

APPLICATION IDENTIFICATION NUMBER: 60056680

**APPROVAL:  
AVERAGING HOURS OF WORK FOR OVERTIME PAY PURPOSES**

**Under Section 22.1 of the *Employment Standards Act, 2000***

**Issued to:** MCMASTER UNIVERSITY [ ]  
20 - 1280 MAIN ST W  
HAMILTON ON L8S 4L8

This approval permits the employer to average an employee’s hours of work over separate, non-overlapping, adjoining periods of two or more consecutive weeks up to a specified maximum averaging period (outlined below) for the purpose of determining the employee’s entitlement, if any, to overtime pay. This approval only applies to an employee who has agreed (or if unionized, his/her union has agreed) in writing to have hours of work averaged in accordance with s.22(2)(a) and (3) of the Act.

The maximum number of weeks an employee’s hours of work may be averaged over is the **lesser of**: (i) the number of weeks set out in the chart below and (ii) the number of weeks the employee (or union) has agreed to in writing.

OCCUPATION	Maximum Averaging Period
CHEF DE PARTIE – SEIU, LOCAL 2 BGPWU	2 WEEKS
DRIVER – SEIU, LOCAL 2 BGPWU	2 WEEKS
SENIOR CAFETERIA HELP – SEIU, LOCAL 2 BGPWU	2 WEEKS
GENERAL CAFETERIA HELP – SEIU, LOCAL 2 BGPWU	2 WEEKS
<b>APPROVAL VALID THROUGH: DECEMBER 05, 2019</b>	

**A copy of this approval must be posted in at least one conspicuous place in every workplace of the employer where employees in respect of whom the approval applies works so that it is likely to come to the attention of the employees it applies to. The employer must keep the approval posted until it expires or is revoked, and must then remove it.**

**IMPORTANT INFORMATION FOR EMPLOYERS**

This approval was issued based on information the employer provided. Where an employer has indicated that a special rule or exemption under the Act or its regulations regarding hours of work applies, the issuance of an approval is not a binding ruling on the application of the Act or its regulations. Such a ruling can only be made by an employment standards officer following a full investigation, by the Ontario Labour Relations Board or, ultimately the courts.

This approval does not relieve an employer from the requirement to comply with any other applicable provincial legislation that governs an employee’s hours of work.

**IMPORTANT INFORMATION FOR EMPLOYEES**

An employee who has entered into an agreement to average hours of work over a stated number of weeks and is in an Occupational Group listed above will qualify for overtime pay if the average number of hours worked over the averaging period exceeds the applicable overtime threshold. (Unless a special rule applies, the overtime threshold is 44 hours.)

An averaging agreement cannot be cancelled until the expiry date of the agreement or the employee and employer both agree in writing to cancel it.

If the employee is not unionized, an averaging agreement must expire within two years of the date the agreement takes effect.

A non-unionized employee can refuse to enter into an agreement to average hours of work for overtime pay purposes.

An employer is prohibited from penalizing an employee for refusing to enter into an agreement to average hours of work.

If there is no agreement, an employee's entitlement to overtime pay is determined on a weekly basis. For most employees, overtime begins after they have worked 44 hours in a work week. After that time, they must receive overtime pay. Some employees, however, may have jobs where the ESA overtime provisions do not apply or the overtime threshold is more than 44 hours in a work week. Overtime pay is at least 1½ times the employee's regular rate of pay (time and a half).

The Act sets limits on an employee's hours of work. An employee is also entitled to daily, between shifts, and weekly/bi-weekly rest periods in accordance with the Act. These limits and entitlements apply even if an employer has an approval to average hours for overtime pay purposes.

**For answers to questions about the Act, please contact the Employment Standards Information Centre at 416-326-7160 in Toronto or toll-free at 1-800-531-5551. Information about the Act and Fact Sheets, are also available on the Ministry's website: [www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca).**

**Application Served: 2017-10-11**

**Approval Comes into Effect: 2017-12-05**

---

**Director of Employment Standards**

LE NOMBRE D'IDENTIFICATION D'APPLICATION : 60056680

**APPROBATION : CALCUL DE LA MOYENNE DES HEURES DE TRAVAIL AUX FINS DE LA RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**En vertu de l'article 22.1 de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi**

**Délivrée à l'attention de:** MCMASTER UNIVERSITY [ ]  
20 - 1280 MAIN ST W  
HAMILTON ON L8S 4L8

La présente approbation autorise l'employeur à calculer le nombre d'heures de travail d'un employé en moyenne au cours de périodes distinctes, non chevauchantes et contiguës d'au moins deux semaines consécutives si la période de calcul de la moyenne ne dépasse pas un certain nombre de semaines (précisé ci-dessous), afin d'établir le droit de l'employé à se faire rémunérer ses heures supplémentaires, le cas échéant. L'approbation ne s'applique qu'à l'employé qui a consenti (ou s'il est syndiqué, si son syndicat a consenti), par écrit, au calcul de la moyenne de ses heures de travail conformément aux paragraphes 22 (2) a) et (3) de la Loi.

La période de calcul de la moyenne ne doit pas dépasser le **moindre** des nombres suivants : (i) le nombre de semaines indiqué dans le tableau ci-dessous et (ii) le nombre de semaines auquel l'employé (ou le syndicat) a consenti par écrit.

PROFESSION	Period de calcul maximum
CHEF DE PARTIE – SEIU, LOCAL 2 BGPWU	2 SEMAINES
DRIVER – SEIU, LOCAL 2 BGPWU	2 SEMAINES
SENIOR CAFETERIA HELP – SEIU, LOCAL 2 BGPWU	2 SEMAINES
GENERAL CAFETERIA HELP – SEIU, LOCAL 2 BGPWU	2 SEMAINES
<b>L'APPROBATION VALIDE PASSE : DÉCEMBRE 05, 2019</b>	

**Une copie de l'approbation doit être affichée à au moins un endroit bien en vue de chacun des lieux de travail de l'employeur où les employés concernés travaillent afin qu'ils puissent en prendre connaissance. L'employeur doit laisser l'approbation affichée jusqu'à son expiration ou sa révocation, puis l'enlever.**

**RENSEIGNEMENTS IMPORTANTS À L'ATTENTION DES EMPLOYEURS**

La présente approbation est délivrée en fonction des renseignements fournis par l'employeur. Si un employeur a invoqué l'application d'une règle spéciale ou d'une exemption en vertu de la Loi ou de ses règlements concernant les heures de travail, la délivrance d'une approbation ne constitue pas une décision exécutoire au sujet de l'application de la Loi ou de ses règlements. Ce genre de décision ne peut être rendue que par un agent des normes d'emploi après une enquête complète, par la Commission des relations de travail de l'Ontario ou, en dernier recours, par les tribunaux.

La présente approbation ne libère pas l'employeur de l'obligation de se conformer aux autres lois provinciales applicables qui régissent les heures de travail de l'employé.

**RENSEIGNEMENTS IMPORTANTS À L'ATTENTION DES EMPLOYÉS**

L'employé qui a conclu une entente de calcul de la moyenne des heures de travail pour un certain nombre de semaines et qui se trouve dans l'un des groupes professionnels énumérés ci-dessus, sera admissible à la rémunération des heures supplémentaires, si le nombre moyen d'heures de travail effectuées au cours de la période de calcul de la moyenne dépasse le seuil des heures supplémentaires applicable. (Sous réserve de l'application d'une règle spéciale, le seuil des heures supplémentaires est fixé à 44 heures.)

L'entente de calcul de la moyenne ne peut pas être annulée avant sa date d'expiration ou avant que l'employé et l'employeur y consentent tous deux par écrit.

L'employé non syndiqué peut refuser de conclure une entente de calcul de la moyenne des heures de travail

aux fins de détermination de la rémunération des heures supplémentaires.

L'employeur n'a pas le droit de pénaliser l'employé qui a refusé de signer une entente de calcul de la moyenne des heures de travail.

En l'absence d'une entente, le droit de l'employé à la rémunération des heures supplémentaires est déterminé par semaine.

Pour la plupart des employés, les heures supplémentaires commencent après 44 heures de travail par semaine. S'ils travaillent en sus de 44 heures par semaine, ils doivent recevoir la rémunération des heures supplémentaires. Toutefois, certains employés occupent des emplois auxquels les dispositions sur les heures supplémentaires de la *Loi sur les normes d'emploi* ne s'appliquent pas et pour lesquels le seuil des heures supplémentaires est supérieur à 44 heures par semaine. La rémunération des heures supplémentaires correspond à au moins une fois et demie le taux de salaire normal de l'employé.

La Loi limite les heures de travail des employés. Les employés ont droit à des périodes de repos quotidiennes, entre les quarts de travail et toutes les semaines/deux semaines, conformément à la Loi. Ces limites et droits s'appliquent même si l'employeur a obtenu l'approbation d'effectuer le calcul de la moyenne des heures de travail aux fins de détermination de la rémunération des heures supplémentaires.

**Pour des renseignements sur la Loi, veuillez appeler le Centre d'information sur les normes d'emploi, au 416 326-7160, à Toronto, ou sans frais, au 1 800 531-5551. Des renseignements sur la Loi et les feuilles de renseignements sont également consultables sur le site Web du ministère, à [www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca).**

Date de signification de la demande: **2017-10-11**

Date de l'approbation: **2017-12-05**

---

**Directeur des normes d'emploi**