des congés annuels pour chaque année de service			
Alin. 24(2)g.1)	Copie des ententes écrites concernant le renoncement au congé annuel ou le report de celui-ci			
Alin. 24(2)g.2)	Copie de tout avis de détermination de l'« année de service » (art. 183 et par. 14(1) du règlement)			
Alin. 24(2)h)	Dates de début et de fin des congés de maternité ou des congés parentaux et avis relatifs aux demandes de congé de maternité ou de congé parental			

Alin. 24(2)h.1)	Dates de début et de fin de toute période de modification de tâches ou de réaffectation liée à une grossesse			
Alin. 24(2)i)	Jours fériés accordés, remplacements, résultats des votes			
	Dans le cas du calcul de la moyenne :			
Alin. 24(2)j)	Avis affichés			
	Périodes du calcul de la moyenne			
	Date de début de la période visée par le calcul de la moyenne			
	Détails des réductions			
	Nombre d'heures supplémentaires payées, le cas échéant			
Alin. 24(2)k)	Périodes de paie de l'employeur			
Alin. 24(2)l)	Copies des avis de cessation d'emploi au titre de la section IX et de la section X			
	Copies des demandes écrites de l'employeur pour l'obtention d'un certificat médical au titre de la section XIII			
Alin. 24(2)h) Alin. 24(2)l) Alin. 24(4)b)	Copies des certificats médicaux au titre des sections VII, XIII et XIII.1 (Nota : Ces documents doivent demeurer confidentiels.)			
Alin. 24(2)m)	Dates des congés de décès accordés aux termes de la section VIII			
Alin. 24(2)n)	Copies des avis de modification d'horaire de travail, résultats des votes et dates d'affichage			
Alin. 24(2)o)	Copies de toutes demandes à l'égard de tout congé accordé à l'employé membre de la force de réserve aux termes de la section XV.2 de la loi			
Alin. 24(4)a)	Raisons précises de l'absence d'un employé en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident lié au travail			
Alin. 24(4)c)	Date du retour au travail ou avis indiquant que l'employé ne peut reprendre le travail et fournissant les facteurs justificatifs			
Art. 25	Affichage des avis au titre de l'article 176, annexe II ou de l'article 247.4			
COMMENTAIRES :				
MESURES CORRECTIVES PRISES :				
DATE COMPLÉTÉE :		SIGNATURE DE L'INSPECTEUR		