

Canada Gazette

Part I



Gazette du Canada

Partie I

OTTAWA, SATURDAY, NOVEMBER 18, 2023

OTTAWA, LE SAMEDI 18 NOVEMBRE 2023

Notice to Readers

The *Canada Gazette* is published under the authority of the *Statutory Instruments Act*. It consists of three parts as described below:

- Part I Material required by federal statute or regulation to be published in the *Canada Gazette* other than items identified for Part II and Part III below — Published every Saturday
- Part II Statutory instruments (regulations) and other classes of statutory instruments and documents — Published January 4, 2023, and at least every second Wednesday thereafter
- Part III Public Acts of Parliament and their enactment proclamations — Published as soon as is reasonably practicable after royal assent

The two electronic versions of the *Canada Gazette* are available free of charge. A Portable Document Format (PDF) version of Part I, Part II and Part III as an official version since April 1, 2003, and a HyperText Mark-up Language (HTML) version of Part I and Part II as an alternate format are available on the [Canada Gazette website](#). The HTML version of the enacted laws published in Part III is available on the [Parliament of Canada website](#).

Requests for insertion should be directed to the Canada Gazette Directorate, Public Services and Procurement Canada, 350 Albert Street, 5th Floor, Ottawa, Ontario K1A 0S5, 613-996-2495 (telephone), 613-991-3540 (fax).

Bilingual texts received as late as six working days before the requested Saturday's date of publication will, if time and other resources permit, be scheduled for publication that date.

For information regarding reproduction rights, please contact Public Services and Procurement Canada by email at Info.Gazette@tpsgc-pwgsc.gc.ca.

Avis au lecteur

La *Gazette du Canada* est publiée conformément aux dispositions de la *Loi sur les textes réglementaires*. Elle est composée des trois parties suivantes :

- Partie I Textes devant être publiés dans la *Gazette du Canada* conformément aux exigences d'une loi fédérale ou d'un règlement fédéral et qui ne satisfont pas aux critères de la Partie II et de la Partie III — Publiée le samedi
- Partie II Textes réglementaires (règlements) et autres catégories de textes réglementaires et de documents — Publiée le 4 janvier 2023 et au moins tous les deux mercredis par la suite
- Partie III Lois d'intérêt public du Parlement et les proclamations énonçant leur entrée en vigueur — Publiée aussitôt que possible après la sanction royale

Les deux versions électroniques de la *Gazette du Canada* sont offertes gratuitement. Le format de document portable (PDF) de la Partie I, de la Partie II et de la Partie III à titre de version officielle depuis le 1^{er} avril 2003 et le format en langage hypertexte (HTML) de la Partie I et de la Partie II comme média substitut sont disponibles sur le [site Web de la Gazette du Canada](#). La version HTML des lois sanctionnées publiées dans la Partie III est disponible sur le [site Web du Parlement du Canada](#).

Les demandes d'insertion doivent être envoyées à la Direction de la Gazette du Canada, Services publics et Approvisionnement Canada, 350, rue Albert, 5^e étage, Ottawa (Ontario) K1A 0S5, 613-996-2495 (téléphone), 613-991-3540 (télécopieur).

Un texte bilingue reçu au plus tard six jours ouvrables avant la date de parution demandée paraîtra, le temps et autres ressources le permettant, le samedi visé.

Pour obtenir des renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Services publics et Approvisionnement Canada par courriel à l'adresse Info.Gazette@tpsgc-pwgsc.gc.ca.

TABLE OF CONTENTS

Government notices	3532
Appointment opportunities	3532
Parliament	
House of Commons	3538
Bill assented to	3538
Commissions	3539
(agencies, boards and commissions)	
Miscellaneous notices	3542
(banks; mortgage, loan, investment, insurance and railway companies; other private sector agents)	
Proposed regulations	3544
(including amendments to existing regulations)	
Index	3650

TABLE DES MATIÈRES

Avis du gouvernement	3532
Possibilités de nominations	3532
Parlement	
Chambre des communes	3538
Projet de loi sanctionné	3538
Commissions	3539
(organismes, conseils et commissions)	
Avis divers	3542
(banques; sociétés de prêts, de fiducie et d'investissements; compagnies d'assurances et de chemins de fer; autres agents du secteur privé)	
Règlements projetés	3544
(y compris les modifications aux règlements existants)	
Index	3651

GOVERNMENT NOTICES

PRIVY COUNCIL OFFICE

Appointment opportunities

We know that our country is stronger — and our government more effective — when decision-makers reflect Canada's diversity. The Government of Canada has implemented an appointment process that is transparent and merit-based, strives for gender parity, and ensures that Indigenous peoples and minority groups are properly represented in positions of leadership. We continue to search for Canadians who reflect the values that we all embrace: inclusion, honesty, fiscal prudence, and generosity of spirit. Together, we will build a government as diverse as Canada.

We are equally committed to providing a healthy workplace that supports one's dignity, self-esteem and the ability to work to one's full potential. With this in mind, all appointees will be expected to take steps to promote and maintain a healthy, respectful and harassment-free work environment.

The Government of Canada is currently seeking applications from diverse and talented Canadians from across the country who are interested in the following positions.

Current opportunities

The following opportunities for appointments to Governor in Council positions are currently open for applications. Every opportunity is open for a minimum of two weeks from the date of posting on the [Governor in Council appointments website](#).

Governor in Council appointment opportunities

Position	Organization	Closing date
Director	Asia-Pacific Foundation of Canada	
Director	Bank of Canada	
Chairperson	Business Development Bank of Canada	
Director	Canada Foundation for Innovation	

AVIS DU GOUVERNEMENT

BUREAU DU CONSEIL PRIVÉ

Possibilités de nominations

Nous savons que notre pays est plus fort et notre gouvernement plus efficace lorsque les décideurs reflètent la diversité du Canada. Le gouvernement du Canada a mis en œuvre un processus de nomination transparent et fondé sur le mérite qui reflète son engagement à assurer la parité entre les sexes et une représentation adéquate des Autochtones et des groupes minoritaires dans les postes de direction. Nous continuons de rechercher des Canadiens qui incarnent les valeurs qui nous sont chères : l'inclusion, l'honnêteté, la prudence financière et la générosité d'esprit. Ensemble, nous créerons un gouvernement aussi diversifié que le Canada.

Nous nous engageons également à offrir un milieu de travail sain qui favorise la dignité et l'estime de soi des personnes et leur capacité à réaliser leur plein potentiel au travail. Dans cette optique, toutes les personnes nommées devront prendre des mesures pour promouvoir et maintenir un environnement de travail sain, respectueux et exempt de harcèlement.

Le gouvernement du Canada sollicite actuellement des candidatures auprès de divers Canadiens talentueux provenant de partout au pays qui manifestent un intérêt pour les postes suivants.

Possibilités d'emploi actuelles

Les possibilités de nominations des postes pourvus par décret suivantes sont actuellement ouvertes aux demandes. Chaque possibilité est ouverte aux demandes pour un minimum de deux semaines à compter de la date de la publication sur le [site Web des nominations par le gouverneur en conseil](#).

Possibilités de nominations par le gouverneur en conseil

Poste	Organisation	Date de clôture
Administrateur	Fondation Asie-Pacifique du Canada	
Administrateur	Banque du Canada	
Président	Banque de développement du Canada	
Administrateur	Fondation canadienne pour l'innovation	

Position	Organization	Closing date	Poste	Organisation	Date de clôture
Director	Canada Foundation for Sustainable Development Technology		Administrateur	Fondation du Canada pour l'appui technologique au développement durable	
Director	Canada Infrastructure Bank		Administrateur	Banque de l'infrastructure du Canada	
Chairperson	Canada Mortgage and Housing Corporation		Président du conseil	Société canadienne d'hypothèques et de logement	
Director	Canada Mortgage and Housing Corporation		Administrateur	Société canadienne d'hypothèques et de logement	
President	Canada Mortgage and Housing Corporation		Président	Société canadienne d'hypothèques et de logement	
Director	Canada Revenue Agency		Administrateur	Agence du revenu du Canada	
Chairperson	Canadian Accessibility Standards Development Organization		Président	Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité	
Director	Canadian Accessibility Standards Development Organization		Administrateur	Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité	
Director	Canadian Centre on Substance Abuse		Administrateur	Centre canadien de lutte contre les toxicomanies	
Director	Canadian Commercial Corporation		Administrateur	Corporation commerciale canadienne	
Chief Executive Officer	Canadian Energy Regulator		Président-directeur général	Régie canadienne de l'énergie	
Commissioner	Canadian Energy Regulator		Commissaire	Régie canadienne de l'énergie	
Director	Canadian Energy Regulator		Administrateur	Régie canadienne de l'énergie	
Chief Commissioner	Canadian Grain Commission		Président	Commission canadienne des grains	
Chief Commissioner	Canadian Human Rights Commission		Président	Commission canadienne des droits de la personne	
Member	Canadian Human Rights Tribunal		Membre	Tribunal canadien des droits de la personne	
Member	Canadian Institutes of Health Research		Membre	Instituts de recherche en santé du Canada	
President	Canadian Institutes of Health Research		Président	Instituts de recherche en santé du Canada	

Position	Organization	Closing date	Poste	Organisation	Date de clôture
Member	Canadian International Trade Tribunal		Membre	Tribunal canadien du commerce extérieur	
President	Canadian Nuclear Safety Commission		Président	Commission canadienne de sûreté nucléaire	
Member	Canadian Statistics Advisory Council		Membre	Conseil consultatif canadien de la statistique	
Director	Canadian Tourism Commission		Administrateur	Commission canadienne du tourisme	
Chairperson	Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board		Président	Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	
Member	Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board		Membre	Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	
Member	Canadian Transportation Agency		Membre	Office des transports du Canada	
Member	Copyright Board		Commissaire	Commission du droit d'auteur	
Director	Export Development Canada		Administrateur	Exportation et développement Canada	
Director	First Nations Financial Management Board		Conseiller	Conseil de gestion financière des Premières Nations	
Commissioner	First Nations Tax Commission		Commissaire	Commission de la fiscalité des premières nations	
Director (Federal)	Halifax Port Authority		Administrateur (Fédéral)	Administration portuaire de Halifax	
Member	Historic Sites and Monuments Board of Canada		Membre	Commission des lieux et monuments historiques du Canada	
Clerk of the House of Commons	House of Commons		Greffier de la Chambre des communes	Chambre des communes	
Law Clerk and Parliamentary Counsel	House of Commons		Légiste et conseiller parlementaire	Chambre des communes	
Member	Independent Advisory Board on Eligibility for Journalism Tax Measures		Membre	Comité consultatif indépendant sur l'admissibilité aux mesures fiscales relatives au journalisme	
Vice-Chairperson	Independent Advisory Board on Eligibility for Journalism Tax Measures		Vice-président	Comité consultatif indépendant sur l'admissibilité aux mesures fiscales relatives au journalisme	

Position	Organization	Closing date	Poste	Organisation	Date de clôture
Dispute/Appellate Panellist	Internal Trade Secretariat – Canadian Free Trade Agreement		Membre d'un groupe spécial/groupe spécial d'appel	Secrétariat du commerce intérieur – Accord de libre-échange canadien	
Commissioner	International Commission on the Conservation of Atlantic Tunas		Commissaire	Commission internationale pour la conservation des thonidés de l'Atlantique	
Commissioner	International Joint Commission		Commissaire	Commission conjointe internationale	
Chairperson	Laurentian Pilotage Authority		Président	Administration de pilotage des Laurentides	
Chairperson	Military Grievances External Review Committee		Président	Comité externe d'examen des griefs militaires	
Vice-Chairperson	Military Grievances External Review Committee		Vice-président	Comité externe d'examen des griefs militaires	
Chairperson	National Advisory Council on Poverty		Président	Conseil consultatif national sur la pauvreté	
Member (Children's Issues)	National Advisory Council on Poverty		Membre (Questions relatives aux enfants)	Conseil consultatif national sur la pauvreté	
Commissioner	National Battlefields Commission		Commissaire	Commission des champs de bataille nationaux	
Chairperson	National Seniors Council		Président	Conseil national des aînés	
Member	National Seniors Council		Membre	Conseil national des aînés	
Canadian Representative	North Atlantic Salmon Conservation Organization		Représentant canadien	Organisation pour la Conservation du Saumon de l'Atlantique Nord	
Canadian Representative	North Pacific Anadromous Fish Commission		Représentant canadien	Commission des poissons anadromes du Pacifique Nord	
Conflict of Interest and Ethics Commissioner	Office of the Conflict of Interest and Ethics Commissioner		Commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique	Bureau du commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique	
Director of Public Prosecutions	Office of the Director of Public Prosecutions		Directeur des poursuites pénales	Bureau du directeur des poursuites pénales	
Director	Public Sector Pension Investment Board		Administrateur	Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public	
President	Public Service Commission		Président	Commission de la fonction publique	
Principal	Royal Military College of Canada		Recteur	Collège militaire royal du Canada	

Position	Organization	Closing date
Clerk of the Senate and Clerk of the Parliaments	Senate	
Member	Social Sciences and Humanity Research Council	
Member	Standards Council of Canada	
Chairperson	Telefilm Canada	
Member	Telefilm Canada	
Member	Veterans Review and Appeal Board	
Director	VIA Rail Canada Inc.	

Poste	Organisation	Date de clôture
Greffier du Sénat et greffier des Parlements	Sénat	
Membre	Conseil de recherches en sciences humaines	
Conseiller	Conseil canadien des normes	
Président	Téléfilm Canada	
Membre	Téléfilm Canada	
Membre	Tribunal des anciens combattants (révision et appel)	
Administrateur	VIA Rail Canada Inc.	

TREASURY BOARD SECRETARIAT

Targeted Regulatory Reviews — Request for stakeholder comments

Effective regulations promote social and economic well-being, protect health and safety, and foster innovation and a competitive business environment. In recent years, the Government of Canada has undertaken a number of initiatives to modernize the Canadian regulatory system and improve its performance for Canadians and businesses. Among those initiatives are the [Targeted Regulatory Reviews](#), which examine regulation and regulatory practices to identify bottlenecks and opportunities to support economic growth and innovation, while continuing to prioritize health, safety, security, and environmental responsibilities.

The Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) is currently coordinating a third round of Regulatory Reviews, which includes a Supply Chain Regulatory Review, announced in the 2022 Fall Economic Statement. This Supply Chain Regulatory Review will examine federal regulations and regulatory practices, with a view to better support the movement of commodities and goods in Canada and across the border.

Purpose for engagement call out

Consistent with previous rounds of Regulatory Reviews, TBS is seeking input from interested organizations and individuals to inform the Supply Chain Regulatory Review. Given the breadth of supply chains and associated regulations, TBS has identified three themes for this consultation:

- Border operations

SECRETARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Examens réglementaires ciblés — Demande de commentaires des parties prenantes

Des réglementations efficaces favorisent le bien-être social et économique, protègent la santé et la sécurité, et encouragent l'innovation et un environnement commercial concurrentiel. Ces dernières années, le gouvernement du Canada a lancé un certain nombre d'initiatives visant à moderniser le système de réglementation canadien et à améliorer ses performances pour les Canadiens et les entreprises. Parmi ces initiatives, on peut citer les [examens réglementaires ciblés](#) qui examinent la réglementation et les pratiques réglementaires afin de déterminer les goulets d'étranglement et les possibilités de soutenir la croissance économique et l'innovation, tout en continuant à donner la priorité aux responsabilités en matière de santé, de sûreté, de sécurité et d'environnement.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) coordonne actuellement un troisième cycle d'examens réglementaires, qui comprend un examen réglementaire de la chaîne d'approvisionnement, annoncé dans l'Énoncé économique de l'automne 2022. L'examen réglementaire de la chaîne d'approvisionnement va examiner les règlements et les pratiques réglementaires à l'échelle fédérale afin de mieux favoriser la circulation des marchandises et des biens au Canada et aux frontières.

Objet de la demande de mobilisation

Comme lors des précédents cycles d'examens réglementaires, le SCT sollicite l'avis des organisations et des personnes intéressées afin d'éclairer l'examen réglementaire de la chaîne d'approvisionnement. Compte tenu de l'étendue des chaînes d'approvisionnement et des règlements connexes, le SCT a désigné trois thèmes de consultation :

- Opérations frontalières

- Critical minerals
- Transportation

While input is being sought specifically on these themes, other subjects may also be explored as this Regulatory Review unfolds. Interested organizations and individuals are invited to submit other input related to the regulatory framework and supply chains.

How to participate

Canadians can visit the [Supply Chain Regulatory Review project web page](#) on TBS' [Let's Talk Federal Regulations](#) engagement platform, and share their views by January 15, 2024.

TBS encourages contributors to share their input directly on this platform to increase the transparency of the consultation process. If contributors prefer to share their views by email, they may write to regulation-reglementation@tbs-sct.gc.ca.

For transparency, submissions received by email and the platform will be made public on the Government of Canada's [Open Data Portal](#) in accordance with the Directive on Open Government. Contributors must inform TBS at the email address above of any aspect they wish to be kept confidential and any identifiers (e.g. organization name) to be removed before publication. Information received throughout this submission process is subject to the *Access to Information Act* and the *Privacy Act*.

How input will be used

Following the closing of the consultation, the Government of Canada will develop a Supply Chain Regulatory Roadmap based on the comments received. Regulatory Roadmaps lay out plans to advance regulatory modernization in support of economic growth and innovation.

A summary of the responses received will also be posted on [Canada.ca](https://www.canada.ca).

- Minéraux critiques
- Transport

Bien que l'on sollicite des commentaires précisément sur ces thèmes, d'autres sujets peuvent également être explorés au fur et à mesure de l'avancement de l'examen réglementaire. Les organisations et les personnes intéressées sont invitées à soumettre d'autres contributions sur le cadre de réglementation relatif aux chaînes d'approvisionnement.

Comment participer

Les Canadiens peuvent consulter le [site Web du Projet d'examen réglementaire de la chaîne d'approvisionnement](#) du SCT [Parlons des règlements fédéraux](#) et faire part de leur point de vue d'ici le 15 janvier 2024.

Le SCT encourage les contributeurs à faire part de leur point de vue directement sur cette plateforme afin d'accroître la transparence du processus de consultation. Si les contributeurs préfèrent procéder par courrier électronique, ils peuvent écrire à regulation-reglementation@tbs-sct.gc.ca.

Par souci de transparence, les soumissions reçues par courrier électronique et par la plateforme seront rendues publiques sur le [Portail de l'utilisation des données ouvertes](#) du gouvernement du Canada, conformément à la Directive sur le gouvernement ouvert. Les contributeurs doivent écrire au SCT à l'adresse électronique ci-dessus pour l'informer de tout aspect qu'ils souhaitent garder confidentiel et de tout identifiant (par exemple le nom de l'organisation) qui doit être supprimé avant la publication. Les renseignements reçus dans le cadre de cette procédure de soumission sont assujettis à la *Loi sur l'accès à l'information* et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

La façon dont les commentaires seront utilisés

À la suite de la consultation, le gouvernement du Canada élaborera une feuille de route de l'examen réglementaire de la chaîne d'approvisionnement à la lumière des commentaires reçus. Les feuilles de route réglementaires présentent des plans visant à faire progresser la modernisation de la réglementation afin de soutenir la croissance économique et l'innovation.

Un résumé des réponses reçues sera aussi affiché sur [Canada.ca](https://www.canada.ca).

PARLIAMENT**HOUSE OF COMMONS**

First Session, 44th Parliament

PRIVATE BILLS

[Standing Order 130](#) respecting notices of intended applications for private bills was published in the *Canada Gazette*, Part I, on November 20, 2021.

For further information, contact the Private Members' Business Office, House of Commons, West Block, Room 314-C, Ottawa, Ontario K1A 0A6, 613-992-9511.

Eric Janse

Acting Clerk of the House of Commons

ROYAL ASSENT

Wednesday, November 1, 2023

On Wednesday, November 1, 2023, Her Excellency the Governor General signified assent in His Majesty's name to the bill listed below.

Assent was signified by written declaration, pursuant to the *Royal Assent Act*, S.C. 2002, c. 15. Section 5 of that Act provides that each Act "... is deemed to be assented to on the day on which the two Houses of Parliament have been notified of the declaration."

The Senate was notified of the written declaration on Thursday, November 2, 2023.

The House of Commons was notified of the written declaration on Thursday, November 2, 2023.

An Act to amend the Canada Business Corporations Act and to make consequential and related amendments to other Acts
(Bill C-42)

Gérald Lafrenière

Clerk of the Senate and Clerk of the Parliaments

PARLEMENT**CHAMBRE DES COMMUNES**

Première session, 44^e législature

PROJETS DE LOI D'INTÉRÊT PRIVÉ

L'[article 130](#) du Règlement relatif aux avis de demande de projets de loi d'intérêt privé a été publié dans la Partie I de la *Gazette du Canada* du 20 novembre 2021.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le Bureau des affaires émanant des députés à l'adresse suivante : Chambre des communes, Édifice de l'Ouest, pièce 314-C, Ottawa (Ontario) K1A 0A6, 613-992-9511.

Le greffier intérimaire de la Chambre des communes

Eric Janse**SANCTION ROYALE**

Le mercredi 1^{er} novembre 2023

Le mercredi 1^{er} novembre 2023, Son Excellence la gouverneure générale a accordé la sanction royale au nom de Sa Majesté au projet de loi mentionné ci-dessous.

La sanction a été octroyée par déclaration écrite, conformément à la *Loi sur la sanction royale*, L.C. 2002, ch. 15. Aux termes de l'article 5 de cette loi, « la déclaration écrite porte sanction royale le jour où les deux chambres du Parlement en ont été avisées ».

Le Sénat a été informé de la déclaration écrite le jeudi 2 novembre 2023.

La Chambre des communes a été informée de la déclaration écrite le jeudi 2 novembre 2023.

Loi modifiant la Loi canadienne sur les sociétés par actions et apportant des modifications corrélatives et connexes à d'autres lois
(Projet de loi C-42)

Le greffier du Sénat et greffier des Parlements

Gérald Lafrenière

COMMISSIONS**CANADA REVENUE AGENCY****INCOME TAX ACT***Revocation of registration of a charity*

The following notice of proposed revocation was sent to the charity listed below for failure to meet the parts of the *Income Tax Act* as listed in this notice:

“Notice is hereby given, pursuant to paragraphs 168(1)(b), 168(1)(c) and 168(1)(e) of the *Income Tax Act*, of our intention to revoke the registration of the charity listed below and that by virtue of paragraph 168(2)(b) thereof, the revocation of registration will be effective on the date of publication of this notice in the *Canada Gazette*.”

Business number Numéro d'entreprise	Name / Nom Address / Adresse
806662805RR0001	SINGLE MOTHERS IN PROGRESS, TORONTO, ONT.

Sharmila Khare
Director General
Charities Directorate

CANADA REVENUE AGENCY**INCOME TAX ACT***Revocation of registration of charities*

The following notice of proposed revocation was sent to the charities listed below for failure to meet the parts of the *Income Tax Act* as listed in this notice:

“Notice is hereby given, pursuant to paragraphs 168(1)(b) and 168(1)(d), and subsection 149.1(4) of the *Income Tax Act*, of our intention to revoke the registration of the charity listed below and that by virtue of paragraph 168(2)(b) thereof, the revocation of

COMMISSIONS**AGENCE DU REVENU DU CANADA****LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU***Révocation de l'enregistrement d'un organisme de bienfaisance*

L'avis d'intention de révocation suivant a été envoyé à l'organisme de bienfaisance indiqué ci-après parce qu'il n'a pas respecté les parties de la *Loi de l'impôt sur le revenu* tel qu'il est indiqué ci-dessous :

« Avis est donné par les présentes, conformément aux alinéas 168(1)b), 168(1)c) et 168(1)e) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, de notre intention de révoquer l'enregistrement de l'organisme de bienfaisance mentionné ci-dessous en vertu de l'alinéa 168(2)b) de cette loi et que la révocation de l'enregistrement entre en vigueur à la date de publication du présent avis dans la *Gazette du Canada*. »

La directrice générale
Direction des organismes de bienfaisance
Sharmila Khare

AGENCE DU REVENU DU CANADA**LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU***Révocation de l'enregistrement d'organismes de bienfaisance*

L'avis d'intention de révocation suivant a été envoyé aux organismes de bienfaisance indiqués ci-après parce qu'ils n'ont pas respecté les parties de la *Loi de l'impôt sur le revenu* tel qu'il est indiqué ci-dessous :

« Avis est donné par les présentes, conformément aux alinéas 168(1)b) et 168(1)d) et au paragraphe 149.1(4) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, de notre intention de révoquer l'enregistrement de l'organisme de

registration will be effective on the date of publication of this notice in the *Canada Gazette*.”

bienfaisance mentionné ci-dessous en vertu de l’alinéa 168(2)b) de cette loi et que la révocation de l’enregistrement entre en vigueur à la date de publication du présent avis dans la *Gazette du Canada*. »

Business number Numéro d’entreprise	Name / Nom Address / Adresse
863272472RR0001	FOYER LE PASSAGE, VENISE-EN-QUÉBEC (QC)
874092026RR0001	FONDATION MISERERE 2000, MASCOUCHE (QC)

Sharmila Khare
Director General
Charities Directorate

La directrice générale
Direction des organismes de bienfaisance
Sharmila Khare

CANADIAN INTERNATIONAL TRADE TRIBUNAL

APPEAL

Notice No. HA-2023-014

The Canadian International Trade Tribunal will hold a public hearing to consider the appeal referenced below. This hearing will be held via videoconference. Interested persons planning to attend should contact the Tribunal at 613-993-3595 or at citt-tcce@tribunal.gc.ca at least two business days before the commencement of the hearing to register and to obtain further information.

Customs Act

Tweed Inc. v. President of the Canada Border Services Agency

Date of Hearing	December 19, 2023
Appeal	AP-2023-006
Goods in Issue	JPAQ polypropylene cases
Issue	Whether the goods in issue are properly classified under tariff item 3924.90.00 as “tableware, kitchenware, other household articles and hygienic or toilet articles, of plastics – Other”, as determined by the President of the Canada Border Services Agency or should be classified under tariff item 3923.10.00 as “articles for the conveyance or packing of goods, of plastics – Boxes, cases, crates and similar articles – Other”, as claimed by Tweed Inc.
Tariff Items at Issue	Tweed Inc. — 3923.10.00 President of the Canada Border Services Agency — 3924.90.00

TRIBUNAL CANADIEN DU COMMERCE EXTÉRIEUR

APPEL

Avis n° HA-2023-014

Le Tribunal canadien du commerce extérieur tiendra une audience publique afin d’instruire l’appel mentionné ci-dessous. L’audience se déroulera par vidéoconférence. Les personnes intéressées qui ont l’intention d’y assister doivent s’adresser au Tribunal en composant le 613-993-3595 ou en écrivant au tcce-citt@tribunal.gc.ca au moins deux jours ouvrables avant le début de l’audience pour s’inscrire et pour obtenir des renseignements additionnels.

Loi sur les douanes

Tweed Inc. c. Présidente de l’Agence des services frontaliers du Canada

Date de l’audience	19 décembre 2023
Appel	AP-2023-006
Marchandises en cause	Étuis en polypropylène JPAQ
Question en litige	Déterminer si les marchandises en cause sont correctement classées dans le numéro tarifaire 3924.90.00 à titre de « vaisselle, autres articles de ménage ou d’économie domestique et articles d’hygiène ou de toilette, en matières plastiques – Autres », comme l’a déterminé la présidente de l’Agence des services frontaliers du Canada, ou si elles devraient être classées dans le numéro tarifaire 3923.10.00 à titre d’« articles de transport ou d’emballage, en matières plastiques; bouchons, couvercles, capsules et autres dispositifs de fermeture, en matières plastiques – Boîtes, caisses, casiers et articles similaires – Autres », comme le soutient Tweed Inc.
Numéros tarifaires en cause	Tweed Inc. — 3923.10.00 Présidente de l’Agence des services frontaliers du Canada — 3924.90.00

PARKS CANADA AGENCY**SPECIES AT RISK ACT**

Description of critical habitat of American Badger jeffersonii subspecies Western and Eastern populations in Kootenay National Park of Canada

The American Badger *jeffersonii* subspecies (*Taxidea taxus jeffersonii*), Western and Eastern populations, is a medium-sized, relatively flattened, mottled yellow and tan carnivore that is well developed for digging burrows. This species is listed on Schedule 1 of the *Species at Risk Act*. In Canada, the Western population occurs within Okanagan, Boundary, Thompson, Cariboo, and Nicola/Similkameen regions of south-central British Columbia, while the Eastern population occurs in the Rocky Mountain Trench, Elk Valley and Creston/Yahk regions of southeastern British Columbia. The American Badger *jeffersonii* subspecies, Western and Eastern population, is typically associated with grassland and open forest ecosystems where prey is available and soil conditions are suitable for digging.

The *Recovery Strategy for the American Badger jeffersonii subspecies (Taxidea taxus jeffersonii) Western population and Eastern population in Canada* identifies critical habitat for the species in a number of areas, including within Kootenay National Park of Canada.

Notice is hereby given, pursuant to subsection 58(2) of the *Species at Risk Act*, that 90 days after the date of publication of this notice, subsection 58(1) of the *Species at Risk Act* will apply to the critical habitat of the American Badger *jeffersonii* subspecies, Western and Eastern populations, identified in the Recovery Strategy for the species that is included in the Species at Risk Public Registry, and that is located within Kootenay National Park of Canada, the boundaries of which are described in Schedule 1 to the *Canada National Parks Act*.

François Masse

Field Unit Superintendent
Lake Louise, Yoho and Kootenay Field Unit

AGENCE PARCS CANADA**LOI SUR LES ESPÈCES EN PÉRIL**

Description de l'habitat essentiel du blaireau d'Amérique de la sous-espèce jeffersonii, population de l'Ouest et population de l'Est, dans le parc national Kootenay du Canada

Le blaireau d'Amérique de la sous-espèce *jeffersonii* (*Taxidea taxus jeffersonii*), population de l'Ouest et population de l'Est, est un carnivore de taille moyenne tacheté de beige et de jaune, au corps relativement aplati et bien adapté pour creuser des terriers. Cette espèce est inscrite à l'annexe 1 de la *Loi sur les espèces en péril*. Au Canada, la population de l'Ouest est présente dans les régions de l'Okanagan, de Boundary, de Thompson, de Cariboo, de Nicola et de Similkameen du centre-sud de la Colombie-Britannique, tandis que la population de l'Est est présente dans le sillon des Rocheuses, dans la vallée de l'Elk et dans le secteur Creston/Yahk, soit dans les régions du sud-est de la Colombie-Britannique. Le blaireau d'Amérique de la sous-espèce *jeffersonii*, population de l'Ouest et population de l'Est, est habituellement associé aux prairies et aux écosystèmes forestiers ouverts où les proies sont disponibles et où les conditions de sol permettent de creuser.

Le *Programme de rétablissement du blaireau d'Amérique de la sous-espèce jeffersonii (Taxidea taxus jeffersonii), population de l'Ouest et population de l'Est, au Canada* définit l'habitat essentiel de l'espèce à de nombreux endroits, y compris dans le parc national Kootenay du Canada.

Avis est par la présente donné que, en vertu du paragraphe 58(2) de la *Loi sur les espèces en péril*, 90 jours après la date de publication du présent avis, le paragraphe 58(1) de la *Loi sur les espèces en péril* s'appliquera à l'habitat essentiel du blaireau d'Amérique de la sous-espèce *jeffersonii*, population de l'Ouest et population de l'Est, tel qu'il est défini dans le programme de rétablissement de l'espèce figurant au Registre public des espèces en péril, et qui est situé dans le parc national Kootenay du Canada dont les limites sont décrites à l'annexe 1 de la *Loi sur les parcs nationaux du Canada*.

Le directeur d'unité de gestion
Unité de gestion de Lake Louise, Yoho et Kootenay

François Masse

MISCELLANEOUS NOTICES**ALAN CA INC.****LETTERS PATENT OF CONTINUANCE**

Notice is hereby given, in accordance with subsection 32(2) of the *Insurance Companies Act* (Canada), that Alan CA Inc., an entity incorporated under the Ontario *Business Corporations Act*, intends to file with the Superintendent of Financial Institutions an application for the Minister of Finance to issue letters patent continuing the company under the *Insurance Companies Act* (Canada), as a life insurance company operating within the following classes of insurance: accident and sickness insurance and life insurance.

The company carries on business in Canada under the name of Alan CA Inc. and its head office is located in Toronto, Ontario. It is a subsidiary of Alan SA, an entity incorporated and formed under the laws of France.

Any person who objects to the proposed continuance may submit an objection in writing to the Office of the Superintendent of Financial Institutions, 255 Albert Street, 12th Floor, Ottawa, Ontario K1A 0H2, on or before January 9, 2024.

Note: The publication of this notice should not be construed as evidence that the letters patent will be issued. The granting of the letters patent will be dependent upon the normal *Insurance Companies Act* (Canada) application review process and the discretion of the Minister of Finance.

Toronto, November 18, 2023

Alan CA Inc.

THE CANADIAN TRANSIT COMPANY**ANNUAL MEETING**

Notice is hereby given that the annual meeting of shareholders of The Canadian Transit Company will be held at the offices of the Detroit International Bridge Company, 12225 Stephens Road, Warren, Michigan, on November 22, 2023, at 3:00 p.m., for the purpose of electing directors of the Company and for the transaction of any other business authorized or required to be transacted by the shareholders.

Dan Stamper
President

AVIS DIVERS**ALAN CA INC.****LETTRES PATENTES DE PROROGATION**

Avis est par les présentes donné, conformément au paragraphe 32(2) de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), que Alan CA Inc., société constituée en vertu de la *Loi sur les sociétés par actions* (Ontario), a l'intention de déposer auprès du surintendant des institutions financières, une demande pour que la ministre des Finances délivre des lettres patentes prorogeant la société aux termes de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada) en tant que société d'assurance-vie pour les risques relatifs aux branches d'assurance suivantes : « accidents et maladie » et « vie ».

La société exerce ses activités au Canada sous la dénomination sociale Alan CA Inc. et son siège social est situé à Toronto, en Ontario. C'est une filiale d'Alan SA, société constituée et organisée en vertu des lois de la France.

Toute personne qui s'oppose à la prorogation projetée peut soumettre une opposition par écrit au Bureau du surintendant des institutions financières, 255, rue Albert, 12^e étage, Ottawa (Ontario) K1A 0H2, au plus tard le 9 janvier 2024.

Remarque : La publication du présent avis ne doit pas être interprétée comme une preuve que les lettres patentes seront délivrées. La délivrance des lettres patentes dépendra du processus normal d'examen des demandes prévu par la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada) et du pouvoir discrétionnaire de la ministre des Finances.

Toronto, le 18 novembre 2023

Alan CA Inc.

THE CANADIAN TRANSIT COMPANY**ASSEMBLÉE ANNUELLE**

Avis est par les présentes donné que l'assemblée annuelle des actionnaires de The Canadian Transit Company se tiendra aux bureaux de la Detroit International Bridge Company, situés au 12225 Stephens Road, Warren, Michigan, le 22 novembre 2023, à 15 h, afin d'élire les administrateurs de la compagnie et de délibérer sur toutes les questions soulevées par les actionnaires ou approuvées par ceux-ci.

Le président
Dan Stamper

CENTRAL 1 TRUST COMPANY

**DESIGNATED OFFICE FOR THE SERVICE OF
ENFORCEMENT NOTICES**

Notice is hereby given, pursuant to the *Support Orders and Support Provisions (Banks and Authorized Foreign Banks) Regulations* and *Support Orders and Support Provisions (Trust and Loan Companies) Regulations*, that the following office has been designated for the service of enforcement notices in all provinces of Canada.

Central 1 Trust Company
1441 Creekside Drive
Vancouver
British Columbia
V6J 4S8

SOCIÉTÉ DE FIDUCIE CENTRAL 1

**BUREAU DÉSIGNÉ POUR LA SIGNIFICATION DES
AVIS D'EXÉCUTION**

Avis est par les présentes donné, conformément au *Règlement sur les ordonnances alimentaires et les dispositions alimentaires (banques et banques étrangères autorisées)* ainsi qu'au *Règlement sur les ordonnances alimentaires et les dispositions alimentaires (sociétés de fiducie et de prêt)*, que le bureau suivant a été désigné aux fins de signification des avis d'exécution, et ce, pour toutes les provinces du Canada.

Société de fiducie Central 1
1441 Creekside Drive
Vancouver
British Columbia
V6J 4S8

PROPOSED REGULATIONS

Table of contents

Canada Border Services Agency

Regulations Amending the Immigration and
Refugee Protection Regulations 3545

Employment and Social Development, Dept. of

Regulations Amending the Pay Equity
Regulations (Administrative Monetary
Penalties and Technical Amendments) 3562

Environment, Dept. of the, and Dept. of Health

Certain Products Containing Toxic
Substances Regulations..... 3619

RÈGLEMENTS PROJETÉS

Table des matières

Agence des services frontaliers du Canada

Règlement modifiant le Règlement
sur l’immigration et la protection
des réfugiés..... 3545

Emploi et du Développement social, min. de l’

Règlement modifiant le Règlement sur
l’équité salariale (sanctions
administratives pécuniaires et
modifications techniques)..... 3562

Environnement, min. de l’, et min. de la Santé

Règlement sur certains produits contenant
des substances toxiques 3619

Regulations Amending the Immigration and Refugee Protection Regulations

Statutory authority

Immigration and Refugee Protection Act

Sponsoring agency

Canada Border Services Agency

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

Issues

A regulatory review was conducted on the division of authorities to issue removal orders. The authority is presently divided among the Immigration Division (ID) of the Immigration and Refugee Board (IRB) and the Minister's Delegate (MD) [i.e. an official of the Canada Border Services Agency (CBSA) or of Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC)]. The former is intended to have jurisdiction over more complex inadmissibility grounds, whereas the latter is intended to have jurisdiction over relatively straightforward inadmissibility grounds. Three relatively straightforward circumstances of inadmissibility have been identified as more appropriately falling under MD jurisdiction; namely (1) misrepresentation of visa-exempt status on an electronic travel authorization (eTA) application; (2) failure to appear for a medical examination; and (3) failure to appear for examination at a designated port of entry. Referring these inadmissibility case types to the ID unnecessarily extends the length of time before a removal order can be issued while increasing border integrity risks when the simpler MD process would be more efficient and effective.

Background

Commitment to review authorities for inadmissibility determination and removal order issuance

On April 13, 2017, the Government of Canada tabled its response to the Standing Senate Committee on National Security and Defence report entitled *Vigilance, Accountability and Security at Canada's Borders*. In its report, among other things, the Committee noted that the removal

Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés

Fondement législatif

Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés

Organisme responsable

Agence des services frontaliers du Canada

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

(Le présent résumé ne fait pas partie du Règlement.)

Enjeux

Un examen réglementaire a été effectué sur le partage des pouvoirs concernant la prise de mesures de renvoi. Le pouvoir est actuellement partagé entre la Section de l'immigration (SI) de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR) et le délégué du ministre (DM) [c'est-à-dire un représentant de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) ou d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)]. La première est censée avoir compétence pour des motifs d'interdiction de territoire complexes, tandis que le second est censé avoir compétence pour des motifs d'interdiction de territoire relativement simples. Trois cas d'interdiction de territoire relativement simples ont été jugés comme étant de nature à relever de la compétence du DM, soit (1) de fausses déclarations concernant le statut de personne dispensée de visa dans une demande d'autorisation de voyage électronique (AVE), (2) le défaut de se soumettre à une visite médicale, et (3) le défaut de se soumettre au contrôle à un point d'entrée désigné. Le renvoi de ces types de cas d'interdiction de territoire à la SI prolonge inutilement le délai avant qu'une mesure de renvoi puisse être prise tout en augmentant les risques pour l'intégrité de la frontière lorsque le processus plus simple du DM serait plus efficace et efficient.

Contexte

Engagement à réviser les pouvoirs pour le constat d'interdiction de territoire et la prise de mesures de renvoi

Le 13 avril 2017, le gouvernement du Canada a déposé sa réponse au rapport du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense intitulé *Vigilance, reddition de comptes et sécurité aux frontières du Canada*. Dans son rapport, entre autres choses, le Comité notait

of inadmissible persons is a lengthy and costly process and indicated a general orientation towards the notion that inadmissible persons should not, in the first instance, have to physically enter Canada only for the purpose of an admissibility hearing at the ID of the IRB and subsequent removal from Canada by the CBSA. In its response, the Government of Canada noted its commitment to delivering a balanced, efficient, and cost-effective immigration enforcement program, as well as addressing these underlying concerns raised by the Committee. The government response committed the CBSA to explore policy options to enhance efficiencies in the inadmissibility determination process. As a result, a broad multi-year review of various inadmissibility grounds was conducted regarding the authorities of either the ID or the MD to issue removal orders against inadmissible persons. This was the first comprehensive review of related authorities since the *Immigration and Refugee Protection Act* (IRPA) and the *Immigration and Refugee Protection Regulations* (IRPR) came into force in 2002. The proposed amendments would ensure that the framework remains relevant and appropriate in today's modern border management and immigration enforcement context.

Reports on inadmissibility and issuance of removal orders

Pursuant to the IRPA, if an officer is of the opinion that a foreign national is inadmissible for any of the reasons enumerated in the Act, the officer may write a report outlining the allegation. The report on inadmissibility must then be referred to an MD to determine whether or not the allegation is well founded. The IRPR specifies the circumstances in which an inadmissibility determination and removal order can be made by either the MD at time of review or whether the report must be referred to the ID for an admissibility hearing. Where a foreign national referred to the ID is determined to be inadmissible, the ID must issue a removal order. The ID does not have discretion to choose not to issue a removal order against an inadmissible foreign national. Once the removal order is enforceable,¹ the CBSA is under a legal obligation to remove the foreign national as soon as possible. Overall, this is a much more lengthy and costly process when compared to the MD approach, which, for instance, enables the CBSA to issue and enforce a removal order at a port of entry.

Since its inception, the legislative framework in the IRPA and IRPR was intended to assign the relatively more

que le renvoi des personnes interdites de territoire est un processus long et coûteux et indiquait être généralement d'avis que les personnes interdites de territoire ne devraient pas, en premier lieu, être tenues d'entrer physiquement au Canada uniquement aux fins d'une enquête devant la SI de la CISR et d'un renvoi ultérieur du Canada par l'ASFC. Dans sa réponse, le gouvernement du Canada a souligné son engagement à mettre en œuvre un programme équilibré, efficace et économique d'exécution de la loi en matière d'immigration, ainsi qu'à répondre aux préoccupations sous-jacentes soulevées par le Comité. De plus, le gouvernement a engagé l'ASFC à explorer des options stratégiques afin d'améliorer l'efficacité du processus de constat d'interdiction de territoire. Par conséquent, un vaste examen pluriannuel des divers motifs d'interdiction de territoire a été entrepris concernant les pouvoirs de la SI ou du DM de prendre des mesures de renvoi à l'égard des personnes interdites de territoire. Il s'agit du premier examen exhaustif des pouvoirs connexes depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) et du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR) en 2002. Les modifications proposées permettraient de s'assurer que le cadre demeure pertinent et approprié dans le contexte moderne de la gestion de la frontière et de l'exécution de la loi en matière d'immigration.

Rapports d'interdiction de territoire et prise de mesures de renvoi

En vertu de la LIPR, si un agent estime qu'un étranger est interdit de territoire pour l'un des motifs énumérés dans la Loi, il peut rédiger un rapport décrivant l'allégation. Le rapport d'interdiction de territoire doit ensuite être transmis à un DM pour déterminer si l'allégation est fondée ou non. Le RIPR précise les circonstances dans lesquelles une décision d'interdiction de territoire et une mesure de renvoi peuvent être prises par le DM au moment de l'examen et celles dans lesquelles l'affaire doit plutôt être déférée à la SI aux fins d'enquête. Lorsqu'il est déterminé qu'un étranger déféré à la SI est interdit de territoire, la SI doit prendre une mesure de renvoi. La SI n'a pas le pouvoir discrétionnaire de décider de ne pas prendre de mesure de renvoi à l'égard d'un étranger interdit de territoire. Dès lors que la mesure de renvoi est exécutoire¹, l'ASFC a l'obligation légale de renvoyer l'étranger dès que possible. Dans l'ensemble, il s'agit d'un processus beaucoup plus long et coûteux que la démarche auprès du DM, qui permet, par exemple, à l'ASFC de prendre et d'exécuter une mesure de renvoi à un point d'entrée.

Depuis sa création, le cadre législatif de la LIPR et du RIPR visait à attribuer au DM les cas d'interdiction de

¹ A removal order is enforceable after the removal order has come into force (the timing of this depends on whether there is a right of appeal or if the foreign national is a refugee claimant) and is not stayed. The IRPA and IRPR provide for the circumstances where a stay of removal is applicable. A foreign national who challenges a decision at the Federal Court may also request for a stay of removal.

¹ Une mesure de renvoi devient exécutoire dès sa prise d'effet (le moment de la prise d'effet varie selon qu'il existe un droit d'appel ou que l'étranger est un demandeur d'asile) si elle ne fait pas l'objet d'un sursis. La LIPR et le RIPR prévoient les circonstances dans lesquelles une mesure de renvoi peut faire l'objet d'un sursis. L'étranger qui conteste une décision de la Cour fédérale peut également demander un sursis.

straightforward inadmissibility circumstances to the MD. On the other hand, the more complex inadmissibility circumstances that require greater weighing of evidence were meant to be reserved for the ID, involving a more time and cost intensive admissibility hearing process. The Government of Canada has on various occasions continued to reaffirm this general policy orientation through various amendments to the IRPR. These amendments actively sought to maintain a balanced approach by deliberately prescribing relatively straightforward inadmissibility grounds under MD jurisdiction. This included, for instance, amendments that transferred sanctions inadmissibility from the ID to the MD that came into force on [June 10, 2019](#). A similar approach was adopted on [March 20, 2020](#), and on [April 20, 2020](#), when the IRPR was further amended to place removal order issuance for certain relatively straightforward inadmissibility circumstances linked to the coronavirus (COVID-19) pandemic response under the jurisdiction of the MD rather than the ID.

For the purposes of the specified inadmissibility provisions related to these proposed amendments, a foreign national who has been issued a removal order is barred from entry to Canada for one year if it was issued for the types of non-compliance that have been identified, or five years if it was issued for misrepresentation (see the specified inadmissibility provisions in the “Description” section below). A foreign national who was issued a five-year removal order is not permitted to apply for permanent resident status within that period.

Government of Canada and CBSA priorities

The proposed amendments support the Government of Canada priorities set out in the Minister of Public Safety’s [Mandate Letter](#) to take action to modernize and maintain the integrity of our borders by modernizing processes at Canada’s ports of entry (POE). This is achieved by giving the MD authority to issue removal orders at the POE, in three relatively simple circumstances, by not allowing access to Canada to those who are found inadmissible for the sole purpose of an admissibility hearing and removal.

Streamlining admissibility determination and removal would advance the Government of Canada’s commitment to the Standing Senate Committee on National Security and Defence Committee to deliver a balanced, efficient, and cost effective immigration enforcement program. This commitment is also reflected in the CBSA’s strategic policy agenda, which includes enhancing the Agency’s capacity for removals of inadmissible persons and leveraging solutions in support of more effective removals.

territoire relativement simples. Les cas d’interdiction de territoire plus complexes qui exigent une appréciation poussée de la preuve devaient quant à eux être réservés à la SI, ce qui nécessitait un processus d’enquête plus long et plus coûteux. À diverses occasions, le gouvernement du Canada a continué de réaffirmer cette orientation générale en apportant diverses modifications au RIPR. Ces modifications visaient activement à maintenir une approche équilibrée en prescrivant délibérément des motifs d’interdiction de territoire relativement simples relevant de la compétence du DM. Cela comprenait, par exemple, des modifications transférant les cas d’interdiction de territoire en raison de sanctions de la SI au DM sont entrées en vigueur le [10 juin 2019](#). Une approche similaire a été adoptée le [20 mars 2020](#) et le [20 avril 2020](#), lorsque le RIPR a été modifié de façon à ce que la prise de mesures de renvoi pour certains cas d’interdiction de territoire relativement simples dans le cadre de la réponse à la pandémie de coronavirus (COVID-19) relève de la compétence du DM plutôt que de la SI.

Pour l’application des dispositions d’interdiction de territoire précisées liées aux modifications proposées, l’étranger visé par une mesure de renvoi est interdit d’entrée au Canada pour une période d’un an si la mesure a été prise pour les types de non-conformité qui ont été relevés ou pour une période de cinq ans si la mesure a été prise pour fausses déclarations (voir les dispositions d’interdiction de territoire précisées dans la section « Description » plus loin). L’étranger visé par une mesure de renvoi d’une durée de cinq ans n’est pas autorisé à demander le statut de résident permanent durant cette période.

Priorités du gouvernement du Canada et de l’ASFC

Les modifications proposées appuient les priorités du gouvernement du Canada énoncées dans la [lettre de mandat](#) du ministre de la Sécurité publique visant à prendre des mesures pour moderniser les frontières et en préserver l’intégrité par la modernisation des processus aux points d’entrée du Canada. Pour ce faire, les modifications confèrent au DM le pouvoir de prendre des mesures de renvoi au point d’entrée, dans trois circonstances relativement simples, en refusant l’accès au Canada aux personnes jugées interdites de territoire qui cherchent à y entrer uniquement aux fins d’enquête et de renvoi.

La rationalisation de la détermination de l’admissibilité et du renvoi contribuerait à concrétiser l’engagement du gouvernement du Canada envers le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense à mettre en œuvre un programme d’exécution de la loi en matière d’immigration équilibré, efficace et économique. Cet engagement est également reflété dans le programme stratégique de l’ASFC, qui consiste notamment à accroître la capacité de l’Agence de procéder au renvoi des personnes interdites de territoire et à tirer parti de solutions afin d’améliorer l’efficacité des renvois.

Immigration detention

Canada's immigration detention program is based on the principle that detention shall be used only as a measure of last resort, in limited circumstances, such as where an individual is considered to be a danger to the public, a flight risk or where their identity has not been established, and only after appropriate alternatives to detention are considered and determined to be unsuitable or unavailable. Detention decisions depend on the facts and circumstances of each case and are made having regards to the factors outlined in the IRPR.

The *Regulations Amending the Immigration and Refugee Protection Regulations* (the proposed Regulations) would support this policy stance by avoiding the potential detention of individuals found inadmissible, more particularly when considering those who failed to appear for examination at a designated port of entry. These individuals face potential detention when referred in Canada to appear before the ID, since avoidance of examination is a factor weighing towards flight risk. By transferring authority to issue a removal order to the MD the potential for detention would be altogether avoided, volumes of those held in detention reduced, cost savings increased and lead to more efficient and expedited removal of those who are inadmissible to Canada.

Reports from 2020 and 2021 — Immigration removals

In its [spring 2020 report](#), the Auditor General of Canada examined the CBSA's removals program. The audit focused on whether the Agency removed individuals ordered to leave Canada as soon as possible. The Auditor General noted that the timely removal of foreign nationals who are found inadmissible protects the integrity and fairness of Canada's immigration system. It was furthermore noted that removals are also one of the most effective ways to deter those who might otherwise seek to abuse the immigration system. To the extent that the proposed amendments would enable inadmissibility cases to be determined more swiftly, increase the pace at which removal orders can be issued, and increase the CBSA's ability to conduct more removals from ports of entry rather than requiring physical referral into Canada for an admissibility hearing at the ID, the proposed amendments contribute towards the overall goal of ensuring removals are conducted as soon as possible.

In the related spring 2021 [Government response to the Fifth Report of the House of Commons Standing Committee on Public Accounts, entitled *Immigration Removals*](#),

Détention liée à l'immigration

Le programme de détention liée à l'immigration du Canada repose sur le principe que la détention ne sera utilisée qu'en dernier recours, dans des circonstances bien définies, comme lorsque l'on considère qu'une personne représente un danger pour le public ou un risque de fuite, ou lorsque son identité n'a pas été établie, et uniquement après que des solutions de rechange à la détention appropriées auront été envisagées et qu'il aura été déterminé qu'elles ne conviennent pas ou qu'elles sont inaccessibles. Les décisions en matière de détention dépendent des faits et des circonstances propres à chaque cas et sont prises en tenant compte des facteurs énoncés dans le RPR.

Le *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (le projet de règlement) appuierait cette position de principe en évitant la détention potentielle de personnes jugées interdites de territoire, plus particulièrement lorsqu'il s'agit de personnes qui ont omis de se soumettre au contrôle à un point d'entrée désigné. Ces personnes risquent d'être détenues lorsqu'elles sont déférées au Canada pour comparaître devant la SI, étant donné que le défaut de se soumettre au contrôle est un facteur contribuant à déterminer qu'il y a risque de fuite. Le transfert du pouvoir de prendre une mesure de renvoi au DM permettrait d'éviter complètement la possibilité d'une détention, de réduire le nombre de personnes détenues, d'augmenter les économies et d'accélérer le renvoi des personnes interdites de territoire au Canada.

Rapports 2020 et 2021 — Le renvoi d'immigrants refusés

Dans son [rapport du printemps 2020](#), le vérificateur général du Canada a examiné le programme de renvois de l'ASFC. L'audit visait à déterminer si l'Agence avait renvoyé dès que possible les étrangers interdits de territoire au Canada. Le vérificateur général a noté que l'expulsion dans les meilleurs délais des étrangers interdits de territoire permettait d'assurer l'intégrité et l'équité du système d'immigration canadien. Il a également indiqué que c'était l'une des façons les plus efficaces de dissuader les personnes qui voudraient d'une façon ou d'une autre exploiter le système à leur avantage. Dans la mesure où elles permettraient de constater plus rapidement les cas d'interdiction de territoire, d'accélérer la prise de mesures de renvoi et d'accroître le nombre de renvois aux points d'entrée auxquels l'ASFC peut procéder sans que la présence des personnes concernées au Canada soit exigée aux fins d'enquête devant la SI, les modifications proposées contribuent à l'objectif global de veiller à l'exécution des renvois dès que possible.

Au printemps 2021, dans la [réponse du gouvernement au cinquième rapport du Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes, intitulé *Le renvoi*](#)

Parliamentarians were informed of the CBSA's intention to move forward with the proposed amendments.

Recourses

Judicial review at Federal Court

Most decisions rendered under the IRPA, including MD decisions to issue a removal order against a foreign national, may be challenged by way of an application for judicial review to the Federal Court pursuant to subsection 72(1) of the IRPA. A foreign national who seeks judicial review of an MD decision must first make an application for leave to the Court (i.e. permission). At the leave stage, the Court conducts a paper review of the file. If the application for leave is dismissed, the file is closed and this decision cannot be appealed. If leave is granted, the application for judicial review will be heard by the Federal Court.

Foreign national holding a permanent resident visa

Where a right of appeal exists, a foreign national must first exhaust their right of appeal before they make an application for leave and judicial review. Under subsection 63(2) of the IRPA, a foreign national who holds a permanent resident visa may file an appeal to the Immigration Appeal Division (IAD) against the issuance of the removal order by an MD or the ID. No appeal may be made, however, if the foreign national is inadmissible on grounds of security, violating human or international rights, serious criminality² or organized criminality. The IAD may allow the appeal if

- the decision-maker made an error in law or of fact (or both law and fact);
- the decision-maker did not respect a principle of natural justice; or
- in certain circumstances, and taking into account the best interests of a child directly affected by the decision, there are sufficient humanitarian and compassionate considerations (H&Cs) to warrant special relief, in light of all the circumstances of the case. If, however, the foreign national obtained the permanent resident visa on the basis of membership in the family class, the IAD must not consider H&Cs unless it has decided that the foreign national is a member of the family class and the sponsor is a sponsor within the meaning of the IRPR.

If it allows the appeal, the IAD generally sets aside the original decision and makes the decision that in its opinion should have been made.

² Subsection 64(2) specifies that serious criminality must be with respect to a crime that was punished in Canada by a term of imprisonment of at least six months or that is described in paragraph 36(1)(b) or (c).

d'immigrants refusés, les parlementaires ont été informés de l'intention de l'ASFC d'aller de l'avant avec les modifications proposées.

Recours

Contrôle judiciaire devant la Cour fédérale

La plupart des décisions rendues en vertu de la LIPR, y compris les décisions du DM visant la prise d'une mesure de renvoi à l'égard d'un étranger, peuvent être contestées en présentant une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale en vertu du paragraphe 72(1) de la LIPR. L'étranger qui demande le contrôle judiciaire d'une décision du DM doit d'abord présenter une demande d'autorisation à la Cour. À cette étape, la Cour procède à un examen sur dossier. Si la demande d'autorisation est rejetée, le dossier est clos, et cette décision ne peut être portée en appel. Si l'autorisation est accordée, la demande de contrôle judiciaire sera entendue par la Cour fédérale.

Étranger titulaire d'un visa de résident permanent

Lorsqu'un droit d'appel existe, l'étranger doit d'abord épuiser ses voies d'appel avant de présenter une demande d'autorisation et de contrôle judiciaire. En vertu du paragraphe 63(2) de la LIPR, le titulaire d'un visa de résident permanent peut interjeter appel devant la Section d'appel de l'immigration (SAI) de la mesure de renvoi prise par un DM ou la SI. Toutefois, l'appel ne peut être interjeté si l'étranger est interdit de territoire pour raison de sécurité, pour atteinte aux droits internationaux ou de la personne, pour grande criminalité² ou pour criminalité organisée. La SAI peut faire droit à l'appel si :

- le décideur a commis une erreur de droit ou de fait (ou les deux);
- le décideur n'a pas respecté un principe de justice naturelle;
- dans certaines circonstances, il y a — compte tenu de l'intérêt supérieur de l'enfant directement touché — des motifs d'ordre humanitaire justifiant, vu les autres circonstances de l'affaire, la prise de mesures spéciales. Toutefois, si l'étranger a obtenu le visa de résident permanent au titre du regroupement familial, les motifs d'ordre humanitaire ne peuvent être pris en considération que si la SAI a statué que l'étranger fait bien partie de cette catégorie et que le répondant a bien la qualité réglementaire (au sens du RIPR).

Si elle fait droit à l'appel, la SAI casse généralement la décision attaquée et rend la décision qui, à son avis, aurait dû être prise.

² Le paragraphe 64(2) précise que l'interdiction de territoire pour grande criminalité vise, d'une part, l'infraction punie au Canada par un emprisonnement d'au moins six mois et, d'autre part, les faits visés aux alinéas 36(1)(b) et (c).

If the IAD rejects their appeal, a foreign national may file an application for leave and judicial review to the Federal Court.

Objective

The proposed amendments would transfer the authority to issue removal orders against foreign nationals from the ID to the MD in three straightforward inadmissibility scenarios: (1) misrepresentation of visa-exempt status on an eTA application; (2) failure to appear for a medical examination; and (3) failure to appear for examination at a designated port of entry. The proposed amendments streamline inadmissibility decision-making in these scenarios, which will enable faster issuance of removal orders. These amendments would partially address the above-noted outstanding government response commitment and close residual gaps in the CBSA's ability to efficiently manage the border.

Description

The proposed amendments would transfer authority to issue removal orders from the ID to the MD in the three circumstances described below, effectively streamlining decision-making and enabling the faster issuance of removal orders. No additional changes are being made to the IRPR. As it is the case under the existing regulations for many inadmissibilities, a departure order would be the applicable removal order if the foreign national's claim for refugee protection is found eligible for referral to the Refugee Protection Division (RPD). The enabling authority to make these amendments is found within paragraph 53(b) of the IRPA. The Minister of Public Safety, Democratic Institutions and Intergovernmental Affairs has exclusive policy responsibility for this enabling authority.

1. Misrepresentation of visa-exempt status pursuant to paragraph 40(1)(a) of the IRPA to obtain an electronic travel authorization

Every foreign national who wishes to enter Canada must hold a temporary resident visa unless they have been exempted from the visa requirement. The vast majority of visa-exempt foreign nationals, other than American citizens, who seek to enter Canada by air must obtain an eTA. An eTA is an authorization to travel to Canada that is issued by the IRCC and is applicable for the air mode of travel. The eTA program was introduced on March 15, 2016. The eTA application process is designed as a light-touch, automated process; however, it is possible for a visa-required foreign national to attempt to abuse the application process by applying for an eTA and purporting to hold a visa-exempt status.

Si la SAI rejette l'appel, l'étranger peut déposer une demande d'autorisation et de contrôle judiciaire à la Cour fédérale.

Objectif

Les modifications proposées permettraient de transférer de la SI au DM le pouvoir de prendre des mesures de renvoi à l'égard d'étrangers dans trois scénarios d'interdiction de territoire simples : (1) de fausses déclarations concernant le statut de personne dispensée de visa dans une demande d'AVE, (2) le défaut de se soumettre à une visite médicale, (3) le défaut de se soumettre au contrôle à un point d'entrée désigné. Les modifications proposées simplifient la prise de décisions relatives à l'interdiction de territoire dans ces scénarios, ce qui permettra d'accélérer la prise de mesures de renvoi. Ces modifications permettraient d'honorer en partie l'engagement du gouvernement mentionné plus haut et de combler les lacunes résiduelles en ce qui concerne la capacité de l'ASFC de gérer efficacement la frontière.

Description

Les modifications proposées permettraient de transférer de la SI au DM le pouvoir de prendre des mesures de renvoi dans les trois cas décrits ci-dessous, ce qui simplifierait la prise de décisions et accélérerait la prise de mesures de renvoi. Aucun autre changement n'est apporté au RIPR. Comme c'est le cas pour de nombreuses interdictions de territoire en vertu des règlements en vigueur, une mesure d'interdiction de séjour serait la mesure de renvoi applicable si la demande d'asile de l'étranger est jugée recevable et déferée à la Section de la protection des réfugiés (SPR). Le pouvoir d'apporter ces modifications est prévu à l'alinéa 53b) de la LIPR. Le ministre de la Sécurité publique, des Institutions démocratiques et des Affaires intergouvernementales a la responsabilité stratégique exclusive de ce pouvoir habilitant.

1. Fausses déclarations concernant le statut de personne dispensée de visa en vertu de l'alinéa 40(1)a) de la LIPR afin d'obtenir une autorisation de voyage électronique

Tout étranger qui souhaite entrer au Canada doit détenir un visa de résident temporaire à moins d'avoir été dispensé de cette obligation. La grande majorité des étrangers dispensés de visa, autres que les citoyens américains, qui cherchent à entrer au Canada par voie aérienne doivent obtenir une AVE. Une AVE est une autorisation de voyager au Canada qui est délivrée par IRCC et qui s'applique au mode aérien de voyager. Le programme d'AVE a été lancé le 15 mars 2016. Le processus de demande d'AVE est conçu pour être léger et automatisé; toutefois, il est possible pour un étranger assujéti à l'obligation de visa de tenter d'exploiter le processus de demande d'AVE à son avantage en prétendant détenir le statut de personne dispensée de visa.

Determining inadmissibility in this case is relatively straightforward, and the matter would therefore be transferred to the jurisdiction of the MD rather than the ID. Given existing practices, a foreign national attempting to abuse the system would have to actively enter various pieces of erroneous data into the system, effectively misrepresenting their status. Moreover, the information entered can be validated by officers through an examination of the foreign national's travel documents, such as passports, resident cards and other evidence on hand.

2. Non-compliance with the requirement to undergo a medical examination pursuant to paragraph 16(2)(b) of the IRPA

Medical examinations are in place to protect public health and public safety, and to avoid placing excessive demand on Canada's health and social services. Medical examinations are a requirement for foreign nationals working in certain occupations in which the protection of public health is essential (e.g. health care or child care), foreign nationals who are seeking to stay in Canada in excess of six months and who have resided or stayed for six or more months in the previous year in a country that has a higher incidence of communicable disease than Canada, foreign nationals who claim refugee protection in Canada, and any foreign national who an officer has reasonable grounds to believe is medically inadmissible. Pursuant to the IRPR, medical examinations include assessments such as physical examinations, diagnostic tests, and laboratory tests.

Determining whether or not a foreign national attended a required medical examination where necessary under the IRPA is relatively straightforward for an officer. The determination does not require the labour and the time-intensive admissibility hearing process of the ID. Documentation and other forms of evidence of attendance can be made readily available to officers seeking to verify compliance.

3. Non-compliance with the requirement to appear for examination at a designated port of entry pursuant to subsection 18(1) of the IRPA

A foreign national seeking to enter Canada must appear for examination at a designated port of entry and must be authorized to enter and remain in Canada. Port of entry examinations can be understood as interviews or questions posed by officers so that the officers can determine if the foreign national is compliant with the IRPA and other border-related legislation prior to authorizing the person's entry into Canada.

Controlling and examining those who seek entry at Canada's borders to ensure that they are not inadmissible and/or do not pose a threat to the safety and security of Canada

Le constat d'interdiction de territoire en l'espèce est relativement simple et serait donc transféré à la compétence du DM plutôt qu'à la SI. Compte tenu des pratiques existantes, un étranger qui tente d'exploiter le système à son avantage devrait entrer activement dans le système diverses données erronées pour être en mesure de présenter de fausses déclarations concernant son statut. De plus, les agents peuvent valider les renseignements saisis en examinant les documents de voyage de l'étranger, comme les passeports, les cartes de résident et tout autre élément de preuve disponible.

2. Manquement à l'obligation de se soumettre à une visite médicale en vertu de l'alinéa 16(2)b) de la LIPR

Les visites médicales sont en place pour préserver la santé et la sécurité publiques et pour éviter d'imposer un fardeau excessif aux services sociaux et de santé du Canada. Il s'agit d'une exigence pour les étrangers qui occupent certaines professions pour lesquelles la protection de la santé publique est essentielle (par exemple soins de santé ou garde d'enfants), les étrangers qui désirent séjourner au Canada plus de six mois et qui, au cours de l'année précédente, ont résidé ou séjourné pendant six mois ou plus dans un pays où l'incidence des maladies transmissibles est plus élevée qu'au Canada, les étrangers qui demandent l'asile au Canada et tout étranger dont l'agent a des motifs raisonnables de croire est interdit de territoire pour motifs sanitaires. En vertu du RIPR, les visites médicales comprennent des évaluations comme des examens physiques, des tests visant à un diagnostic médical et des analyses de laboratoire.

Il est relativement simple pour un agent de déterminer si un étranger s'est soumis ou non à la visite médicale exigée, là où le prescrit la LIPR. Il n'est pas nécessaire de recourir au processus d'enquête devant la SI, qui demande beaucoup de travail et de temps. Les documents et autres preuves de présence peuvent facilement être mis à la disposition des agents qui cherchent à vérifier la conformité.

3. Manquement à l'obligation de se soumettre au contrôle à un point d'entrée désigné en vertu du paragraphe 18(1) de la LIPR

L'étranger qui cherche à entrer au Canada doit se soumettre au contrôle à un point d'entrée désigné et être autorisé à entrer et à séjourner au Canada. Le contrôle au point d'entrée peut être défini comme une entrevue avec un agent ou une série de questions posées par celui-ci afin de déterminer si l'étranger est conforme aux exigences de la LIPR et des autres lois frontalières avant d'autoriser son entrée au Canada.

Le contrôle des personnes qui cherchent à entrer aux frontières du Canada afin de s'assurer qu'elles ne sont pas interdites de territoire ou qu'elles ne représentent pas une

is a cornerstone of effective border management. Implementing measures that clearly signal that evading examination is a serious violation of border-related rules and that warrant effective and timely enforcement is therefore of utmost importance and is in the public interest.

This proposed amendment would be limited to foreign nationals who enter at a designated port of entry, but who do not appear for examination. Although designated ports of entry have officers and physical infrastructure such as gates, some travellers still attempt to circumvent the requirement to appear for examination. Foreign nationals who enter Canada between ports (i.e. not at a designated port of entry) as well as do not comply with the requirement to appear for examination would continue to be referred to the ID, as these cases are more complex.

Determining whether or not a foreign national complied with the requirement to appear for examination at a designated port of entry is straightforward. Officers are physically present at ports of entry to welcome travellers, and there are various forms of security infrastructure at ports of entry, including cameras and other technologies, which can identify persons who fail to stop for questioning or examination by an officer. Accordingly, the proposed amendments would transfer authority for these cases of inadmissibility from the ID to the MD.

4. Consequential amendment to specify the applicable removal order if the foreign national's claim for refugee protection is found eligible

It is an established principle in the IRPR that if a person's claim for refugee protection is found eligible to be referred to the RPD, the removal order for several inadmissibilities (e.g. related to non-compliance, health reasons, requirement to appear for an examination) is a departure order instead of an exclusion order, which would apply to all other cases.

In the case of a departure order, a person must depart Canada within 30 days after the order becomes enforceable and is exempt from the requirement to obtain authorization to return to Canada. In other words, once a person departs Canada, and their departure is confirmed, they are not required to seek an authorization to return to Canada under subsection 52(1) of the IRPA.

In the case of an exclusion order, a person must obtain a written authorization to return to Canada during the one-year period after the exclusion order was enforced or for a period of five years if the exclusion order was issued for misrepresentation. If a person returns within the prescribed period without written authorization, they may be found inadmissible for failing to comply with this requirement and be subject to a deportation order.

menace pour la sécurité du Canada est essentiel à l'efficacité de la gestion frontalière. Par conséquent, il est crucial et dans l'intérêt public de mettre en œuvre des mesures qui envoient le message clair que le fait de se soustraire au contrôle constitue une violation grave des règles frontalières qui justifie la prise de mesures d'exécution efficaces dans les meilleurs délais.

La modification proposée serait limitée aux étrangers qui entrent à un point d'entrée désigné sans se soumettre au contrôle. Malgré la présence d'agents et d'infrastructures matérielles comme des barrières aux points d'entrée désignés, certains voyageurs tentent de se soustraire à cette obligation. Les étrangers qui entrent au Canada entre les points d'entrées (c'est-à-dire sans passer par un point d'entrée désigné) ainsi que ne respectent pas l'obligation de se soumettre au contrôle continueront d'être déferés à la SI, car ces cas sont plus complexes.

Il est facile de déterminer si un étranger s'est conformé ou non à l'obligation de se soumettre au contrôle à un point d'entrée désigné. Des agents sont présents aux points d'entrée pour accueillir les voyageurs, et il existe diverses infrastructures de sécurité aux points d'entrée, y compris des caméras et d'autres technologies, qui peuvent identifier les personnes qui ne s'arrêtent pas aux fins d'interrogatoire ou de contrôle par un agent. Par conséquent, les modifications proposées transféreraient le pouvoir de la SI au DM pour ces cas d'interdiction de territoire.

4. Modification corrélative pour préciser la mesure de renvoi applicable si la demande d'asile de l'étranger est jugée recevable

Selon un principe établi dans le RIPR, si une demande d'asile est jugée recevable et peut être déferée à la SPR, la mesure de renvoi à prendre lorsqu'il y a plusieurs motifs d'interdiction de territoire (liés par exemple à la non-conformité, à la santé ou à l'obligation de se soumettre au contrôle) est une interdiction de séjour, au lieu de la mesure d'exclusion qui s'appliquerait à tous les autres cas.

Dans le cas d'une mesure d'interdiction de séjour, la personne doit quitter le Canada dans les 30 jours à partir du moment où la mesure devient exécutoire et est dispensée de l'obligation d'obtenir une autorisation pour revenir au Canada. En d'autres termes, une fois que la personne quitte le Canada et que son départ est confirmé, elle n'a pas à demander l'autorisation prévue au paragraphe 52(1) de la LIPR pour revenir au Canada.

Dans le cas d'une mesure d'exclusion, la personne doit obtenir une autorisation écrite pour revenir au Canada dans l'année suivant l'exécution de la mesure ou au cours des cinq années suivant l'exécution de la mesure si celle-ci a été prise pour fausses déclarations. Si la personne revient au Canada dans le délai prescrit sans autorisation écrite, elle peut être déclarée interdite de territoire pour manquement à cette obligation et faire l'objet d'une mesure d'expulsion.

A consequential amendment would be required to specify that in the three noted circumstances, the applicable removal order would become a departure order if the person has applied for refugee protection and were found eligible to be referred to the RPD.

Regulatory development

Consultation

An online 30-day public consultation was launched beginning on August 24, 2020, and ending on September 22, 2020. The following stakeholders were notified:

- British Columbia Civil Liberties Association
- Canadian Association of Refugee Lawyers
- Canadian Association of Professional Immigration Consultants
- Canadian Bar Association (Immigration Law Section)
- Office of the United Nations High Commissioner for Refugees
- Barreau du Québec
- University of Toronto, International Human Rights Program
- Justice for Children and Youth
- Amnesty International
- Canadian Human Rights Foundation
- Department of Justice, Criminal Law Policy Section
- Office of the Privacy Commissioner of Canada
- Canadian Centre for Policy Alternatives
- University of Toronto David Asper Centre for Constitutional Rights
- Federation of Law Societies Canada
- Ontario Human Rights Commission
- Canadian Association of Chiefs of Police
- Canadian Taxpayers Federation

One expert legal organization responded with comments on two of the three amendment proposals. With respect to the proposed amendment on misrepresentation of a visa-exempt status to obtain an eTA, the stakeholder observed that generally, findings and explanations related to allegations of misrepresentation are complex and call for careful and measured assessments.

Une modification corrélative serait nécessaire pour préciser que, dans les trois cas mentionnés, la mesure d'exclusion applicable deviendrait une mesure d'interdiction de séjour si la personne a présenté une demande d'asile qui a été jugée recevable.

Élaboration de la réglementation

Consultation

Une consultation publique en ligne de 30 jours s'est déroulée du 24 août 2020 au 22 septembre 2020. Les intervenants suivants ont été avisés :

- British Columbia Civil Liberties Association [association des libertés civiles de la Colombie-Britannique]
- Association canadienne des avocats et avocates en droit des réfugiés
- Association canadienne des conseillers professionnels en immigration
- Association du Barreau canadien (Section du droit de l'immigration)
- Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
- Barreau du Québec
- Université de Toronto, International Human Rights Program [programme d'études internationales sur les droits de la personne]
- Justice for Children and Youth [services juridiques pour les enfants et les jeunes]
- Amnistie Internationale
- Fondation canadienne des droits de la personne
- Ministère de la Justice, Section de la politique en matière de droit pénal
- Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
- Centre canadien de politiques alternatives
- University of Toronto David Asper Centre for Constitutional Rights [centre David-Asper pour les droits constitutionnels de l'Université de Toronto]
- Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada
- Commission ontarienne des droits de la personne
- Association canadienne des chefs de police
- Fédération canadienne des contribuables

Un organisme juridique spécialisé a répondu en formulant des observations sur deux des trois propositions de modification. En ce qui concerne la modification proposée relativement aux fausses déclarations concernant le statut de personne dispensée de visa afin d'obtenir une AVE, l'intervenant a fait remarquer qu'en général, les conclusions et les explications relatives aux allégations

This comment was given careful consideration, and it was ultimately determined to move forward with the transfer of authority for this particular inadmissibility circumstance without any changes to the proposed amendments following stakeholder consultations. While the general allegation of misrepresentation is recognized as complex overall, the proposed amendments focus on one very narrow circumstance of misrepresentation where there is significantly less complexity and weighing of evidence required to make a determination. In this particular circumstance, an inadmissible foreign national would have entered fictitious data in their online eTA application, and the misrepresented information can be easily validated through a review of related travel documents and other evidence on hand.

This stakeholder also commented on the issue of non-compliance with the requirement to undergo a medical examination. In the opinion of the commentator, the transfer of authority was not necessary since this scenario could be dealt with by the refusal of an application under the IRPA, which requires the medical examination. If the application is refused and the applicant remains in Canada without status, then the MD already has the authority to issue a removal order. This comment was also given due consideration, and it was determined to proceed with the proposed amendment without changes. To the extent that there is already an indirect authority for the CBSA to issue a removal order for these cases (i.e. an allegation of inadmissibility for remaining in Canada after an application was rejected on the basis of non-compliance with the requirement to undergo a medical examination), these proposed amendments would provide a more direct and streamlined inadmissibility determination process to handle these cases without requiring prolonged physical presence in Canada.

Where a foreign national who is seeking entry into Canada is requested to undergo a medical examination, but chooses not to comply with the requirements, providing a direct pathway to resolve this inadmissibility would protect the public health and safety of Canadians. The proposed amendments would provide a more direct mechanism for the CBSA to issue a removal order in these cases and better align with the policy objectives noted above, of streamlining the inadmissibility determination process and reducing the requirement for admissibility hearings in relatively straightforward cases.

Pursuant to subsection 5(2) of the IRPA, the proposed regulations were tabled in both the House of Commons³

de fausses déclarations sont complexes et nécessitent des évaluations prudentes et mesurées.

Cette observation a fait l'objet d'un examen attentif, mais il a finalement été décidé de procéder au transfert des pouvoirs pour ce cas particulier d'interdiction de territoire sans apporter de changement aux modifications proposées. Bien que l'allégation générale de fausses déclarations soit reconnue comme étant complexe dans l'ensemble, les modifications proposées visent un cas très précis de fausses déclarations, qui est beaucoup moins complexe et qui nécessite une appréciation de la preuve beaucoup moins poussée afin de prendre une décision. Dans ce cas particulier, un étranger interdit de territoire aurait entré de fausses données dans sa demande d'AVE en ligne, et les renseignements erronés peuvent facilement être vérifiés en examinant les documents de voyage connexes et tout autre élément de preuve disponible.

Cet intervenant a également commenté la question du manquement à l'obligation de se soumettre à une visite médicale. Il estime que le transfert des pouvoirs n'est pas nécessaire puisque cette situation pourrait être gérée en refusant une demande présentée en vertu de la LIPR qui nécessite une visite médicale. Si la demande est refusée et que le demandeur demeure au Canada sans statut, le DM a déjà le pouvoir de prendre une mesure de renvoi. Cette observation a également été dûment prise en considération, mais il a été décidé de procéder à la modification proposée sans y apporter de changement. Dans la mesure où l'ASFC dispose déjà d'un pouvoir indirect de prendre une mesure de renvoi pour ces cas (c'est-à-dire une allégation d'interdiction de territoire pour être resté au Canada après le rejet d'une demande en raison d'un manquement à l'obligation de se soumettre à une visite médicale), les modifications proposées fourniraient un processus de constat d'interdiction de territoire plus direct et simplifié pour gérer ces cas sans qu'une présence prolongée de l'étranger au Canada soit nécessaire.

Lorsqu'un étranger qui demande l'entrée au Canada est tenu de se soumettre à une visite médicale, mais choisit de ne pas se conformer aux exigences, la mise en place d'une voie directe pour régler cette interdiction de territoire permettrait de préserver la santé et la sécurité des Canadiens. Les modifications proposées fourniraient à l'ASFC un mécanisme plus direct pour la prise de mesures de renvoi dans ces cas et seraient conformes aux objectifs stratégiques mentionnés plus haut, à savoir simplifier le processus de constat d'interdiction de territoire et réduire la nécessité d'une enquête dans des cas relativement simples.

Conformément au paragraphe 5(2) de la LIPR, le projet de règlement a été déposé à la Chambre des communes³ et au

³ Canada, Parliament, *Journals of the House of Commons*, 43rd Parl, 2nd Sess, No. 92 (30 April 2021).

³ Canada, Parlement, *Journaux de la Chambre des communes*, 43^e législature, 2^e session, n° 92 (30 avril 2021).

and the Senate⁴ respectively. No comments on the proposed Regulations as a result of their tabling were received.

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation

The proposed amendments would transfer the authority from the ID to the MD to issue removal orders against foreign nationals for three straightforward inadmissibility scenarios. Therefore, they are not expected to have any impact on Indigenous groups or the Government of Canada's modern treaty obligations.

Instrument choice

Removal order issuance authorities are prescribed by regulation, as part of the IRPR. As the proposed amendments constitute a change to the authorities to issue removal orders, no other instrument is available to implement the change.

Regulatory analysis

Benefits and costs

Costs

The implicated inadmissibility provisions under the IRPR are already activities that form part of the CBSA's immigration enforcement responsibilities. There are no incremental or additional costs to implement the proposed amendments because the MD is already required to review every inadmissibility case before they refer them to the ID.

Benefits

It is estimated that decisions related to misrepresentation of visa-exempt status to obtain an eTA would have a cost avoidance of approximately \$9,598 for one case per year over a 10-year period, and non-compliance with the requirement to appear for examination at a designated port of entry would have a cost avoidance of approximately \$76,708 for one case per year over a 10-year period.

The cost avoidance estimate for non-compliance with the requirement to appear for an examination is higher, as it is assumed that the costs of admissibility hearings and detention reviews would be avoided because the determination would be made at a POE and the foreign national would not have gained access to Canada. In addition, enforcing a removal order at the POE versus inland would be less costly.

The estimated cost avoidance is not the total cost avoided. It is not assumed that there will only be one case per year,

Sénat⁴. Aucun commentaire sur les projets de règlement n'a été reçu à la suite de son dépôt.

Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones

Les modifications proposées permettraient de transférer de la SI au DM le pouvoir de prendre des mesures de renvoi à l'égard d'étrangers pour trois scénarios d'interdiction de territoire simples. Par conséquent, elles ne devraient pas avoir d'incidence sur les groupes autochtones ou sur les obligations du gouvernement du Canada en vertu des traités modernes.

Choix de l'instrument

Les pouvoirs concernant la prise de mesures de renvoi sont établis dans le RIPR. Étant donné que les modifications proposées visent ces pouvoirs, aucun autre instrument n'est disponible pour mettre en œuvre la modification.

Analyse de la réglementation

Avantages et coûts

Coûts

Les dispositions en cause du RIPR relativement à l'interdiction de territoire sont déjà des activités qui font partie des responsabilités de l'ASFC liées à l'exécution de la loi en matière d'immigration. La mise en œuvre des modifications proposées n'entraîne aucun coût supplémentaire puisque le DM est déjà tenu d'examiner chaque cas d'interdiction de territoire avant de déférer l'affaire à la SI.

Avantages

On estime, à raison d'un cas par année sur une période de 10 ans, que des coûts d'environ 9 598 \$ seraient évités pour les décisions liées aux fausses déclarations concernant le statut de personne dispensée de visa afin d'obtenir une AVE et que des coûts d'environ 76 708 \$ seraient évités pour les décisions liées au manquement à l'obligation de se soumettre au contrôle à un point d'entrée désigné.

Le montant estimé des coûts évités pour les cas de manquement à l'obligation de se soumettre au contrôle est plus élevé, car on suppose que les coûts des enquêtes et des contrôles de la détention seraient évités parce que le constat serait fait à un point d'entrée sans que l'étranger entre au Canada. De plus, l'exécution d'une mesure de renvoi au point d'entrée serait moins coûteuse que si elle avait lieu à l'intérieur du pays.

Les estimations ne représentent pas le total des coûts évités. On ne suppose pas qu'il y aura un seul cas par année,

⁴ Canada, Parliament, *Journals of the Senate*, 43rd Parl, 2nd Sess, No. 37 (4 May 2021).

⁴ Canada, Parlement, *Journaux du Sénat*, 43^e législature, 2^e session, n° 37 (4 mai 2021).

but rather costs are expressed in terms of one case per year. Costs have been expressed in this manner for consistency in methodology, as no historical volumes were available for misrepresentation of visa-exempt status to obtain an eTA, and costs could not be expressed in terms of expected volumes. Statistics with respect to misrepresentation of visa-exempt status to obtain an eTA are not readily available because misrepresentation statistics are not differentiable at a micro level, so the analysis of the misrepresentation provision is based on similar enforcement cases and assumes that admissibility hearings, detention and removal are all applicable factors.

Cost avoidance would result primarily from not having to hold admissibility hearings; however, given the anticipated shorter decision-making time frames because of these amendments, cost avoidance could also be achieved through reduced detention and reduced investigations to locate foreign nationals who may have absconded. The effect of the proposed amendments, which are expected to reduce such downstream activities as detention, investigations and removals, would lower operational costs and result in cost avoidance for the CBSA. It is anticipated that there would be a negligible amount of cost avoidance associated with decisions related to non-compliance with the requirement to appear for a medical examination. Although non-compliance with the requirement to undergo a medical examination is not projected to result in any cost avoidance, a transfer of authority would align this straightforward inadmissibility provision under the MD's authority.

Cost avoidance estimates were based on data reviewed between 2015 and 2018, and it was assumed that the rate of enforcement would remain constant moving forward, particularly given nothing in this regulatory proposal would change factors such as the standard of evidence, or officer discretion with respect to inadmissibility reports.

Small business lens

The small business lens does not apply as there are no associated impacts on businesses. The proposed amendments would only impact foreign nationals who have been determined to be inadmissible and issued a removal order.

One-for-one rule

The one-for-one rule does not apply as there is no impact on business. The proposed amendments would only impact the inadmissibility decision-making process for foreign nationals alleged to be inadmissible to Canada for select inadmissibility provisions.

mais les coûts sont exprimés à raison d'un cas par année. Les coûts ont été exprimés ainsi pour assurer l'uniformité de la méthodologie, étant donné qu'aucun volume historique n'était disponible pour ce qui est des fausses déclarations concernant le statut de personne dispensée de visa afin d'obtenir une AVE et que les coûts ne pouvaient pas être exprimés sous forme de volumes attendus. Il n'est pas facile d'obtenir des statistiques sur ces fausses déclarations parce que les statistiques sur les fausses déclarations ne sont pas différenciables à l'échelle locale, de sorte que l'analyse de la disposition sur les fausses déclarations est fondée sur des cas similaires d'exécution de la loi et suppose que les enquêtes, la détention et le renvoi sont tous des facteurs applicables.

L'évitement des coûts serait principalement attribuable au fait de ne pas avoir à tenir d'enquêtes; toutefois, compte tenu des délais décisionnels plus courts prévus en raison de ces modifications, des coûts pourraient également être évités grâce à une réduction de la détention et à une réduction des enquêtes pour localiser les étrangers qui ont pu s'esquiver. Les modifications proposées, qui devraient réduire les activités en aval comme la détention, les enquêtes et les renvois, auraient pour effet de réduire les coûts opérationnels et de permettre à l'ASFC d'éviter des coûts. On s'attend à ce que les coûts évités soient négligeables pour les décisions liées au manquement à l'obligation de se soumettre à une visite médicale. Bien que le transfert des pouvoirs pour les cas de manquement à cette obligation ne devrait pas permettre d'éviter des coûts, il permettrait d'harmoniser cette disposition d'interdiction de territoire simple sous l'autorité du DM.

Les estimations relatives à l'évitement des coûts étaient fondées sur des données examinées entre 2015 et 2018, et on a supposé que le taux d'exécution de la loi demeurerait constant dans les années à venir, d'autant plus que rien dans le présent projet de règlement ne modifierait des facteurs comme la norme relative à la preuve ou le pouvoir discrétionnaire des agents en ce qui concerne les rapports d'interdiction de territoire.

Lentille des petites entreprises

La lentille des petites entreprises ne s'applique pas parce que les modifications proposées n'auraient aucune incidence sur les entreprises. Les modifications proposées ne toucheraient que les étrangers qui ont été jugés interdits de territoire et qui sont visés par une mesure de renvoi.

Règle du « un pour un »

La règle du « un pour un » ne s'applique pas parce qu'il n'y a aucune incidence sur les activités. Les modifications proposées n'auraient d'incidence que sur le processus décisionnel relatif à l'interdiction de territoire pour les étrangers qui sont présumés interdits de territoire au Canada pour certaines dispositions relatives à l'interdiction de territoire.

Regulatory cooperation and alignment

There is no regulatory cooperation or alignment (with other jurisdictions) component associated with the proposed amendments. These amendments would apply only to the decision-making process for inadmissibility undertaken by officials of the CBSA, IRCC and IRB.

Strategic environmental assessment

In accordance with the *Cabinet Directive on the Environmental Assessment of Policy, Plan and Program Proposals*, a preliminary scan concluded that the proposed amendments would not result in positive or negative environmental effects; therefore, a strategic environmental assessment is not required.

Gender-based analysis plus

The proposed amendments would be limited in scope to whether a removal order is issued by the MD or the ID in three specific circumstances. Under the current framework, where inadmissibility is under the jurisdiction of the ID, they have no discretion to choose to not issue a removal order against an inadmissible person. If the ID is satisfied that the foreign national is inadmissible, they must issue a removal order. Accordingly, transferring the authority to the MD would have no impact on who is issued a removal order because currently, all cases reviewed by the ID must first be referred to them by the MD.

Statistics specific to misrepresentation of visa-exempt status were not available due to system limitations. Statistics from 2015 to 2018 for non-compliance with the requirement to submit to a medical examination show a 42% female and 58% male distribution, and statistics for non-compliance to appear for examination at a designated port of entry show a 31% female and 69% male distribution. The proposed amendments are not expected to affect this distribution. No gender-based analysis plus (GBA+) related impacts are anticipated as a result of these proposed amendments.

Rationale

The intent of the proposed amendments is to deliver a balanced, efficient and cost-effective immigration enforcement program. These amendments would partially deliver on an outstanding commitment to address the underlying concerns raised by the Standing Senate Committee on

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

Il n'y a aucun volet de coopération en matière de réglementation ou d'harmonisation des règlements (avec d'autres administrations) associé aux modifications proposées. Ces modifications s'appliqueraient uniquement au processus décisionnel relatif à l'interdiction de territoire entrepris par les représentants de l'ASFC, d'IRCC et de la CISR.

Évaluation environnementale stratégique

Conformément à la *Directive du Cabinet sur l'évaluation environnementale des projets de politiques, de plans et de programmes*, un examen préliminaire a permis de conclure que les modifications proposées n'auraient pas d'effets positifs ou négatifs sur l'environnement; par conséquent, une évaluation environnementale stratégique n'est pas requise.

Analyse comparative entre les sexes plus

La portée des modifications proposées serait limitée à la question de savoir si une mesure de renvoi est prise par le DM ou par la SI dans trois cas particuliers. Dans le cadre actuel, lorsqu'une interdiction de territoire relève de la SI, elle n'a pas le pouvoir discrétionnaire de décider de ne pas prendre de mesure de renvoi à l'égard d'une personne interdite de territoire. Si la SI est convaincue que l'étranger est interdit de territoire, elle doit prendre une mesure de renvoi. Par conséquent, le transfert du pouvoir au DM n'aurait aucune incidence sur la détermination des personnes visées par une mesure de renvoi, étant donné qu'à l'heure actuelle, tous les cas examinés par la SI doivent d'abord lui être déférés par le DM.

Les statistiques propres aux fausses déclarations concernant le statut de personne dispensée de visa n'étaient pas disponibles en raison des limites du système. Les statistiques de 2015 à 2018 concernant le manquement à l'obligation de se soumettre à une visite médicale indiquent une répartition de 42 % chez les femmes et de 58 % chez les hommes, et les statistiques concernant le manquement à l'obligation de se soumettre au contrôle à un point d'entrée désigné indiquent une répartition de 31 % chez les femmes et de 69 % chez les hommes. Les modifications proposées ne devraient pas avoir d'incidence sur cette répartition. Aucune incidence liée à l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) n'est prévue à la suite des modifications proposées.

Justification

Les modifications proposées visent à mettre en œuvre un programme d'exécution de la loi en matière d'immigration équilibré, efficace et économique. Ces modifications permettraient d'honorer en partie l'engagement visant à répondre aux préoccupations sous-jacentes soulevées par

National Security and Defence as articulated above. The amendments would also close residual policy gaps in the CBSA's capacity to manage the border efficiently.

Overall, the proposed amendments would be in keeping with the original policy intent on the division of responsibilities for issuing removal orders, which has existed since the IRPA and the IRPR came into force. Namely, that the MD is meant to have responsibility for the issuance of removal orders in relatively straightforward cases that tend to require a lesser weighing of evidence. Having to refer the three inadmissibility case types outlined above to the ID unnecessarily extends the length of time before a removal order can be issued while increasing border integrity risks when the simpler MD process would be more efficient and effective.

Under the IRPR, MDs already have the authority to issue removal orders for other relatively straightforward inadmissibility grounds. The requirements of procedural fairness with respect to inadmissibility determination are well established and are successfully integrated within the current MD review function. Officers are trained prior to being delegated by the Minister to fulfil this important function, and this would remain the case moving forward with the proposed amendments.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

Implementation

The proposed amendments to the IRPR would come into force on the day on which they are published. To support their coming into force, the CBSA would update field guidance (i.e. Operational Bulletins and Program Manual updates); this field guidance would be available to officials at the CBSA and at the IRCC. The proposed amendments would not create any new compliance and enforcement considerations as there would be no changes with respect to the grounds of inadmissibility themselves.

With respect to transitional cases, any foreign nationals who were alleged to be inadmissible and who were subsequently referred to the ID for a hearing prior to the coming into force of the proposed amendments would continue to have their cases proceed through the admissibility hearing process. All other cases would be determined by the MD.

le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense, qui sont mentionnées plus haut. Les modifications permettraient également de combler les lacunes résiduelles en matière de politique en ce qui concerne la capacité de l'ASFC de gérer efficacement la frontière.

Dans l'ensemble, les modifications proposées seraient conformes à l'intention initiale de la politique concernant le partage des responsabilités relatives à la prise de mesures de renvoi qui existe depuis l'entrée en vigueur de la LIPR et du RIPR. À savoir, le DM est censé être responsable de la prise de mesures de renvoi dans les cas relativement simples qui ont tendance à nécessiter une appréciation moindre de la preuve. L'obligation de déférer les trois types de cas d'interdiction de territoire décrits ci-dessus à la SI prolonge inutilement le délai avant qu'une mesure de renvoi puisse être prise, tout en augmentant les risques pour l'intégrité de la frontière lorsque le processus plus simple du DM serait plus efficace et plus efficient.

En vertu du RIPR, le DM a déjà le pouvoir de prendre des mesures de renvoi pour d'autres motifs d'interdiction de territoire relativement simples. Les exigences en matière d'équité procédurale en ce qui a trait au constat d'interdiction de territoire sont bien établies et sont intégrées avec succès à la fonction actuelle d'examen du DM. Les agents reçoivent une formation avant d'être délégués par le ministre pour remplir cette fonction importante, ce qui demeurerait le cas avec les modifications proposées.

Mise en œuvre, conformité et application, et normes de services

Mise en œuvre

Les modifications proposées au RIPR entreraient en vigueur le jour de leur publication. Afin d'appuyer leur entrée en vigueur, l'ASFC mettra à jour les directives pour le travail sur le terrain (c'est-à-dire les bulletins opérationnels et les manuels de programme); ces directives seront mises à la disposition des représentants de l'ASFC et d'IRCC. Les modifications proposées ne créeraient pas de nouvelles considérations en matière de conformité et d'exécution de la loi, puisqu'il n'y aurait aucun changement quant aux motifs d'interdiction de territoire en tant que tel.

En ce qui concerne les cas visés par les mesures transitoires, tout étranger qui était présumé interdit de territoire et qui a par la suite été déféré à la SI pour une enquête avant l'entrée en vigueur des modifications proposées continuerait de faire l'objet du processus d'enquête. Tous les autres cas seraient tranchés par le DM.

Contact

Carolyn Keeler
Director
Immigration Facilitation and Enforcement Policy Division
Canada Border Services Agency
100 Metcalfe Street
Ottawa, Ontario
K1A 0L8
Email: iepu-upeli@cbsa-asfc.gc.ca

Personne-ressource

Carolyn Keeler
Directrice
Division des politiques de facilitation et d'application de la
Loi sur l'immigration
Agence des services frontaliers du Canada
100, rue Metcalfe
Ottawa (Ontario)
K1A 0L8
Courriel: iepu-upeli@cbsa-asfc.gc.ca

PROPOSED REGULATORY TEXT

Notice is given that the Governor in Council proposes to make the annexed *Regulations Amending the Immigration and Refugee Protection Regulations* under subsection 5(1) and paragraph 53(b) of the *Immigration and Refugee Protection Act*^a.

Interested persons may make representations concerning the proposed Regulations within 30 days after the date of publication of this notice. They are strongly encouraged to use the online commenting feature that is available on the *Canada Gazette* website but if they use email, mail or any other means, the representations should cite the *Canada Gazette*, Part I, and the date of publication of this notice, and be sent to Catherine Dubuc, Director, Immigration Facilitation and Enforcement Policy Division, Canada Border Services Agency, 100 Metcalfe Street, Ottawa, Ontario K1A 0L8 (email: IEPU-UPELI@cbsa-asfc.gc.ca).

Ottawa, November 9, 2023

Wendy Nixon
Assistant Clerk of the Privy Council

PROJET DE RÉGLEMENTATION

Avis est donné que la gouverneure en conseil, en vertu du paragraphe 5(1) et de l'alinéa 53b) de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*^a, se propose de prendre le *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, ci-après.

Les intéressés peuvent présenter leurs observations au sujet du projet de règlement dans les trente jours suivant la date de publication du présent avis. Ils sont fortement encouragés à le faire au moyen de l'outil en ligne disponible à cet effet sur le site Web de la *Gazette du Canada*. S'ils choisissent plutôt de présenter leurs observations par courriel, par la poste ou par tout autre moyen, ils sont priés d'y citer la Partie I de la *Gazette du Canada*, ainsi que la date de publication du présent avis, et d'envoyer le tout à Catherine Dubuc, directrice, Division des politiques de facilitation et d'application de la Loi sur l'immigration, Agence des services frontaliers du Canada, 100, rue Metcalfe, Ottawa (Ontario) K1A 0L8 (courriel : IEPU-UPELI@cbsa-asfc.gc.ca).

Ottawa, le 9 novembre 2023

La greffière adjointe du Conseil privé
Wendy Nixon

^a S.C. 2001, c. 27

^a L.C. 2001, ch. 27

Regulations Amending the Immigration and Refugee Protection Regulations

Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés

Amendments

1 (1) Subsection 228(1) of the *Immigration and Refugee Protection Regulations*¹ is amended by adding the following after paragraph (a):

(a.1) if the foreign national is inadmissible under paragraph 40(1)(a) of the Act on grounds of misrepresentation relating to their exemption from the requirement to obtain a temporary resident visa when applying for an electronic travel authorization, an exclusion order;

(2) Paragraph 228(1)(c) of the Regulations is amended by striking out “or” at the end of subparagraph (vi) and by adding the following after subparagraph (vii):

(viii) failing to submit to a medical examination as required by paragraph 16(2)(b) of the Act, an exclusion order, or

(ix) failing to appear for examination as required by subsection 18(1) of the Act when seeking to enter Canada at a port of entry, an exclusion order;

(3) Subsection 228(3) of the Regulations is replaced by the following:

Eligible claim for refugee protection

(3) If a claim for refugee protection is made and the claim has been determined to be eligible to be referred to the Refugee Protection Division or no determination has been made, a departure order is the applicable removal order in the circumstances set out in paragraph (1)(a.1) or any of subparagraphs (1)(c)(i), (iii) to (v), (viii) and (ix).

Transitional Provision

2 For greater certainty, subsection 228(1) of the *Immigration and Refugee Protection Regulations*, as it reads on the day on which these Regulations come into force, applies to a *foreign national*, as defined in subsection 2(1) of the *Immigration and Refugee Protection Act*, in respect of whom a report has not been referred to the Immigration Division for an admissibility hearing under subsection 44(2) of that Act before that day.

Modifications

1 (1) Le paragraphe 228(1) du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés¹ est modifié par adjonction, après l'alinéa a), de ce qui suit :

a.1) en cas d'interdiction de territoire de l'étranger au titre de l'alinéa 40(1)a) de la Loi pour fausses déclarations concernant sa dispense de l'obligation d'obtenir un visa de résident temporaire dans le cadre d'une demande d'autorisation de voyage électronique, l'exclusion;

(2) L'alinéa 228(1)c) du même règlement est modifié par adjonction, après le sous-alinéa (vii), de ce qui suit :

(viii) l'obligation prévue au paragraphe 16(2) de la Loi de se soumettre à une visite médicale, l'exclusion,

(ix) l'obligation prévue au paragraphe 18(1) de la Loi de se soumettre à un contrôle s'il cherche à entrer au Canada à un point d'entrée, l'exclusion;

(3) Le paragraphe 228(3) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

Demande d'asile recevable

(3) Dans le cas d'une demande d'asile jugée recevable ou à l'égard de laquelle il n'a pas été statué sur la recevabilité, la mesure de renvoi à prendre dans les circonstances prévues à l'alinéa (1)a.1) ou aux sous-alinéas (1)c)(i), (iii) à (v), (viii) ou (ix) est l'interdiction de séjour.

Disposition transitoire

2 Il est entendu que le paragraphe 228(1) du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, dans sa version à la date d'entrée en vigueur du présent règlement, s'applique à l'égard de l'étranger, au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, dont l'affaire n'a pas été déférée à la Section de l'immigration pour enquête au titre du paragraphe 44(2) de cette loi avant cette date.

¹ SOR/2002-227

¹ DORS/2002-227

Coming into Force

3 These Regulations come into force on the day on which they are published in the *Canada Gazette*, Part II.

Entrée en vigueur

3 Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication dans la *Partie II* de la *Gazette du Canada*.

Regulations Amending the Pay Equity Regulations (Administrative Monetary Penalties and Technical Amendments)

Statutory authority

Pay Equity Act

Sponsoring department

Department of Employment and Social Development

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

Issues

The *Pay Equity Act* (Act) and *Pay Equity Regulations* (Regulations) require that employers in federally regulated workplaces with 10 or more employees proactively examine their compensation practices and ensure that workers in predominantly female job classes receive equal pay for work of equal value. The regime is administered and enforced by the Pay Equity Commissioner (Commissioner), who is a member of the Canadian Human Rights Commission (CHRC).

Since the coming into force of the Act and the Regulations in 2021, a number of issues have been identified related to implementation. While the Act requires employers or pay equity committees to establish and proactively update their pay equity plan, the Regulations are silent about how to update a plan if the employer has no predominantly male job classes. Additionally, the Regulations do not align with the *Canada Labour Code* (Code) provisions regarding minimum wages for federally regulated workplaces, complicating the calculation of hourly rates of pay for typical job classes. While employers are required to submit annual statements about the implementation of pay equity in their workplaces, there is no requirement to provide information about increases to the hourly rate of pay owed to female job classes receiving an increase in compensation, making it difficult to assess the impacts on the gender wage gap. There is also a lack of clarity regarding the deadlines for some groups of employers to post the notice of obligations, which could inadvertently lead to violations. Finally, the current pay equity regime does not include regulatory provisions to operationalize an administrative monetary penalties (AMPs) system. Without a system of AMPs, the Commissioner would not have all the

Règlement modifiant le Règlement sur l'équité salariale (sanctions administratives pécuniaires et modifications techniques)

Fondement législatif

Loi sur l'équité salariale

Ministère responsable

Ministère de l'Emploi et du Développement social

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

(Le présent résumé ne fait pas partie du Règlement.)

Enjeux

La *Loi sur l'équité salariale* (la Loi) et le *Règlement sur l'équité salariale* (le Règlement) exigent que les employeurs des milieux de travail sous réglementation fédérale, comptant 10 employés ou plus, examinent de façon proactive leurs pratiques de rémunération et veillent à ce que les travailleurs des catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Le régime est administré et appliqué par le Commissaire à l'équité salariale (le Commissaire), qui est membre de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi et du Règlement en 2021, un certain nombre de questions ont été soulevées concernant la mise en œuvre. Bien que la Loi exige que les employeurs ou les comités d'équité salariale établissent et mettent à jour de façon proactive leur plan d'équité salariale, le Règlement ne précise pas comment mettre à jour le plan si l'employeur n'a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine. En outre, le Règlement n'est pas harmonisé avec les dispositions du *Code canadien du travail* (le Code) en ce qui concerne les salaires minimums pour les milieux de travail sous réglementation fédérale, ce qui complique le calcul des salaires horaires pour les catégories d'emplois types. Bien que les employeurs doivent soumettre des déclarations annuelles au sujet de la mise en œuvre de l'équité salariale dans leurs milieux de travail, il n'est pas obligatoire de fournir de l'information sur les augmentations du salaire horaire à verser aux catégories d'emplois à prédominance féminine faisant l'objet d'une augmentation de la rémunération; il est donc difficile d'évaluer l'incidence sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Il y a également un manque de clarté concernant les dates limites d'affichage de l'avis d'obligation pour certains groupes d'employeurs, ce qui

potential tools available to address non-compliance with the pay equity regime.

The *Regulations Amending the Pay Equity Regulations (Administrative Monetary Penalties and Technical Amendments)* (the proposed Regulations) are intended to address these issues and to support the implementation of the pay equity regime.

Background

Pay equity regime

Pay equity is the concept of equal pay for work of equal value. It addresses systemic discrimination in compensation systems resulting from the undervaluation of work traditionally performed by women. Together, the Act and Regulations direct federally regulated public and private sector employers with ten or more employees to take proactive steps to ensure they are providing equal pay for work of equal value. Employers regulated under the Act include private sector employers in the following sectors: transportation (road, air, rail, maritime); banks; telecommunications and broadcasting; postal and pipelines; grain handling; as well as federal Crown corporations, the federal public service, the Royal Canadian Mounted Police and the Canadian Armed Forces.

Under the Act, employers must develop and implement a pay equity plan for their workplace. Employers who have been subject to the Act since it came into force in August 2021 must develop and post a pay equity plan by September 3, 2024. The Act requires employers with more than 100 employees and employers with 10 to 99 employees, any of whom are unionized, to form a pay equity committee made up of employer and employee representatives. This committee will be responsible for developing and updating the pay equity plan. Employers with 10 to 99 employees, with no unionized employees, can develop and implement a pay equity plan without having to establish a pay equity committee, although they can choose to form a committee voluntarily.

The process for updating pay equity plans

Under the Act, employers or pay equity committees are required to update the pay equity plan at least every five years to identify and correct any pay gaps that emerge

pourrait mener à des violations par inadvertance. Enfin, le régime d'équité salariale actuel ne prévoit pas de dispositions réglementaires pour opérationnaliser le système des sanctions administratives pécuniaires (SAP). Sans le système des SAP, le Commissaire ne disposerait pas de tous les outils possibles pour régler les questions de non-conformité liées au régime d'équité salariale.

Le *Règlement modifiant le Règlement sur l'équité salariale (sanctions administratives pécuniaires et modifications techniques)* (le règlement proposé) vise à régler ces questions et à appuyer la mise en œuvre du régime d'équité salariale.

Contexte

Régime d'équité salariale

Le concept de l'équité salariale consiste à assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale. Il vise à éliminer la discrimination systémique dans les systèmes de rémunération qui résulte de la sous-évaluation du travail traditionnellement accompli par les femmes. La Loi et le Règlement arrimés ensemble exigent que les employeurs des secteurs public et privé sous réglementation fédérale, qui comptent 10 employés ou plus, prennent des mesures proactives pour s'assurer de verser un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les employeurs assujettis à la Loi incluent les employeurs du secteur privé dans les secteurs suivants : le transport (routier, aérien, ferroviaire, maritime); les banques; les télécommunications et la radiodiffusion; le service postal et les pipelines; la manutention des grains; ainsi que les sociétés d'État fédérales, la fonction publique fédérale, la Gendarmerie royale du Canada et les Forces armées canadiennes.

En vertu de la Loi, les employeurs doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'équité salariale pour leur milieu de travail. Les employeurs assujettis à la Loi, depuis son entrée en vigueur en août 2021, doivent élaborer et afficher un plan d'équité salariale d'ici le 3 septembre 2024. La Loi exige que les employeurs comptant plus de 100 employés et les employeurs comptant entre 10 et 99 employés, dont certains sont syndiqués, mettent sur pied un comité d'équité salariale constitué de représentants de l'employeur et des employés. Ce comité sera responsable d'élaborer et de mettre à jour le plan d'équité salariale. Les employeurs qui comptent entre 10 et 99 employés, dont aucun n'est syndiqué, peuvent élaborer et mettre en œuvre un plan d'équité salariale sans avoir à constituer un comité d'équité salariale, ce qu'ils peuvent toutefois choisir de faire volontairement.

Le processus de mise à jour des plans d'équité salariale

En vertu de la Loi, les employeurs ou les comités d'équité salariale sont tenus de mettre à jour leur plan d'équité salariale au moins tous les cinq ans pour identifier et corriger

since the initial posting of the plan. The Act and Regulations set out a three-step process that employers and pay equity committees must follow to update their pay equity plan: (1) collecting data; (2) analyzing workplace information; and (3) comparing compensation.

The Regulations require employers and pay equity committees to collect data in the form of snapshots, and to use them as the basis of the pay equity analysis. A snapshot is a point-in-time data set (e.g. gender predominance of a job class, compensation of a job class) that the Regulations deem to be representative of the workplace for a one-year period. Under the Regulations, the last snapshot used to develop the updated pay equity plan is considered representative of the workplace for the period between the date that the preceding snapshot was taken and the date that the updated plan is posted.

Employers or pay equity committees must then carry out a pay equity analysis of the data collected in each snapshot to identify any changes that are likely to have impacted pay equity since the more recent of the posting date of the initial or most recently updated plan or the previous snapshot.

Lastly, employers or pay equity committees must conduct a comparison of compensation to identify and measure the size of any pay equity gap.

Calculating the hourly rates of pay for a “typical job class”

The Regulations permit employers or pay equity committees of workplaces with no predominantly male job classes to choose between two methods when establishing their pay equity plans: the proxy method and the typical job class method. The proxy method requires that employers or pay equity committees select three or more predominantly male job classes from another organization or business covered by the Act to develop proxy male job classes in their plan. The typical job class method requires that employers create three fictional predominantly male job classes using the rules established in the Regulations.

The Regulations prescribe the methods to determine the minimum hourly rate of pay for each of the three fictional

les écarts salariaux qui auraient pu survenir depuis le premier affichage du plan. La Loi et le Règlement définissent un processus en trois étapes que les employeurs et les comités d'équité salariale doivent suivre pour mettre à jour leur plan d'équité salariale : (1) recueillir des données; (2) analyser les renseignements sur le milieu de travail; (3) comparer la rémunération.

Le Règlement exige des employeurs et des comités d'équité salariale qu'ils recueillent les données sous forme de clichés et qu'ils s'en servent comme point de départ pour analyser l'équité salariale. Un cliché est un ensemble de données ponctuelles (par exemple prédominance de genre dans une catégorie d'emploi, rémunération d'une catégorie d'emploi) qui, conformément au Règlement, doit être représentatif du milieu de travail pendant une période d'un an. Conformément au Règlement, le dernier cliché utilisé pour mettre à jour le plan d'équité salariale est jugé représentatif du milieu de travail pour la période allant de la date à laquelle le dernier cliché a été réalisé jusqu'à la date d'affichage du plan mis à jour.

Les employeurs ou les comités d'équité salariale doivent alors effectuer une analyse d'équité salariale en se fondant sur les données recueillies dans chaque cliché, afin de relever tout changement susceptible d'avoir eu une incidence sur l'équité salariale depuis la plus récente des dates suivantes : la date d'affichage du plan initial ou du plan le plus à jour, ou la date du dernier cliché.

Enfin, les employeurs ou les comités d'équité salariale doivent comparer la rémunération afin d'identifier tout écart salarial et d'en mesurer l'ampleur.

Calculer les salaires horaires pour une « catégorie d'emploi type »

Le Règlement permet aux employeurs ou aux comités d'équité salariale des milieux de travail où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine de choisir entre deux méthodes pour établir leurs plans d'équité salariale : la méthode de comparaison externe et la méthode de la catégorie d'emploi type. La méthode de comparaison externe exige que les employeurs ou les comités d'équité salariale sélectionnent au moins trois catégories d'emplois à prédominance masculine d'une autre organisation ou entreprise régie par la Loi et élaborent des catégories d'emplois à prédominance masculine comparatives à utiliser dans leur plan. La méthode de la catégorie d'emploi type exige que les employeurs créent trois catégories d'emplois à prédominance masculine fictives en utilisant les règles établies dans le Règlement.

Le Règlement prescrit les méthodes à utiliser pour déterminer le salaire horaire minimum de chacune des trois

job classes under the typical job class method. The methods for the three fictional job classes are

- Maintenance worker job class – the provincial minimum wage of the province where the work would be done or, if the work would be done in more than one province, the highest of those minimum hourly rates;
- Technician job class – 2.5 times the provincial minimum wage of the province where the work would be done or, if the work would be done in more than one province, the highest of those minimum hourly rates; and
- Manager job class – 3.33 times the provincial minimum wage of the province where the work would be done or, if the work would be done in more than one province, the highest of those minimum hourly rates.

The Regulations are currently silent on how to update pay equity plans where workplaces have no predominately male job classes.

Annual statement requirements

Employers are required to submit annual statements to the Commissioner with information on their pay equity plans, which enables the Commissioner to assess the implementation of the pay equity regime in federally regulated workplaces. Information that must be provided includes, but is not limited to:

- the number of predominantly female job classes for which an increase in compensation is required; and
- the dollar amount and percentage of the increase in compensation for each job class for which an increase is required.

While the current annual statement requirements collect certain information on increases to compensation owed to female job classes, they do not require employers to indicate what portion of the increase in compensation is due to increases to the hourly rate of pay owed to each predominantly female job class receiving an increase in compensation as opposed to non-pay benefits such as health or life insurance.

Posting the notice of obligation for groups of employers

The Act provides that two or more employers may apply to the Commissioner to be recognized as a group of employers under the Act, allowing them to develop a single pay equity plan as a group. When the Commissioner chooses

catégories d'emplois fictives dans le cadre de la méthode de la catégorie d'emploi type. Voici les méthodes pour les trois catégories d'emplois fictives :

- Catégorie d'emploi « préposé à l'entretien » – le salaire horaire minimum de la province où le travail serait effectué ou, si le travail était effectué dans plus d'une province, le plus élevé de ces salaires horaires minimums;
- Catégorie d'emploi « technicien » – 2,5 fois le salaire horaire minimum de la province où le travail serait effectué ou, si le travail était effectué dans plus d'une province, le plus élevé de ces salaires horaires minimums;
- Catégorie d'emploi « gestionnaire » – 3,33 fois le salaire horaire minimum de la province où le travail serait effectué ou, si le travail était effectué dans plus d'une province, le plus élevé de ces salaires horaires minimums.

Actuellement, le Règlement n'aborde pas la façon de mettre à jour les plans d'équité salariale lorsque les milieux de travail n'ont pas de catégories d'emplois à prédominance masculine.

Exigences relatives à la déclaration annuelle

Les employeurs doivent soumettre au Commissaire des déclarations annuelles concernant leurs plans d'équité salariale, ce qui permet au Commissaire d'évaluer la mise en œuvre du régime d'équité salariale dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Les renseignements à fournir comprennent ce qui suit :

- le nombre de catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles une augmentation de la rémunération est requise;
- le montant en dollars et le pourcentage de l'augmentation de la rémunération pour chaque catégorie d'emploi pour laquelle une augmentation est requise.

Bien que les exigences actuelles relatives à la déclaration annuelle incluent la collecte de certains renseignements sur l'augmentation de la rémunération à verser aux catégories d'emplois à prédominance féminine, les employeurs n'ont pas à indiquer quelle part de l'augmentation de la rémunération est due à la hausse du salaire horaire de chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine faisant l'objet d'une augmentation de la rémunération, par opposition aux avantages non salariaux tels que l'assurance-maladie ou l'assurance-vie.

Afficher l'avis d'obligation pour les groupes d'employeurs

La Loi stipule qu'au moins deux employeurs peuvent demander au Commissaire d'être reconnus comme un groupe d'employeurs en vertu de la Loi, ce qui leur permet d'élaborer un seul plan d'équité salariale en tant que

to recognize the group of employers, the Act requires that the Commissioner must choose the day on which the group becomes subject to the Act. The day must be after one of the employers in the group became subject to the Act and is the earliest day that would give the group sufficient time to meet their obligations under the Act.

Under sections 14 and 15 of the Act, employers and groups of employers must post a notice of their obligations under the Act. Sections 7 and 8 of the Regulations further specify that the posting must be made within 60 days after the day that they become subject to the Act. This notice includes information related to the employer's responsibility to establish a pay equity plan and, as applicable, a pay equity committee, including the requirements for pay equity committee membership and the process for selecting or appointing its members. If the Commissioner sets a date that the group of employers becomes subject to the Act that is more than 60 days before the day the Commissioner approved a group's application, the group of employers would be in violation of the requirement to post their notice of obligations within 60 days after the day that they become subject to the Act.

Administrative monetary penalties

The Act provides the Commissioner with powers to encourage compliance with the pay equity regime, including issuing notices of violation to parties who fail to comply with a provision of the Act or the Regulations or who contravene an order. The Act sets out that if the Commissioner has reasonable grounds to believe that a designated provision has been violated, the Commissioner may issue a notice of violation. The Act also prescribes the information that must be included in the notice of violation.

The Commissioner is empowered to conduct enforcement activities to verify compliance with the Act and Regulations, including responding to complaints and conducting investigations and compliance audits. These enforcement activities will be undertaken by the CHRC for the Commissioner, as required to ensure compliance, either reactively in response to a complaint, or proactively based on the discretion of the Commissioner.

The Act also provides authority for the Governor in Council to make regulations with respect to specific aspects of the AMPs system, including designating contraventions of certain provisions of the Act and Regulations as violations, specifying the method of determining the amount of a penalty to be issued, and setting out other procedural details, such as how documents will be served.

groupe. Lorsque le Commissaire décide de reconnaître le groupe d'employeurs, la Loi exige que le Commissaire choisisse la date à laquelle le groupe est réputé être devenu assujéti à la Loi. La date choisie doit être postérieure à celle à laquelle un des employeurs dans le groupe est devenu assujéti à la Loi, et elle doit être la plus rapprochée possible, tout en permettant au groupe de remplir ses obligations en vertu de la Loi.

En vertu des articles 14 et 15 de la Loi, les employeurs et les groupes d'employeurs doivent afficher un avis d'obligation. Les articles 7 et 8 précisent, en outre, que l'affichage doit être effectué dans les 60 jours suivant la date à laquelle ils deviennent assujéti à la Loi. Cet avis comprend des informations concernant la responsabilité de l'employeur d'établir un plan d'équité salariale et, le cas échéant, un comité d'équité salariale, y compris les exigences relatives à la composition du comité d'équité salariale et le processus de sélection ou de nomination de ses membres. Si la date choisie par le Commissaire, à laquelle le groupe d'employeurs devient assujéti à la Loi, se situe plus de 60 jours avant la date à laquelle le Commissaire a approuvé la demande du groupe, le groupe d'employeurs contreviendrait à l'exigence consistant à afficher son avis d'obligation dans les 60 jours suivant la date à laquelle il devient assujéti à la Loi.

Sanctions administratives pécuniaires

La Loi confère au Commissaire le pouvoir d'encourager la conformité au régime d'équité salariale, notamment en remettant un procès-verbal de violation aux parties qui ne se conforment pas à une disposition de la Loi ou du Règlement, ou qui contreviennent à une ordonnance. La Loi stipule que si le Commissaire a des motifs raisonnables de croire qu'une disposition désignée a été transgressée, il peut dresser un procès-verbal de violation. La Loi prescrit également les renseignements à inclure dans le procès-verbal de violation.

Le Commissaire est habilité à mener des activités d'application pour vérifier la conformité à la Loi et au Règlement, notamment en répondant aux plaintes et en menant des enquêtes et des audits de conformité. Ces activités d'application seront entreprises par la CCDP pour le Commissaire, selon la nécessité et dans le but d'assurer la conformité, soit en réponse à une plainte ou de façon proactive à la discrétion du Commissaire.

La Loi confère aussi au gouverneur en conseil le pouvoir de prendre des règlements relatifs à certains aspects du système des SAP, notamment pour désigner comme violation la contravention à l'égard de dispositions de la Loi et du Règlement, préciser la méthode de détermination du montant d'une pénalité et définir d'autres détails procéduraux, tels que le mode de signification des documents.

The Act sets out the following maximum penalties for violations:

- up to \$30,000 to employers and bargaining agents for violations related to workplaces with between 10 and 99 employees; and
- up to \$50,000 to employers and bargaining agents for violations related to workplaces with 100 or more employees.

There have not been any regulations published to date regarding the AMPs provisions under the Act.

Under section 131 of the Act, the employer or bargaining agent is liable for violations committed by their employees, agents or mandataries acting in the course of their employment. This applies to employees who are pay equity committee members and who, under subsection 22(3) of the Act, are deemed to be at work when doing work of the committee.

Objective

The proposed Regulations have the following objectives:

1. Establish the process for updating pay equity plans in workplaces that have determined there are no predominantly male job classes;
2. Ensure alignment between the Regulations and the federal minimum wage requirements under the Code if employers without predominately male job classes use typical job classes as a basis for analysis;
3. Require the submission of additional information to better measure the impact of the pay equity regime on the gender wage gap;
4. Ensure that each employer within a group of employers can comply with the posting deadline for a group of employers' notice of obligations as set out in the Act; and
5. Operationalize the AMPs system set out in the Act.

Description

Establish a process for updating pay equity plans in workplaces with no predominantly male job classes

In order to update their pay equity plans, the proposed Regulations would require employers and pay equity committees of workplaces with no predominantly male job classes to: (1) collect workplace data; (2) analyze workplace information; and (3) compare compensation. This process is based on the existing process under the Regulations to

La Loi établit les sanctions maximales suivantes relativement à une violation :

- jusqu'à 30 000 \$ pour les employeurs et les agents négociateurs pour les violations relatives aux milieux de travail qui comptent entre 10 et 99 employés;
- jusqu'à 50 000 \$ pour les employeurs et les agents négociateurs pour les violations relatives aux milieux de travail qui comptent 100 employés ou plus.

Aucun règlement n'a été publié à ce jour concernant les dispositions de la Loi sur les SAP.

En vertu de l'article 131 de la Loi, l'employeur ou l'agent négociateur est responsable de la violation commise par un employé ou un mandataire, dans le cadre de son emploi ou de son mandat. Cela s'applique aux employés qui sont membres du comité d'équité salariale et qui, en vertu du paragraphe 22(3) de la Loi, sont réputés être au travail lorsqu'ils accomplissent des tâches pour le comité.

Objectif

Les objectifs du règlement proposé sont les suivants :

1. Établir le processus de mise à jour des plans d'équité salariale dans les milieux de travail où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine;
2. Assurer l'harmonisation entre le Règlement et les exigences relatives au salaire minimum fédéral en vertu du Code, si les employeurs qui n'ont pas de catégories d'emplois à prédominance masculine utilisent les catégories d'emplois types comme point de départ pour leur analyse;
3. Exiger la présentation de renseignements supplémentaires pour mieux mesurer les répercussions du régime d'équité salariale sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes;
4. S'assurer que chaque employeur au sein d'un groupe d'employeurs peut se conformer aux délais d'affichage des avis d'obligation pour les groupes d'employeurs, comme prévu par la Loi;
5. Opérationnaliser le système des SAP conformément à la Loi.

Description

Établir un processus de mise à jour des plans d'équité salariale dans les milieux de travail où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine

Le règlement proposé exigerait que les employeurs et les comités d'équité salariale des milieux de travail où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine fassent ce qui suit pour mettre à jour leurs plans d'équité salariale : (1) recueillir des données sur le milieu de travail; (2) analyser les renseignements sur le milieu de travail;

establish the initial pay equity plan in workplaces with no predominantly male job classes.

Revise the rules for calculating the hourly rates of pay for a “typical job class”

The proposed Regulations would change the method for determining the rates of pay for the typical job classes to ensure alignment with the 2021 amendments to the Code. Employers regulated under Part III of the Code are required to pay their employees the higher of either the provincial minimum wage in the province where the employee is usually employed, or the new federal minimum wage.

The method to calculate the minimum hourly rates of pay for the maintenance worker job class would be changed to be the greater of either the federal minimum wage or the applicable provincial minimum wage. The applicable provincial minimum wage is determined as either the provincial minimum where an employer’s employees are usually employed or, if the employer’s employees work in more than one province, the highest provincial minimum wage amongst the provinces where they work.

The proposed Regulations would also lower the multipliers from 2.5 times to 1.2 times for the technician job class and from 3.33 times to 1.75 times for the manager job class, because when the new federal minimum wage rule under the Code is applied to the current multipliers for the technician and manager job classes, the result is a higher fictional wage than real wages currently paid to federally regulated employees in similar sectors.

While this proposed change would ensure that employers could not use a rate of wages less than the minimum wage to calculate the pay of a typical job class, it would not impact pay increases for the predominately female job classes against which the typical job class would be compared. This is because existing employees must already be paid at least the federal minimum wage for employers subject to Part III of the Code or are already paid at least the federal minimum wage for employers who are subject to the Act but not Part III of the Code.

Require additional information in the annual statement

To better equip the Commissioner to determine the impact of the pay equity regime on the gender wage gap,

(3) comparer la rémunération. Ce processus se fonde sur le processus actuel prévu dans le Règlement pour établir le plan d’équité salariale initial dans les milieux de travail où il n’y a pas de catégories d’emplois à prédominance masculine.

Réviser les règles de calcul des salaires horaires pour une « catégorie d’emploi type »

Le règlement proposé modifierait la méthode visant à déterminer les taux de rémunération attribuables aux catégories d’emplois types pour assurer l’harmonisation avec les modifications apportées au Code en 2021. Les employeurs assujettis à la partie III du Code sont tenus de verser à leurs employés le plus élevé des deux montants suivants : le salaire minimum de la province où la personne est généralement employée, ou le nouveau salaire minimum fédéral.

La méthode visant à calculer le salaire horaire minimum pour la catégorie d’emploi « préposé à l’entretien » serait remplacée par la valeur la plus élevée entre le salaire minimum fédéral et le salaire minimum provincial qui s’applique. Le salaire minimum provincial qui s’applique est déterminé comme étant soit le salaire minimum provincial où les employés d’un employeur sont généralement employés ou, si les employés de l’employeur travaillent dans plus d’une province, le salaire minimum provincial le plus élevé parmi les provinces où ils travaillent.

Le règlement proposé abaisserait également les multiplicateurs de 2,5 à 1,2 fois pour la catégorie d’emploi « technicien », et de 3,33 à 1,75 fois pour la catégorie d’emploi « gestionnaire ». Ce changement est nécessaire parce que lorsque la règle du nouveau salaire minimum fédéral du Code est appliquée aux multiplicateurs actuels pour les catégories d’emplois « technicien » et « gestionnaire », elle se traduit par un salaire fictif plus élevé que les salaires réellement versés aux employés sous réglementation fédérale dans les secteurs semblables.

Bien que le changement proposé garantisse que les employeurs ne puissent pas utiliser un taux salarial inférieur au salaire minimum pour calculer le salaire d’une catégorie d’emploi type, il n’aurait pas d’incidence sur les augmentations de la rémunération des catégories d’emplois à prédominance féminine auxquelles la catégorie d’emploi type serait comparée. Cela tient au fait que les employés existants doivent déjà être payés au moins au salaire minimum fédéral, pour les employeurs assujettis à la partie III du Code, ou sont déjà payés au moins au salaire minimum fédéral, pour les employeurs qui sont assujettis à la Loi mais pas à la partie III du Code.

Exiger des renseignements supplémentaires dans la déclaration annuelle

Afin de mieux outiller le Commissaire, pour ce qui est de déterminer les répercussions du régime d’équité salariale

employers would be required to submit the following additional information as part of their annual statements:

- the dollar amount of the increases in the hourly rate of pay owed to each predominantly female job class receiving an increase in compensation;
- the date that the increases in the hourly rate of pay are made or, if the increases are being phased in, the dollar amount of each annual increase and the date it is to be paid; and
- the number of women holding positions in that predominantly female job class.

This information would enable the Commissioner to isolate and compare changes to female job classes' hourly rates of pay. It would exclude pensions, as well as other payments and benefits received from the employer, from the calculation of compensation.

Amend the posting deadline for a group of employers to post their notice of obligations

The proposed Regulations would establish new criteria as to when a group of employers must post their notice of obligations. Under the proposed Regulations, a group of employers that becomes subject to the Act less than 60 days after they are recognized by the Commissioner as a group of employers would be required to post their notice within 60 days of being recognized. A group of employers that becomes subject to the Act 60 days or more after they are recognized by the Commissioner as a group of employers would be required to post their notice by the day that they become subject to the Act.

This would ensure that each employer in a group of employers has adequate time to post the notice of obligations within their workplaces, and that employees receive the notice in a timely manner.

Establish an administrative monetary penalties system

The proposed Regulations would establish a framework for issuing AMPs in relation to designated provisions of the Act and Regulations with specified penalty ranges that take into account the size of the workplace and compliance history.

Designation of violations

The proposed Regulations would designate violations under the Act and Regulations. Only designated violations

sur l'écart salarial entre les sexes, les employeurs seraient tenus de fournir les renseignements suivants dans leurs déclarations annuelles :

- le montant en dollars des augmentations du taux horaire de rémunération à verser à chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine qui reçoit une augmentation de la rémunération;
- la date à laquelle les augmentations du taux horaire de rémunération seront versées ou, si les augmentations sont échelonnées, le montant en dollars de chaque augmentation annuelle et la date à laquelle elle doit être versée;
- le nombre de femmes qui occupent des postes dans cette catégorie d'emplois à prédominance féminine.

Ces informations permettraient au Commissaire d'isoler et de comparer les changements apportés aux taux de rémunération horaire des catégories d'emplois à prédominance féminine. Elles excluraient les pensions, les autres paiements et les autres avantages reçus de l'employeur du calcul de la rémunération.

Modifier le délai de présentation d'avis pour un groupe d'employeurs qui affiche son avis d'obligation

Le règlement proposé établirait de nouveaux critères quant au moment où un groupe d'employeurs doit afficher son avis d'obligation. Aux termes du règlement proposé, un groupe d'employeurs qui deviendrait assujéti à la Loi moins de 60 jours après avoir été reconnu par le Commissaire comme un groupe d'employeurs serait tenu d'afficher son avis dans les 60 jours suivant sa reconnaissance. Un groupe d'employeurs qui deviendrait assujéti à la Loi 60 jours ou plus après avoir été reconnu par le Commissaire comme un groupe d'employeurs aurait jusqu'au jour où il deviendrait assujéti à la Loi pour afficher son avis.

Cela permettrait de s'assurer que chaque employeur au sein d'un groupe d'employeurs dispose de suffisamment de temps pour afficher l'avis d'obligation dans son milieu de travail et que les employés reçoivent l'avis en temps opportun.

Établir un système de sanctions administratives pécuniaires (SAP)

Le règlement proposé établirait un cadre permettant d'imposer des SAP en fonction des textes désignés de la Loi et du Règlement en définissant des barèmes de sanctions qui tiennent compte de la taille de l'employeur et de ses antécédents en matière de conformité.

Désignation des violations

Le règlement proposé désignerait les violations de la Loi et du Règlement. Seules les violations désignées feraient

would be subject to an AMP. Designated violations — listed in the schedules to the proposed Regulations — include contraventions of

- provisions setting out requirements for the development, posting and revision of pay equity plans;
- provisions related to making pay adjustments identified in pay equity plans;
- provisions prohibiting actions that harm employees or prevent the Commissioner from administering or enforcing the legislative regime; and
- orders made by the Commissioner under a designated provision of the Act.

Most of the obligations under the Act and Regulations relate to employers, though some obligations also apply to bargaining agents or other persons.

Method used to determine the amount of an AMP

The proposed Regulations would specify the method of determining the amount of an AMP in any given situation. The baseline penalty amount applicable to a violation would vary depending on the type of violation and the category of violator. Each designated violation would be classified as “minor,” “serious” or “very serious” based on the relative severity of the impact of non-compliance on the following factors:

- the ability to establish or update a pay equity plan in the workplace;
- the Commissioner’s ability to administer or enforce the legislative regime; and
- the financial impact of non-compliance on employees.

Provisions related to obligations such as posting notices, submitting annual statements, or other administrative provisions would be categorized as minor. Provisions that set out key obligations in the pay equity process, such as requirements to establish a pay equity committee or to post a final pay equity plan, or require compliance with an order of the Commissioner, would be categorized as serious. The classification of very serious would be reserved for the violation of provisions that prevent the Commissioner from administering and enforcing the Act, such as obstructing the work of the Commissioner, or actions that have been taken that harm employees’ interests — such as reducing pay to achieve pay equity, or where there have been acts of reprisal for participation in the pay equity process.

The penalty range for a violation is determined by the role of the party who committed the violation, with different penalty ranges established for different sizes of

l’objet d’une SAP. Les violations désignées — dont la liste figure dans les annexes du règlement proposé — comprennent les contraventions aux :

- dispositions établissant les exigences relatives à l’élaboration, à l’affichage et à la révision des plans d’équité salariale;
- dispositions relatives aux ajustements salariaux figurant dans les plans d’équité salariale;
- dispositions interdisant les mesures qui nuisent aux employés ou qui empêchent le Commissaire d’administrer ou d’appliquer le régime législatif;
- ordonnances rendues par le Commissaire en vertu d’une disposition désignée de la Loi.

La plupart des obligations prévues par la Loi et le Règlement concernent les employeurs, bien que certaines obligations s’appliquent également aux agents négociateurs ou à d’autres personnes.

Méthode utilisée pour déterminer le montant d’une SAP

Le règlement proposé préciserait la méthode permettant de déterminer le montant d’une SAP dans une situation donnée. Le montant de base de la sanction applicable à une violation varierait en fonction du type de violation et de la catégorie du contrevenant. Chaque violation désignée serait classifiée comme « mineure », « grave » ou « très grave » selon la gravité relative de l’incidence de la non-conformité sur les facteurs suivants :

- la capacité d’établir ou de mettre à jour un plan d’équité salariale dans le milieu de travail;
- la capacité du Commissaire à administrer ou à appliquer le régime législatif;
- les répercussions financières de la non-conformité sur les employés.

Les dispositions relatives aux obligations comme l’affichage d’avis et la présentation de déclarations annuelles, ou d’autres dispositions administratives, seraient classées comme « mineures ». Les dispositions qui établissent des obligations clés dans le processus d’équité salariale, telles que l’obligation d’établir un comité d’équité salariale ou d’afficher un plan d’équité salariale final, ou qui exigent le respect d’une ordonnance du Commissaire, seraient classées comme « graves ». La catégorie « très grave » serait réservée aux violations des dispositions qui empêchent le Commissaire d’administrer et d’appliquer la Loi, comme l’entrave au travail du Commissaire ou les mesures prises qui nuisent aux intérêts des employés (réduction de la rémunération pour réaliser l’équité salariale ou actes de représailles pour la participation à la procédure d’équité salariale).

Le barème de sanctions pour une violation est déterminé par le rôle de la partie qui a commis la violation, avec différents barèmes établis selon la taille des lieux de travail,

workplaces, associated bargaining agents, and other persons. Within each category, the penalty range can also vary based on the classification of the violation and the compliance history of the party that has committed the violation.

The Commissioner would determine penalty amounts within the applicable range on a case-by-case basis, using a list of aggravating and mitigating criteria to assess the gravity of the incidence of non-compliance. Each gravity criterion would be assessed on a point scale. The sum of the points assessed for all of the gravity criteria would be the gravity value. The gravity value would be used as part of a formula to determine the penalty amount that would apply within the applicable penalty range.

Table 1.A: Penalty ranges applicable in workplaces with 10-99 employees and individuals (all amounts in \$ CAD)

Classification	First violation	Second violation	Third and subsequent violations
Minor	500 to 1,000	1,000 to 1,500	1,500 to 2,500
Serious	2,000 to 3,000	3,000 to 4,500	4,500 to 7,000
Very serious	5,000 to 7,500	7,500 to 12,000	12,000 to 30,000

Table 1.B: Penalty ranges applicable in workplaces with 100-499 employees (all amounts in \$ CAD)

Classification	First violation	Second violation	Third and subsequent violations
Minor	1,000 to 1,500	1,500 to 2,500	2,500 to 4,000
Serious	3,000 to 4,500	4,500 to 7,000	7,000 to 10,500
Very serious	8,000 to 12,000	12,000 to 18,000	18,000 to 40,000

Table 1.C: Penalty ranges applicable in workplaces with 500+ employees (all amounts in \$ CAD)

Classification	First violation	Second violation	Third and subsequent violations
Minor	3,000 to 4,500	4,500 to 7,000	7,000 to 10,500

les agents négociateurs associés et d'autres personnes. Au sein de chaque catégorie, le barème de sanctions peut également varier en fonction de la classification de la violation et des antécédents de la partie qui a commis la violation.

Le Commissaire établirait les montants des sanctions pour chaque barème de sanctions au cas par cas, en utilisant une liste de critères aggravants et atténuants dans le but d'évaluer l'incidence de la non-conformité. Chaque critère de gravité serait évalué selon une échelle de points. La somme des points évalués pour l'ensemble des critères exprimerait la valeur du niveau de gravité. Cette valeur serait utilisée dans une formule permettant de déterminer le montant de la pénalité qui s'appliquerait dans le cadre du barème de sanctions applicables.

Tableau 1.A : Barème de sanctions applicables dans les milieux de travail qui comptent entre 10 et 99 employés (tous les montants sont affichés en dollars canadiens)

Classification	Première violation	Deuxième violation	Troisième violation et violations subséquentes
Mineure	500 à 1 000	1 000 à 1 500	1 500 à 2 500
Grave	2 000 à 3 000	3 000 à 4 500	4 500 à 7 000
Très grave	5 000 à 7 500	7 500 à 12 000	12 000 à 30 000

Tableau 1.B : Barème de sanctions applicables dans les milieux de travail qui comptent entre 100 et 499 employés (tous les montants sont affichés en dollars canadiens)

Classification	Première violation	Deuxième violation	Troisième violation et violations subséquentes
Mineure	1 000 à 1 500	1 500 à 2 500	2 500 à 4 000
Grave	3 000 à 4 500	4 500 à 7 000	7 000 à 10 500
Très grave	8 000 à 12 000	12 000 à 18 000	18 000 à 40 000

Tableau 1.C : Barème de sanctions applicables dans les milieux de travail qui comptent plus de 500 employés (tous les montants sont affichés en dollars canadiens)

Classification	Première violation	Deuxième violation	Troisième violation et violations subséquentes
Mineure	3 000 à 4 500	4 500 à 7 000	7 000 à 10 500

Classification	First violation	Second violation	Third and subsequent violations
Serious	9,000 to 13,500	13,500 to 20,000	20,000 to 30,000
Very serious	18,000 to 27,000	27,000 to 40,500	40,500 to 50,000

Table 2: Gravity criteria and point values

Level	Gravity criterion	Point value
1	The degree of negligence of the violating party	0 to 4
2	The degree to which the violating party might derive strategic or economic advantage from continued non-compliance	0 to 4
3	Demonstrated disregard for the authority of the Commissioner	0 to 4
4	The manner in which the violation came to the Commissioner's attention	-2 to 4
5	The steps taken to mitigate or reverse the harm done by the violation	-2 to 4

Service of documents in relation to AMPs

The proposed Regulations would establish requirements for the service of documents related to AMPs, including notices of violation and any review decision by the Commissioner. Service would be made to employers, groups of employers, and bargaining agents by

- Leaving a copy at the head office or place of business with an officer of the employer or bargaining agent or other individual who appears to manage or be in control of the office or place of business, or with an agent or mandatary of the employer or bargaining agent;
- Sending a copy by registered mail or courier to the head office or place of business of the employer or bargaining agent, or its agent or mandatary; or
- Sending a copy by electronic means to the head office or place of business, followed by a copy sent by registered mail or courier within 48 hours.

Similarly, service would be made to persons by

- Leaving a copy with the person or with adult members of the person's household;
- Sending a copy by registered mail or courier to the person's last known residential address, or usual residence; or

Classification	Première violation	Deuxième violation	Troisième violation et violations subséquentes
Grave	9 000 à 13 500	13 500 à 20 000	20 000 à 30 000
Très grave	18 000 à 27 000	27 000 à 40 500	40 500 à 50 000

Tableau 2. Critères de gravité et points

Niveau	Critère de gravité	Points
1	Degré de négligence de la partie contrevenante	0 à 4
2	Mesure dans laquelle la partie contrevenante pourrait tirer un avantage stratégique ou économique en cas de non-conformité continue	0 à 4
3	Mépris à l'égard de l'autorité du Commissaire	0 à 4
4	La manière dont la violation a été portée à la connaissance du Commissaire	-2 à 4
5	Mesures prises pour atténuer ou réparer les préjudices causés par la violation	-2 à 4

Signification des documents en lien avec les SAP

Le règlement proposé établirait des exigences pour la signification des documents en lien avec les SAP, y compris des procès-verbaux de violation et toute décision de révision par le Commissaire. La signification aux employeurs, aux groupes d'employeurs et aux agents négociateurs se ferait de la façon suivante :

- déposer une copie au siège social ou à l'établissement commercial à l'intention d'un cadre de l'employeur ou de l'agent négociateur, ou de toute autre personne qui semble diriger le bureau ou gérer l'établissement commercial, ou avec un agent ou un mandataire de l'employeur ou de l'agent négociateur;
- envoyer une copie par courrier recommandé ou par service de messagerie au siège social ou à l'établissement commercial de l'employeur ou de l'agent négociateur, ou de son agent ou de son mandataire;
- envoyer une copie par voie électronique au siège social ou à l'établissement commercial, suivie d'une copie par courrier recommandé ou par service de messagerie dans les 48 heures.

De même, la signification aux personnes se ferait de la façon suivante :

- remettre une copie à la personne ou à un membre adulte de son ménage;
- envoyer une copie par courrier recommandé ou par service de messagerie à la personne, à sa dernière

- Sending a copy to the person by electronic means followed by a copy by registered mail or courier within 48 hours.

The proposed Regulations would also set requirements for substitutional service and for establishing proof of service.

Additional information that may be published in relation to AMPs

The Act allows for the names and information regarding employers, employers within groups of employers or bargaining agents who have received an AMP to be made publicly available. Naming of violators provides an incentive for employers and bargaining agents to comply with the Act. Violators may only be identified once a penalty imposed under the AMPs system is final – meaning it has been paid, or all review provisions under the Act have been exhausted.

The proposed Regulations would expand the categories of information that may be published in order to further deter non-compliance. This additional information would include, the city and province where the violator is located, the nature of the order in the case of a violation resulting from non-compliance with an order, the date on which the period to file a request for review either elapsed or a review decision was made, whether compliance was achieved and the date, whether the set penalty was paid and the date and whether the payment is in default.

Regulatory development

Consultation

In developing the proposed Regulations, the Labour Program consulted with employer and employee representatives, union representatives, national Indigenous organizations, industry experts and advocacy experts through a survey on the proposed AMPs regime with the option to provide additional comments, if desired. A discussion paper was also sent to stakeholders asking detailed questions on the proposed AMPs regime and on the other areas addressed in the proposed Regulations, including the proposal to update information required to be provided in annual statements to the Commissioner and the proposal to establish a process for updating pay equity plans for employers with no predominantly male job classes. Both the discussion paper and survey were sent out in May 2022 with responses requested by June 2022.

adresse résidentielle connue ou à sa résidence habituelle;

- envoyer une copie à la personne par voie électronique, suivie d'une copie par courrier recommandé ou par service de messagerie dans les 48 heures.

Le règlement proposé comporterait également des exigences quant à la signification indirecte et à l'établissement d'une preuve de signification.

Autres renseignements pouvant être publiés en lien avec les SAP

La Loi permet de rendre publics les noms et les renseignements concernant les employeurs, les employeurs au sein de groupes d'employeurs ou les agents négociateurs à qui une SAP a été émise. Le fait de nommer les contrevenants incite les employeurs et les agents négociateurs à se conformer à la Loi. L'identité des contrevenants ne peut être dévoilée que lorsqu'une sanction imposée dans le cadre du système des SAP est définitive, c'est-à-dire qu'elle a été payée ou que toutes les dispositions de révision prévues par la loi ont été épuisées.

Le règlement proposé permettrait d'élargir les catégories d'informations pouvant être publiées de façon à dissuader davantage les contrevenants. Ces renseignements supplémentaires comprendraient la ville et la province où se trouve le contrevenant, la nature de l'ordonnance dans le cas d'une violation résultant du non-respect d'une ordonnance, la date à laquelle le délai pour déposer une demande de révision s'est écoulé ou une décision de révision a été prise, si la conformité a été atteinte ainsi que la date, si la pénalité fixée a été payée ainsi que la date, et si le paiement est en défaut.

Élaboration de la réglementation

Consultation

Lors de l'élaboration du règlement proposé, le Programme du travail a consulté des représentants des employeurs et des employés, des représentants syndicaux, des organisations autochtones nationales, des experts de l'industrie et des experts en défense des droits au moyen d'un sondage sur les dispositions relatives aux SAP proposées. Il leur était également possible de fournir des commentaires supplémentaires au besoin. Un document de travail a également été envoyé aux intervenants, qui devaient répondre à des questions détaillées sur le système de SAP proposé et les autres sujets abordés dans le projet de règlement, notamment la proposition de mettre à jour les informations devant être fournies dans les déclarations annuelles au Commissaire et la proposition d'établir un processus de mise à jour des plans d'équité salariale pour les employeurs sans catégories d'emplois à prédominance masculine. Le document de travail et le sondage ont été envoyés en mai 2022, et les réponses devaient être transmises en juin 2022.

Of the 210 stakeholder organizations who were invited to participate in the survey and discussion paper consultations, thirty-five completed the survey, including employers, employer organizations, employees, and unions, with 28 stakeholders providing comments as well as answering the questions. In addition, 10 stakeholders provided written submissions on the discussion paper.

Stakeholder feedback was positive overall. Employer and employee representatives were generally in favour of the initiative and supportive of the new compliance and enforcement tools. Related to AMPs, the majority of employer and employee representatives agreed with offering a penalty range for violations, and that penalty amounts should be determined on a case-by-case basis using prescribed gravity criteria. Employers advocated for clear and transparent rules and emphasized the need for communication and education by the Commissioner before an AMP is issued. Employee representatives generally expressed that the proposed penalty amounts were sufficient, however, some representatives expressed concern that penalty ranges were too low to deter large employers from undertaking repeated violations.

Some employers also expressed concern that the new annual statement requirements could increase their administrative burden should the requirements be expanded through the proposed Regulations. There was no employer or employee feedback received on the other measures.

The proposed Regulations are based on stakeholder feedback from the consultations. Related to AMPs, the proposed provisions establish penalty ranges for minor, serious or very serious violations that take into account employer size and compliance history. They also define gravity criteria that describe factors the Commissioner would take into consideration when determining the penalty amount for a specific violation.

The proposed Regulations respond to employer concerns regarding the potential administrative burden of additional statement requirements by limiting the new required information to (1) the dollar amount of the increase in the hourly rate of pay provided to female job classes receiving an increase in compensation; (2) the date or dates that the increases in the hourly rate of pay were made; and (3) the number of women holding positions in the female job class receiving increases.

Sur les 210 organisations participantes ayant été invitées à répondre aux questions du sondage et à prendre part aux consultations sur le document de travail, 35 ont rempli le sondage (notamment des employeurs, des organisations d'employeurs, des employés et des syndicats) et 28 intervenants ont présenté des commentaires et répondu aux questions. En outre, dix intervenants ont présenté des soumissions écrites concernant le document de travail.

Dans l'ensemble, les commentaires des intervenants étaient positifs. Les représentants des employeurs et des employés étaient généralement en faveur de l'initiative et des nouveaux outils de conformité et d'application de la Loi. En ce qui concerne les SAP, la majorité des représentants des employeurs et des employés endossent l'établissement d'un barème de sanctions pour les violations, ainsi que la détermination des montants des sanctions au cas par cas en fonction d'un critère de gravité prescrit. Les employeurs ont préconisé des règles claires et transparentes et ont insisté sur l'importance de la communication et de la sensibilisation du Commissaire avant l'imposition d'une SAP. Les représentants des employés estimaient généralement que les montants des sanctions proposées étaient suffisants. Toutefois, certains représentants se sont inquiétés du fait que les barèmes de sanctions étaient trop faibles pour dissuader les grands employeurs de commettre des violations répétées.

Certains employeurs craignaient également que les nouvelles exigences en matière de déclaration annuelle n'alourdissent leur fardeau administratif si les exigences étaient étendues par le biais du règlement proposé. Les autres mesures n'ont suscité aucun commentaire de la part des employeurs ou des employés.

Le règlement proposé se fonde sur les commentaires présentés par les intervenants lors des consultations. En ce qui concerne les SAP, les dispositions proposées établissent des barèmes de sanctions pour les violations mineures, graves ou très graves qui tiennent compte de la taille de l'employeur et de ses antécédents en matière de conformité. Elles définissent également des critères de gravité qui décrivent les facteurs que le Commissaire prendrait en considération pour déterminer le montant de la sanction pour une violation précise.

Le règlement proposé répond aux préoccupations des employeurs concernant le fardeau administratif lié aux exigences supplémentaires en matière de déclaration, en limitant les nouvelles informations requises aux éléments suivants : (1) le montant de l'augmentation du taux horaire de rémunération accordé aux catégories d'emplois féminins bénéficiant d'une augmentation de la rémunération; (2) la ou les dates auxquelles les augmentations du taux horaire de rémunération ont été effectuées; (3) le nombre de femmes qui occupent des postes dans la catégorie d'emplois féminins bénéficiant d'augmentations.

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation

In accordance with the *Cabinet Directive on the Federal Approach to Modern Treaty Implementation*, a modern treaty implications assessment was conducted. There have been no impacts on modern treaties identified in relation to these proposed Regulations.

Indigenous-owned federally regulated private-sector businesses are subject to the Act. Therefore, national Indigenous organizations and Indigenous-owned federally regulated businesses were invited by email to provide feedback on the discussion paper and take part in the online survey. No written submissions or survey responses were received from stakeholders representing Indigenous organizations.

The Act provides that employers who are Indigenous governing bodies (IGBs) are excluded from the application of the Act until a date specified by the Governor in Council. The proposed Regulations will therefore not affect these employers at this time. A collaborative engagement process has been initiated with Indigenous partners to collect their views on the Act itself and see how it can be tailored to ensure positive results in an Indigenous context.

Instrument choice

The proposed Regulations are necessary to make technical amendments to the Regulations and to introduce provisions enabling the use of the AMPs regime to ensure compliance with the requirements of the Act and Regulations. As there is no other instrument (e.g. internal policies or operational policy directives) that could attain the objectives sought, regulatory amendments are required.

Regulatory analysis

Benefits and costs

The costs associated with the proposed Regulations over a 10-year period are estimated at \$3,905,965. Of these total costs, \$593,999 would be administrative costs borne by businesses, \$16,929 would be administrative costs borne by government, \$3,062,479 would be compliance costs borne by government and \$232,557 would be compliance costs borne by businesses. No costs would be passed on to workers or consumers from the proposed regulatory package.

Benefits

The proposed Regulations would facilitate employers and pay equity committees being able to comply with the

Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones

Conformément à la *Directive du cabinet sur l'approche fédérale pour la mise en œuvre des traités modernes*, une évaluation des répercussions des traités modernes a été réalisée. Aucune incidence sur les traités modernes n'a été relevée relativement au règlement proposé.

Les entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale qui sont détenues par des employeurs autochtones sont assujetties à la Loi. Ainsi, des organisations autochtones nationales et des entreprises autochtones sous réglementation fédérale ont été invitées à présenter des commentaires sur le document de travail et à participer au sondage en ligne. Aucune soumission écrite ou réponse au sondage n'ont été reçues de la part d'intervenants représentant des organisations autochtones.

La Loi exclut les employeurs qui sont des corps dirigeants autochtones de l'application de la Loi jusqu'à une date que le gouverneur en conseil peut préciser par décret. Le règlement proposé ne s'appliquera donc pas à ces employeurs pour le moment. Un processus de consultation axé sur la collaboration est mené avec les partenaires autochtones pour recueillir leurs points de vue sur la Loi elle-même et voir comment elle peut être adaptée pour garantir des résultats positifs dans un contexte autochtone.

Choix de l'instrument

Le règlement proposé est nécessaire pour apporter des modifications techniques au Règlement et prévoir des dispositions permettant l'utilisation du système des SAP afin d'assurer le respect des exigences de la Loi et du Règlement. Étant donné qu'il n'existe aucun autre instrument (par exemple des politiques internes ou des directives en matière de politique opérationnelle) permettant d'atteindre les objectifs visés, des modifications réglementaires s'imposent.

Analyse de la réglementation

Avantages et coûts

Les coûts associés au règlement proposé pour une période de 10 ans sont estimés à 3 905 965 \$. De ces coûts totaux, 593 999 \$ seraient des coûts administratifs pour les entreprises, 16 929 \$ pour le gouvernement, 3 062 479 \$ seraient des coûts de conformité pour le gouvernement et 232 557 \$ pour les entreprises. Aucun coût découlant du cadre réglementaire proposé ne devrait être assumé par les travailleurs ou les consommateurs.

Avantages

Le règlement proposé permettrait d'assurer que les employeurs et les comités d'équité salariale soient en

requirements set out in the Act within legislated time limits and ensure that the Commissioner has the information required to properly measure the pay equity regime’s impact on the gender wage gap. The proposal would also promote increased compliance with the Act and its Regulations, thereby contributing to reducing the gender wage gap in federally regulated workplaces.

mesure de se conformer aux exigences énoncées dans la Loi, dans les délais prévus, et que le Commissaire dispose de tous les renseignements requis pour mesurer correctement l’incidence du régime d’équité salariale sur l’écart salarial entre les hommes et les femmes. La proposition favoriserait également une plus grande conformité à la Loi et au Règlement, contribuant ainsi à réduire l’écart salarial entre les sexes dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Costs

Period: 2024–2025 to 2033–2034
Price year: 2019
Present value base year: 2024

Coûts

Période : De 2024-2025 à 2033-2034
Année du prix : 2019
Année de référence de la valeur actuelle : 2024

Table 3: Monetized costs

Impacted stakeholder	Description of cost	Type of cost	Year 1	Year 3	Year 6	Year 10	Total (present value)	Annualized value
Industry	Updating pay equity plans in workplaces with no predominantly male job classes	Compliance	\$30,096	\$18,966	\$76,471	\$11,811	\$232,557	\$33,111
Industry	Submitting additional information in annual statements to the Commissioner to facilitate measuring the impact of the pay equity regime on the gender wage gap	Administrative	\$89,973	\$78,586	\$45,420	\$34,651	\$593,999	\$84,572
Government (RCMP)	Submitting additional information in annual statements to the Commissioner to facilitate measuring the impact of the pay equity regime on the gender wage gap	Administrative	\$72	\$62	\$51	\$39	\$537	\$77
Government (Core public administration)	Submitting additional information in annual statements to the Commissioner to facilitate measuring the impact of the pay equity regime on the gender wage gap	Administrative	\$1,300	\$1,135	\$927	\$707	\$9,770	\$1,391

Impacted stakeholder	Description of cost	Type of cost	Year 1	Year 3	Year 6	Year 10	Total (present value)	Annualized value
Government (Canadian Armed Forces)	Submitting additional information in annual statements to the Commissioner to facilitate measuring the impact of the pay equity regime on the gender wage gap	Administrative	\$75	\$66	\$54	\$41	\$567	\$81
Government (Separate agencies)	Submitting additional information in annual statements to the Commissioner to facilitate measuring the impact of the pay equity regime on the gender wage gap	Administrative	\$845	\$738	\$535	\$408	\$6,056	\$862
Government (Canadian Human Rights Commission)	Receiving submission of additional information in annual statements to facilitate measuring the impact of the pay equity regime on the gender wage gap	Compliance	\$115,760	\$150,811	\$123,106	\$93,917	\$1,240,701	\$176,648
Government (Canadian Human Rights Commission)	Operationalizing the AMPs system	Compliance	\$544,455	\$210,284	\$148,246	\$60,218	\$1,821,779	\$259,380
All stakeholders	Total costs	Compliance	\$690,311	\$380,060	\$347,824	\$165,946	\$3,295,036	\$469,139
All stakeholders	Total costs	Administrative	\$92,265	\$80,588	\$46,987	\$35,846	\$610,929	\$86,982
All stakeholders	Total costs	All	\$782,576	\$460,648	\$394,811	\$201,792	\$3,905,965	\$556,122

Tableau 3 : Coûts monétisés

Intervenant touché	Description des coûts	Type de coût	Année 1	Année 3	Année 6	Année 10	Total (valeur actuelle)	Valeur actualisée
Industrie	Mise à jour des plans d'équité salariale dans les milieux de travail où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine	Conformité	30 096 \$	18 966 \$	76 471 \$	11 811 \$	232 557 \$	33 111 \$

Intervenant touché	Description des coûts	Type de coût	Année 1	Année 3	Année 6	Année 10	Total (valeur actuelle)	Valeur actualisée
Industrie	Soumission de renseignements supplémentaires dans les déclarations annuelles au Commissaire pour faciliter la mesure des répercussions du régime d'équité salariale sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes	Administration	89 973 \$	78 586 \$	45 420 \$	34 651 \$	593 999 \$	84 572 \$
Gouvernement (GRC)	Soumission de renseignements supplémentaires dans les déclarations annuelles au Commissaire pour faciliter la mesure des répercussions du régime d'équité salariale sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes	Administration	72 \$	62 \$	51 \$	39 \$	537 \$	77 \$
Gouvernement (administration publique centrale)	Soumission de renseignements supplémentaires dans les déclarations annuelles au Commissaire pour faciliter la mesure des répercussions du régime d'équité salariale sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes	Administration	1 300 \$	1 135 \$	927 \$	707 \$	9 770 \$	1 391 \$
Gouvernement (Forces armées canadiennes)	Soumission de renseignements supplémentaires dans les déclarations annuelles au Commissaire pour faciliter la mesure des répercussions du régime d'équité salariale sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes	Administration	75 \$	66 \$	54 \$	41 \$	567 \$	81 \$

Intervenant touché	Description des coûts	Type de coût	Année 1	Année 3	Année 6	Année 10	Total (valeur actuelle)	Valeur actualisée
Gouvernement (organismes distincts)	Soumission de renseignements supplémentaires dans les déclarations annuelles au Commissaire pour faciliter la mesure des répercussions du régime d'équité salariale sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes	Administration	845 \$	738 \$	535 \$	408 \$	6 056 \$	862 \$
Gouvernement (Commission canadienne des droits de la personne)	Recevoir des renseignements supplémentaires dans les déclarations annuelles au Commissaire pour faciliter la mesure des répercussions du régime d'équité salariale sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes	Conformité	115 760 \$	150 811 \$	123 106 \$	93 917 \$	1 240 701 \$	176 648 \$
Gouvernement (Commission canadienne des droits de la personne)	Opérationnalisation du système des SAP	Conformité	544 455 \$	210 284 \$	148 246 \$	60 218 \$	1 821 779 \$	259 380 \$
Tous les intervenants	Total des coûts	Conformité	690 311 \$	380 060 \$	347 824 \$	165 946 \$	3 295 036 \$	469 139 \$
Tous les intervenants	Total des coûts	Administration	92 265 \$	80 588 \$	46 987 \$	35 846 \$	610 929 \$	86 982 \$
Tous les intervenants	Total des coûts	Tous	782 576 \$	460 648 \$	394 811 \$	201 792 \$	3 905 965 \$	556 122 \$

The time frame for this analysis is 10 years, from 2024–2025 to 2033–2034. Each year's time frame is April 1 to March 31. All costs are calculated in 2019 price year. To calculate present value (NPV), a discount rate of 7% was used, as recommended by the Canadian Cost-Benefit Analysis Guide for the evaluation of regulations, projects, programs or other government initiatives. The costs appearing below are in 2024 present value terms.

Sources of information for costing

The number of employers and employees were derived from the 2015 Federal Jurisdiction Workplace Survey (FJWS). The 2015 employer counts are used as is. The number of employers in the federally regulated private sector is expected to change very little and there is no reliable way of updating the count. Hourly wage rate estimates were obtained from the 2019 Labour Force

Le délai pour cette analyse est de 10 ans, soit de 2024-2025 à 2033-2034. La période évaluée chaque année s'étend du 1^{er} avril au 31 mars. Tous les coûts sont calculés en fonction du prix de 2019. Pour calculer la valeur actualisée nette (VAN), un taux d'actualisation de 7 % a été utilisé, comme le recommande le Guide d'analyse coûts-avantages pour le Canada pour l'évaluation des règlements, projets, programmes ou autres initiatives gouvernementales. Les coûts indiqués ci-dessous sont exprimés en valeur actualisée pour 2024.

Sources d'information pour les coûts

Le nombre d'employeurs et d'employés a été calculé à partir de l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale (EMTCF) de 2015. Les nombres d'employeurs pour 2015 sont utilisés tels quels. Le nombre d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale devrait très peu changer et il n'existe aucune méthode fiable pour mettre ce nombre à jour. Les estimations de taux de

Survey (LFS). These wage estimates are based on the proxy for federal jurisdiction employees using four-digit North American Industry Classification System (NAICS) codes for three employer sizes: small (10 to 99 employees), medium (100 to 499 employees) and large (500 or more employees). The hourly wage estimates by federally regulated employers were then multiplied by the weight of each industry to obtain the average hourly wage of employees. The estimated wage rates were then marked up by 25% for non-wage benefits and other overheads (e.g. accommodation). This is the standard overhead proportion used by the Treasury Board Secretariat (TBS). Following this 25% markup, the following 2019 hourly wage estimates were used for the purposes of this analysis: \$44 for small companies, \$46 for medium-sized companies and \$50 for large companies.

The wage estimate for the Canadian Armed Forces was obtained using the four-digit North American Industry Classification System (NAICS) code 9111. This NAICS code comprises establishments of the Canadian Armed Forces and civilian agencies primarily engaged in providing defence services. This wage estimate was marked up by 25% for non-wage benefits and other overheads. Following this markup, a wage of \$58 was used. The number of separate federal public service agencies as well as their employee counts is sourced from the Treasury Board Secretariat. A wage of \$65 per hour was used for the RCMP, the core public administration, and the separate agencies.

Costs to businesses

Federally regulated private sector employers, including Crown Corporations, are expected to incur costs due to the proposed requirements to update pay equity plans in workplaces with no predominantly male job classes and to provide additional information in their annual statements.

Updating pay equity plans in workplaces with no predominantly male job classes

The proposed Regulations would establish the process for updating pay equity plans for employers or pay equity committees in workplaces where there are no predominantly male job classes.

The costing of this item was completed only for small (10 to 99 employees) and medium-sized businesses (100 to 499 employees), since large companies (500 or more

salaires horaires sont tirées de l'Enquête sur la population active (EPA) de 2019. Ces estimations de salaires sont basées sur la méthode de comparaison externe avec les employés relevant de la compétence fédérale qui utilisent des codes à quatre chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) pour les trois tailles d'employeur : petite (de 10 à 99 employés), moyenne (de 100 à 499 employés) et grande (500 employés ou plus). Les estimations des salaires horaires des employeurs sous réglementation fédérale ont ensuite été multipliées par le poids de chaque industrie pour obtenir le taux de rémunération horaire moyen des employés. Les taux salariaux estimés ont alors été majorés de 25 % pour les avantages sociaux et autres frais fixes (par exemple mesures d'adaptation). Il s'agit de la proportion standard de frais fixes utilisée par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). À la suite de cette majoration de 25 %, les estimations des salaires horaires de 2019 suivantes ont été utilisées aux fins de cette analyse : 44 \$ pour les entreprises de petite taille, 46 \$ pour les entreprises de moyenne taille et 50 \$ pour les entreprises de grande taille.

L'estimation de salaire pour les Forces armées canadiennes a été obtenue à l'aide du code à quatre chiffres (9111) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Ce code SCIAN comprend des établissements des Forces armées canadiennes (FAC) et des organismes civils dont l'activité principale consiste à fournir des services de défense. Cette estimation de salaire a été majorée de 25 % pour les avantages sociaux et autres frais fixes. À la suite de cette majoration, un salaire de 58 \$ a été utilisé. Le nombre d'organismes de la fonction publique fédérale distincts ainsi que leurs nombres d'employés est issu du Secrétariat du Conseil du Trésor. Un salaire horaire de 65 \$ a été utilisé pour la GRC, l'administration publique centrale et les organismes distincts.

Coûts pour les entreprises

On s'attend à ce que les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, y compris les sociétés d'État, assument certains coûts en raison des exigences proposées pour mettre à jour les plans d'équité salariale dans les milieux de travail où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine et fournir des renseignements supplémentaires dans les déclarations annuelles.

Mise à jour des plans d'équité salariale dans les milieux de travail où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine

Le règlement proposé établirait le processus de mise à jour des plans d'équité salariale pour les employeurs ou les comités d'équité salariale des milieux de travail où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine.

L'établissement des coûts de cet élément a été effectué seulement pour les petites (de 10 à 99 employés) et moyennes entreprises (de 100 à 499 employés) étant

employees) are assumed to have multiple job classes due to their size. For this reason, large companies are not expected to encounter a situation where there are no predominantly male job classes and the cost for large companies to comply is zero.

The costing assumes that 5% of small employers (179 employers) and 2% of medium-sized employers (11 employers) would have no predominantly male job classes.

The cost to employers to familiarize themselves with the regulatory compliance requirements is calculated by assuming that it would take one employee a total of one hour to complete this task in both small and medium-sized employers. This amount of time is then multiplied by the number of small and medium-sized employers with no predominantly male job classes and by the average hourly federal jurisdiction employee wage in each of these two employer size categories.

The costing assumes that employers would review the regulatory requirements in year 1 (2024–2025). The estimated cost to small employers would be \$7,876, which is equivalent to a cost of \$44 per employer on average, while the cost to medium-sized employers would be \$506, which is equivalent to a cost of \$46 per employer on average. The total one-time cost to small and medium employers of the time required to familiarize themselves with the regulatory requirements would be \$8,382 (\$44 per employer on average).

After reviewing the regulatory requirements, employers would have to produce annual snapshots every year, for a total of 10 snapshots over the 10-year period. The cost to employers to produce these 10 snapshots is calculated by assuming that small employers would require a total of 2.5 employee hours to produce a snapshot while medium-sized employers would require a total of 4 employee hours. Employers could opt to spread these hours between more than one employee. These hours were then multiplied by the total number of snapshots (10), the estimated number of small and medium-sized employers with no predominantly male job classes and the average hourly federal jurisdiction employee wage in each of these two employer size categories.

The estimated cost to small employers would be \$147,975, or \$827 per employer on average, while the cost to medium-sized employers would be \$15,211, or \$1,383

donné la présomption que les entreprises de grande taille (500 employés ou plus) comptent plusieurs catégories d'emplois en raison de leur taille. Pour cette raison, on ne s'attend pas à ce que les entreprises de grande taille se trouvent dans une situation où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine et il n'y a donc aucun coût de conformité pour les entreprises de grande taille.

L'établissement des coûts suppose qu'il n'y aurait pas de catégories d'emplois à prédominance masculine chez 5 % des employeurs de petites entreprises (179 employeurs) et 2 % des employeurs d'entreprises de moyenne taille (11 employeurs).

Le coût pour que les employeurs se familiarisent avec les exigences de conformité réglementaire est calculé en supposant qu'un employé prendrait une heure en tout pour effectuer cette tâche au sein d'employeurs de petite et de moyenne tailles. Cette durée est ensuite multipliée par le nombre d'employeurs de petite et de moyenne tailles où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine et par le salaire horaire moyen des employés sous réglementation fédérale dans chacune de ces deux catégories de taille d'employeurs.

L'établissement des coûts suppose que les employeurs examineraient les exigences réglementaires au cours de la première année (2024–2025). Le coût estimé pour les employeurs de petites entreprises serait de 7 876 \$, ce qui équivaut à un coût de 44 \$ par employeur en moyenne, tandis que le coût pour les employeurs de moyennes entreprises serait de 506 \$, ce qui équivaut à un coût de 46 \$ par employeur en moyenne. Le coût ponctuel total pour le temps dont les employeurs de petites et moyennes entreprises auraient besoin pour se familiariser avec les exigences réglementaires serait de 8 382 \$ (44 \$ par employeur en moyenne).

Après avoir examiné les exigences réglementaires, les employeurs devraient prendre des clichés chaque année, pour un total de 10 clichés sur une période de 10 ans. Le coût global de production de ces 10 clichés pour les employeurs est calculé en supposant que les employeurs de petites entreprises auraient besoin d'au total 2,5 heures de travail pour produire un cliché tandis que les employeurs de moyennes entreprises auraient besoin d'au total 4 heures de travail. Les employeurs pourraient choisir d'étaler ces heures entre plus d'un employé. Ces heures ont ensuite été multipliées par le nombre total de clichés (10), le nombre estimé d'employeurs de petites et de moyennes entreprises où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine et par le salaire horaire moyen des employés sous réglementation fédérale dans chacune de ces deux catégories de taille d'employeur.

Le coût estimé pour les employeurs de petites entreprises serait de 147 975 ou 827 \$ par employeur en moyenne, tandis que le coût pour les employeurs de moyennes

per employer on average. The total cost to employers to produce these 10 snapshots would be \$163,186 (\$859 per employer on average).

Employers would also have to apply the proxy method or the typical job class method in year 6 (2029–2030) in order to be able to update their pay equity plan. The costing assumes that 40% of employers (76 employers; 72 small and 4 medium-sized) would use the proxy method while 60% (114 employers, 107 small and 7 medium-sized) would apply the typical job class method.

The cost to employers to apply the proxy method is calculated by assuming that it would take small employers a total of 6 employee hours to apply this method while medium-sized employers would require a total of 9 employee hours. At the same time, small employers would require 1 hour to apply the typical job class method while medium-sized employers would require 1.5 hours. These hours are then multiplied by the number of small and medium-sized employers with no predominantly male job classes that would use each of these methods and the average hourly federal jurisdiction employee wage in each of these two employer size categories.

Small employers applying the proxy method would incur a total cost of \$13,552, which is equivalent to a cost of \$188 per employer on average, while medium-sized employers would incur a total cost of \$1,181, or \$295 per employer on average.

At the same time, small employers applying the typical job class method would incur a total cost of \$3,357, which is equivalent to \$31 per employer on average, while medium-sized employers would face costs of \$344, or \$49 per employer on average. The total cost to employers to apply these methods would be \$18,434 (\$97 per employer on average).

Employers would also incur costs for analyzing the first five snapshots and updating their pay equity plans. These costs would also be incurred in year 6 (2029–2030). They are calculated by assuming that it would take small employers a total of seven employee hours to complete this task and medium-sized employers a total of nine employee hours. These hours are then multiplied by the number of small and medium-sized employers with no predominantly male job classes and the average hourly federal jurisdiction employee wage in each of these two employer size categories.

entreprises serait de 15 211 \$, ou 1 383 \$ par employeur en moyenne. Le coût total de production de ces 10 clichés pour les employeurs serait de 163 186 (859 \$ par employeur en moyenne).

Les employeurs devraient également appliquer la méthode de la comparaison externe ou la méthode de la catégorie d'emploi type au cours de l'année 6 (2029-2030) pour pouvoir être en mesure de mettre à jour leur plan d'équité salariale. L'établissement des coûts suppose que 40 % des employeurs (76 employeurs; 72 de petites entreprises et 4 de moyennes entreprises) utiliseraient la méthode de comparaison externe, tandis que 60 % (114 employeurs, 107 de petites entreprises et 7 de moyennes entreprises) utiliseraient la méthode de la catégorie d'emploi type.

Le coût d'application de la méthode de comparaison externe pour les employeurs est calculé en assumant qu'il faudrait aux employeurs de petites entreprises un total de 6 heures de travail pour appliquer cette méthode tandis qu'il faudrait 9 heures de travail aux employeurs de moyennes entreprises. En parallèle, les employeurs de petites entreprises auraient besoin de 1 heure pour appliquer la méthode de la catégorie d'emploi type tandis que les employeurs de moyennes entreprises auraient besoin de 1,5 heure. Ces heures sont ensuite multipliées par le nombre d'employeurs de petites et de moyennes entreprises où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine qui utiliseraient chacune de ces méthodes et par le salaire horaire moyen des employés sous réglementation fédérale dans chacune de ces deux catégories de taille d'employeurs.

Les employeurs de petites entreprises appliquant la méthode de comparaison externe assumeraient un coût total de 13 552 \$, ce qui équivaut à un coût de 188 \$ par employeur en moyenne, tandis que les employeurs de moyennes entreprises assumeraient un coût total de 1 181 \$ ou de 295 \$ par employeur en moyenne.

En parallèle, les employeurs de petites entreprises qui appliqueraient la méthode de la catégorie d'emploi type assumeraient un coût total de 3 357 \$, ce qui équivaut à 31 \$ par employeur en moyenne, tandis que les employeurs de moyennes entreprises assumeraient des coûts de 344 \$ ou 49 \$ par employeur en moyenne. Le coût total d'application de ces méthodes serait de 18 434 \$ pour les employeurs (97 \$ par employeur en moyenne).

Les employeurs assumeraient également des coûts pour l'analyse des cinq premiers clichés et la mise à jour de leur plan d'équité salariale. Ces coûts seraient aussi engagés au cours de la sixième année (2029-2030). Ils sont calculés en assumant qu'il faudrait aux employeurs de petites entreprises un total de sept heures de travail pour effectuer cette tâche et qu'il faudrait aux employeurs de moyennes entreprises un total de neuf heures de travail. Ces heures sont ensuite multipliées par le nombre d'employeurs de petites et de moyennes entreprises où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine et par le

The estimated cost to small employers would be \$39,308, or \$220 per employer on average, while the cost to medium-sized employers would be \$3,247, or \$295 per employer on average. The total cost to employers to analyze the first five snapshots and update their pay equity plans would be \$42,555 (\$224 per employer on average).

The total compliance cost to employers in the federally regulated private sector, including Crown Corporations, of establishing a process for updating pay equity plans where there are no predominantly male job classes is estimated at \$232,557 (\$1,224 per employer on average). The total cost for small employers would be \$212,068 (\$1,185 per employer on average), while the total cost to medium-sized employers would be \$20,489 (\$1,863 per employer on average).

Submitting additional information in annual statements to the Commissioner to facilitate measuring the impact of the pay equity regime on the gender wage gap

The proposed Regulations would require that employers in the federally regulated private sector with 10 or more employees submit additional information as part of their annual statements to the Commissioner. Employers without pay adjustments and those with fewer than 10 employees would not need to submit any additional information to the Commissioner.

Employers with 10 or more employees with wage adjustments would need to submit the following information for each job class receiving a wage adjustment:

- The date(s) and dollar amount of increases to the hourly rate of pay for each female job class receiving an increase in compensation; and
- The number of women in the job class.

The costing takes into account the fact that not all employers with 10 or more employees would have pay adjustments when creating and updating their pay equity plan.

salaire horaire moyen des employés sous réglementation fédérale dans chacune de ces deux catégories de taille d'employeur.

Le coût estimé pour les employeurs de petites entreprises serait de 39 308 \$, ou 220 \$ par employeur en moyenne, tandis que le coût pour les employeurs de moyennes entreprises serait de 3 247 \$, ou 295 \$ par employeur en moyenne. Le coût total de l'analyse des cinq premiers clichés et de la mise à jour de leurs plans d'équité salariale serait de 42 555 \$ pour les employeurs (224 \$ par employeur en moyenne).

Le coût total lié à la conformité, pour l'établissement d'un processus de mise à jour des plans d'équité salariale où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, est estimé à 232 557 \$ pour les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, y compris les sociétés d'État (1 224 \$ par employeur en moyenne). Le coût total serait de 212 068 \$ pour les employeurs de petites entreprises (1 185 \$ par employeur en moyenne), tandis que le coût total pour les employeurs de moyennes entreprises serait de 20 489 \$ (1 863 \$ par employeur en moyenne).

Soumission de renseignements supplémentaires dans les déclarations annuelles au Commissaire pour faciliter la mesure des répercussions du régime d'équité salariale sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Le règlement proposé exigerait que les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui comptent au moins 10 employés fournissent au Commissaire des renseignements supplémentaires dans leurs déclarations annuelles. Les employeurs qui n'auraient pas à verser de rajustements salariaux et ceux qui comptent moins de 10 employés n'auraient pas à soumettre de renseignements supplémentaires au Commissaire.

Les employeurs comptant au moins 10 employés recevant des rajustements salariaux devraient fournir les renseignements suivants pour chaque catégorie d'emploi recevant un rajustement salarial :

- La date et le montant en dollars des augmentations du salaire horaire de la rémunération à verser à chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine qui reçoit une augmentation de la rémunération;
- le nombre de femmes qui occupent des postes dans cette catégorie d'emploi.

L'établissement des coûts tient compte du fait que ce ne sont pas tous les employeurs comptant au moins 10 employés qui auraient des rajustements salariaux à faire lors de la création et de la mise à jour de leurs plans d'équité salariale.

Costs for employers with wage adjustments following the creation of a pay equity plan (years 1 to 5)

The costing assumes that all medium-sized (563) and large (197) employers would have wage adjustments following the creation of a pay equity plan. The costing also assumes that 97%, or 3 476 small-sized employers, would have wage adjustments.

The costs to employers associated with the requirement to submit additional information on the date(s) and dollar amounts of hourly pay increases in each year are calculated by assuming that small employers would require a total of 0.25 employee hours to complete this task, medium-sized employers a total of 0.3 employee hours and large employers a total of 0.4 employee hours.

Costs are estimated by multiplying the number of employers with wage adjustments following the creation of their pay equity plan by the total number of employee hours it would take to complete this task and the average hourly federal jurisdiction employee wage. The estimated costs to employers over years 1 to 5 are as follows:

- \$167,773 for small employers (or \$48 per employer);
- \$34,084 for medium-sized employers (or \$61 per employer);
- \$17,286 for large employers (or \$88 per employer).

The costing is similar for the calculation of the costs to employers associated with providing the number of women in each job class receiving a wage adjustment. It is assumed that small employers would take 0.2 hours to complete this task, medium-sized employers 0.25 hours and large employers 0.3 hours.

The estimated costs over years 1 to 5 are as follows:

- \$134,218 for small employers (or \$39 per employer on average);
- \$28,407 for medium-sized employers (or \$50 per employer on average);
- \$12,964 for large employers (or \$66 per employer on average).

Coûts pour les employeurs qui devraient verser des rajustements salariaux à la suite de la création d'un plan d'équité salariale (de la première à la cinquième année)

L'établissement des coûts suppose que tous les employeurs de moyennes entreprises (563) et les employeurs de grandes entreprises (197) devraient verser des rajustements salariaux à la suite de la création d'un plan d'équité salariale. L'établissement des coûts suppose aussi que 97 %, ou 3 476 employeurs de petites entreprises devraient verser des rajustements salariaux.

Les coûts pour les employeurs associés à l'obligation de fournir des renseignements supplémentaires sur la date et le montant des augmentations du salaire horaire pour chaque année sont calculés en supposant que les employeurs de petites entreprises auraient besoin d'un total de 0,25 heure de travail pour accomplir cette tâche, les employeurs de moyennes entreprises d'un total de 0,3 heure de travail et les employeurs de grandes entreprises d'un total de 0,4 heure de travail.

Les coûts sont estimés en multipliant le nombre d'employeurs qui auraient procédé à des rajustements salariaux à la suite de l'élaboration de leur plan d'équité salariale par le nombre total d'heures de travail nécessaires à l'accomplissement de cette tâche et par le salaire horaire moyen des employés sous réglementation fédérale. Les coûts estimés pour les employeurs de la première à la cinquième année sont les suivants :

- 167 773 \$ pour les employeurs de petites entreprises (ou 48 \$ par employeur);
- 34 084 \$ pour les employeurs de moyennes entreprises (ou 61 \$ par employeur);
- 17 286 \$ pour les employeurs de grandes entreprises (ou 88 \$ par employeur).

Le calcul des coûts est similaire pour les employeurs qui devraient fournir le nombre de femmes de chaque catégorie d'emploi recevant un rajustement salarial. On suppose que les employeurs de petites entreprises prendraient 0,2 heure pour effectuer cette tâche, les employeurs de moyennes entreprises 0,25 heure et les employeurs de grandes entreprises 0,3 heure.

Les coûts estimés de la première à la cinquième année sont les suivants :

- 134 218 \$ pour les employeurs de petites entreprises (ou 39 \$ par employeur en moyenne);
- 28 407 \$ pour les employeurs de moyennes entreprises (ou 50 \$ par employeur en moyenne);
- 12 964 \$ pour les employeurs de grandes entreprises (ou 66 \$ par employeur en moyenne).

Costs for employers with wage adjustments following the update of a pay equity plan (years 6 to 10)

The costing assumes that 65% of small employers (2 330 employers), 75% of medium-sized employers (422 employers), and 100% of large employers (197 employers) would have wage adjustments following the update of their pay equity plan (years 6 to 10).

The estimated costs to employers associated with submitting information on the date and dollar amounts of hourly pay increases are calculated by assuming that in years 6 to 10, it would take small employers a total of 0.25 employee hours to complete this task, medium-sized employers a total of 0.3 employee hours and large employers a total of 0.4 employee hours.

Costs are estimated by multiplying the number of employers with wage adjustments following the update of their pay equity plan by the number of employee hours it would take to complete this task and the average hourly federal jurisdiction employee wage. The estimated costs over years 6 to 10 are as follows:

- \$80,157 for small employers (or \$34 per employer);
- \$18,226 for medium-sized employers (or \$43 per employer);
- \$12,324 for large employers (or \$63 per employer).

For the calculation of the costs to employers of providing the number of women in each job class receiving a wage adjustment, small employers are assumed to take 0.2 hours to complete this task, medium-sized employers 0.25 hours and large employers 0.3 hours. The methodology used to estimate these costs is the same as above.

The estimated costs over years 6 to 10 are as follows:

- \$64,126 for small employers (or \$28 per employer);
- \$15,190 for medium-sized employers (or \$36 per employer);
- \$9,243 for large employers (or \$47 per employer).

Coûts pour les employeurs qui devraient verser des rajustements salariaux à la suite de la mise à jour d'un plan d'équité salariale (de la sixième à la dixième année)

L'établissement des coûts part du principe que 65 % des employeurs de petites entreprises (2 330 employeurs), 75 % des employeurs de moyennes entreprises (422 employeurs) et 100 % des employeurs de grandes entreprises (197 employeurs) devraient verser des rajustements salariaux à la suite de la mise à jour de leur plan d'équité salariale (de la sixième à la dixième année).

Les coûts estimés pour les employeurs associés à la soumission des renseignements sur la date et le montant des augmentations du salaire horaire sont calculés en supposant qu'au cours de la sixième à la dixième année, il faudrait un total de 0,25 heure de travail aux employeurs de petites entreprises, 0,3 heure de travail aux employeurs de moyennes entreprises et 0,4 heure de travail aux employeurs de grandes entreprises pour accomplir cette tâche.

Les coûts sont estimés en multipliant le nombre d'employeurs qui auraient des rajustements salariaux à la suite de la mise à jour de leur plan d'équité salariale par le nombre d'heures de travail qui seraient nécessaires à l'accomplissement de cette tâche et par le salaire horaire moyen des employés sous réglementation fédérale. Les coûts estimés de la sixième à la dixième année sont les suivants :

- 80 157 \$ pour les employeurs de petites entreprises (ou 34 \$ par employeur);
- 18 226 \$ pour les employeurs de moyennes entreprises (ou 43 \$ par employeur);
- 12 324 \$ pour les employeurs de grandes entreprises (ou 63 \$ par employeur).

Pour le calcul des coûts encourus par les employeurs pour fournir le nombre de femmes dans chaque catégorie d'emploi qui recevraient un rajustement salarial, on suppose que 0,2 heure serait nécessaire pour les employeurs de petites entreprises, 0,25 heure pour les employeurs de moyennes entreprises et 0,3 heure pour les employeurs de grandes entreprises pour effectuer cette tâche. La méthodologie utilisée pour estimer ces coûts est la même que ci-dessus.

Les coûts estimés de la sixième à la dixième année sont les suivants :

- 64 126 \$ pour les employeurs de petites entreprises (ou 28 \$ par employeur);
- 15 190 \$ pour les employeurs de moyennes entreprises (ou 36 \$ par employeur);
- 9 243 \$ pour les employeurs de grandes entreprises (ou 47 \$ par employeur).

The total cost to employers associated with submitting additional information in annual statements to the Commissioner to facilitate measuring the impact of the pay equity regime is estimated at \$593,999. The total cost to small employers is \$446,274, the total cost to medium-sized employers is \$95,908, while the total cost to large employers is \$51,818.

Cost to the federal public service, the RCMP, the Canadian Armed Forces and separate agencies

The core public administration, separate agencies, the RCMP and the Canadian Armed Forces are expected to incur costs due to the proposed requirements to provide additional information in their annual statements. However, they are not expected to incur costs from the requirement to update pay equity plans in workplaces with no predominantly male job classes.

Updating pay equity plans in workplaces with no predominantly male job classes

There are no estimated costs to the core public administration, the RCMP, the Canadian Armed Forces and separate agencies. The core public administration, the RCMP and the Canadian Armed Forces are all large employers that will have multiple job classes due to their size, including some job classes that are predominately male.

Among the 21 separate agencies, 13 are large, three are medium-sized and five are small. Large agencies are expected to have at least one predominately male job class. For the purposes of this cost analysis, it is also assumed that the medium and small agencies have at least one predominately male job class, as it is expected that the gender balance at small and medium sized agencies will mirror the general composition of the federal public service overall.

Submitting additional information in annual statements to the Commissioner to facilitate measuring the impact of the pay equity regime

Costs to the core public administration and the RCMP

The core public administration and the RCMP are large employers that would likely have wage adjustments following both the creation and update of their pay equity plans. Based on information provided by the Treasury Board of Canada Secretariat – Office of the Chief Human

Le coût total pour les employeurs qui devraient présenter des renseignements supplémentaires dans les déclarations annuelles au commissaire afin de faciliter la mesure des répercussions du régime d'équité salariale est estimé à 593 999 \$. Le coût total pour les employeurs de petites entreprises est de 446 274 \$, celui pour les employeurs de moyennes entreprises est de 95 908 \$ et celui pour les employeurs de grandes entreprises est de 51 818 \$.

Coût pour la fonction publique fédérale, la GRC, les Forces armées canadiennes et les organismes distincts

L'administration publique centrale, les organismes distincts, la GRC et les Forces armées canadiennes devraient subir des coûts en raison de l'exigence proposée de fournir des renseignements supplémentaires dans leurs déclarations annuelles. Toutefois, ils ne devraient pas avoir à assumer les coûts liés à l'exigence de mettre à jour les plans d'équité salariale dans les milieux de travail où il n'y aurait pas de catégories d'emplois à prédominance masculine.

Mise à jour des plans d'équité salariale dans les milieux de travail sans catégories d'emplois à prédominance masculine

Il n'y a pas de coûts estimés pour l'administration publique centrale, les organismes distincts, la GRC et les Forces armées canadiennes. L'administration publique centrale, la GRC et les Forces armées canadiennes sont toutes de grands employeurs qui, en raison de leur taille, ont plusieurs catégories d'emplois, dont certaines sont à prédominance masculine.

Parmi les 21 organismes distincts, 13 sont de grande taille, trois sont de taille moyenne et cinq sont de petite taille. Les organismes de grande taille devraient avoir au moins une catégorie d'emploi à prédominance masculine. Aux fins de cette analyse des coûts, on suppose également que les organismes de moyenne et petite taille possèdent au moins une catégorie d'emploi à prédominance masculine, car on s'attend à ce que l'équilibre entre les sexes dans les organismes de petite et moyenne taille reflète la composition générale de l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Présenter des renseignements supplémentaires dans les déclarations annuelles au commissaire afin de faciliter la mesure des répercussions du régime d'équité salariale

Coûts pour l'administration publique centrale et la GRC

L'administration publique centrale et la GRC sont des employeurs importants qui devraient probablement procéder à des rajustements salariaux à la suite de la création et de la mise à jour de leurs plans d'équité salariale. Selon les renseignements fournis par le Secrétariat du

Resources Officer, the submission of this information would be done by an employee at the PE-05 group and level, and this task would require 0.6 employee hours at the RCMP and 10 employee hours at the core public administration. The hours required for the core public administration are higher than for employers in the federally regulated private sector because the Treasury Board of Canada Secretariat would need to compile the information from all the different departments making up the core public administration and then submit the information. Costs are estimated by multiplying the number of employee hours it will take to complete this task by the average hourly wage of an employee at the PE-05 classification. The estimated costs over the 10-year period are as follows:

- \$4,885 for the core public administration;
- \$293 for the RCMP.

Providing the number of women in each job class receiving a wage adjustment is assumed to require a total of 0.5 employee hours for the RCMP and 10 employee hours for the core public administration. The estimated costs over the 10-year period are as follows:

- \$4,885 for the core public administration;
- \$244 for the RCMP.

Costs to the Canadian Armed Forces

The costing assumes that as a large employer, the Canadian Armed Forces would have wage adjustments following both the creation and update of their pay equity plan. We assume that the Canadian Armed Forces would require 0.7 hours to submit information on the date(s) and dollar amounts of hourly pay increases. The hours required are higher than for large employers in the federally regulated private sector because of the large size of the Canadian Armed Forces. Costs are calculated by multiplying the number of employee hours it will take to complete this task by the average hourly wage in the Canadian Armed Forces. The estimated costs over the 10-year period are \$305.

The costing is similar for the calculation of the costs to employers associated with providing the number of women in each job class receiving a wage adjustment. The costing assumes that the Canadian Armed Forces would take 0.6 hours to complete this task. The estimated costs over the 10-year period are \$262.

Conseil du Trésor du Canada – Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, la présentation de ces renseignements serait effectuée par un employé du groupe et du niveau PE-05, et cette tâche nécessiterait 0,6 heure de travail à la GRC et 10 heures de travail à l'administration publique centrale. Les heures requises pour l'administration publique centrale seraient plus élevées que pour les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, puisque le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada devrait compiler les renseignements de tous les différents ministères composant l'administration publique centrale pour ensuite soumettre l'information. Les coûts sont estimés en multipliant le nombre d'heures de travail nécessaires à l'accomplissement de cette tâche par le salaire horaire moyen d'un employé du groupe et du niveau PE-05. Les coûts estimés pour la période de 10 ans sont les suivants :

- 4 885 \$ pour l'administration publique centrale;
- 293 \$ pour la GRC.

On suppose que le fait de fournir le nombre de femmes dans chaque catégorie d'emploi recevant un rajustement salarial nécessiterait un total de 0,5 heure de travail pour la GRC et de 10 heures de travail pour l'administration publique centrale. Les coûts estimés pour la période de 10 ans sont les suivants :

- 4 885 \$ pour l'administration publique centrale;
- 244 \$ pour la GRC.

Coûts pour les Forces armées canadiennes

L'évaluation des coûts suppose qu'en tant que grand employeur, les Forces armées canadiennes procéderaient à des rajustements salariaux à la suite de la création et de la mise à jour de leur plan d'équité salariale. Nous supposons que les Forces armées canadiennes auraient besoin de 0,7 heure pour fournir des renseignements sur la date et le montant des augmentations du salaire horaire. Le nombre d'heures nécessaires est plus élevé que pour les grands employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale en raison de la taille importante des Forces armées canadiennes. Les coûts sont calculés en multipliant le nombre d'heures de travail nécessaires à l'accomplissement de cette tâche par le salaire horaire moyen dans les Forces armées canadiennes. Les coûts estimés pour la période de 10 ans sont de 305 \$.

L'établissement des coûts se calcule de la même manière dans le but de déterminer les coûts associés pour chaque employeur devant fournir le nombre de femmes de chaque catégorie d'emploi qui recevrait un rajustement salarial. L'établissement des coûts part du principe que les Forces armées canadiennes prendraient 0,6 heure pour effectuer cette tâche. Les coûts sont estimés à 262 \$ pour une période de 10 ans.

Costs to the separate agencies

The costing assumes that all separate agencies, irrespective of their size, would have wage adjustments following the creation of a pay equity plan. The costs are calculated by assuming that small separate agencies would require 0.25 hours to submit information on the date(s) and dollar amounts of hourly pay increases, medium-sized agencies 0.3 hours and large agencies 0.4 hours. This task would be completed by an employee at the PE-05 group and level. This employee would be paid the same amount irrespective of the size of the separate agency, as there is a common pay scale in the federal public service. Costs are estimated by multiplying the number of agencies with wage adjustments by the number of employee hours it would take to complete this task and the average hourly wage of an employee at the PE-05 classification. The estimated costs to separate agencies over years 1 to 5 are as follows:

- \$356 for small agencies;
- \$257 for medium-sized agencies;
- \$1,483 for large agencies.

The same methodology is used to calculate the cost to separate agencies employers associated with providing the number of women in each job class receiving a wage adjustment. The costing assumes that small agencies would take 0.2 hours to complete this task, medium-sized agencies 0.25 hours and large agencies 0.3 hours. The estimated costs to separate agencies over years 1 to 5 are as follows:

- \$285 for small agencies;
- \$214 for medium-sized agencies;
- \$1,112 for large agencies.

The costing assumes that 60% of small agencies (3 employers), 67% of medium-sized agencies (2 employers), and 100% of large agencies (13 employers) would have wage adjustments following the update of their pay equity plan (years 6 to 10). The assumptions as to the time required to complete each task are the same as for the years following the creation of the pay equity plan. The costs are estimated by multiplying the number of agencies with wage adjustments by the number of employee hours it would take to complete the task and the average hourly wage of a PE-05 employee. The costs associated with submitting information on the date(s) and dollar amounts of hourly pay increases are as follows between years 6 and 10:

- \$152 for small agencies;
- \$122 for medium-sized agencies;

Coûts pour les organismes distincts

L'établissement des coûts part du principe que tous les organismes distincts, quelles que soient leurs tailles, devraient verser des rajustements salariaux à la suite de la création d'un plan d'équité salariale. Les coûts sont calculés en supposant que 0,25 heure serait nécessaire pour les petits organismes distincts, 0,3 heure pour les organismes de taille moyenne et 0,4 heure pour les grands organismes pour fournir des renseignements sur la date et le montant des augmentations du salaire horaire. Cette tâche serait accomplie par un employé du groupe et du niveau PE-05. Cet employé toucherait le même montant, quelle que soit la taille de l'organisme distinct, étant donné qu'il existe une échelle salariale commune dans la fonction publique fédérale. Les coûts sont estimés en multipliant le nombre d'organismes qui devraient verser des rajustements salariaux par le nombre d'heures de travail nécessaires à l'accomplissement de cette tâche et le salaire horaire moyen d'un employé du groupe et du niveau PE-05. Les coûts estimés pour les organismes distincts de la première à la cinquième année sont les suivants :

- 356 \$ pour les petits organismes;
- 257 \$ pour les organismes de taille moyenne;
- 1 483 \$ pour les grands organismes.

La même méthode est utilisée pour calculer le coût pour les employeurs des organismes distincts qui devraient fournir le nombre de femmes dans chaque catégorie d'emploi recevant un rajustement salarial. L'établissement des coûts part du principe que les employeurs de petits organismes prendraient 0,2 heure pour effectuer cette tâche, les employeurs d'organismes de moyenne taille 0,25 heure et les employeurs de grands organismes 0,3 heure. Les coûts estimés pour les organismes distincts de la première à la cinquième année sont les suivants :

- 285 \$ pour les petits organismes;
- 214 \$ pour les organismes de taille moyenne;
- 1 112 \$ pour les grands organismes.

L'établissement des coûts part du principe que 60 % des employeurs de petits organismes (3 employeurs), 67 % des employeurs d'organismes de moyenne taille (2 employeurs) et 100 % des employeurs de grands organismes (13 employeurs) devraient verser des rajustements salariaux à la suite de la mise à jour de leur plan d'équité salariale (de la sixième à la dixième année). Les hypothèses quant au temps nécessaire pour accomplir chaque tâche sont les mêmes que pour les années suivant la création du plan d'équité salariale. Les coûts sont estimés en multipliant le nombre d'organismes qui devraient verser des rajustements salariaux par le nombre d'heures de travail nécessaires à l'accomplissement de la tâche et le salaire horaire moyen d'un employé du groupe et du niveau PE-05. Les coûts associés à la transmission de l'information sur la date et le montant des augmentations du

- \$1,057 for large agencies.

The costs associated with providing the number of women in each job class receiving a wage adjustment are as follows:

- \$122 for small agencies;
- \$102 for medium-sized agencies;
- \$793 for large agencies.

The overall costs to the core public administration, the RCMP, the Canadian Armed Forces and the separate agencies to submit additional information in the annual statements to the Commissioner are \$16,929.

Costs to the CHRC

The CHRC, as a regulator, would incur the costs necessary to implement and enforce the proposed Regulations. These include costs associated with measuring the impact of the pay equity regime on the gender wage gap; operationalizing, implementing, and administering the AMPs system; and updating developing communications strategies to share information about new enforcement measures.

Submitting additional information in annual statements to the Commissioner to facilitate measuring the impact of the pay equity regime

The CHRC would need to update its reporting system and information portal to capture additional information provided in the annual statements, to process it and to vet it for errors.

The CHRC would also need to build a form that employers will use to submit information. This task would require 20% of a full-time EC-06 employee's time in the three-month period between April and June 2024, who would also have to work with contractors to ensure that the form and data can be properly integrated into the Portal.

Additionally, once the form is built, another full-time employee (at the EC-07 group and level, 100% of the employee's time) would be required to receive, analyze and vet the information received for any errors. This employee would use the information submitted by employers for data analysis and research purposes. This

salaire horaire de la sixième à la dixième année sont les suivants :

- 152 \$ pour les petits organismes;
- 122 \$ pour les organismes de taille moyenne;
- 1 057 \$ pour les grands organismes.

Les coûts associés au calcul du nombre de femmes dans chaque catégorie d'emplois recevant un rajustement salarial sont les suivants :

- 122 \$ pour les petites entreprises;
- 102 \$ pour les moyennes entreprises;
- 793 \$ pour les grandes entreprises.

Les coûts totaux de l'administration publique centrale, la GRC, les Forces armées canadiennes et les organismes distincts pour la soumission de renseignements supplémentaires dans leur déclaration annuelle au commissaire s'élèvent à 16 929 \$.

Coûts pour la CCDP

La CCDP en tant qu'organisme de réglementation assumerait les coûts nécessaires à l'instauration et à l'application du règlement proposé. Ces coûts sont entre autres associés à l'évaluation des répercussions du régime d'équité salariale sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes; à l'opérationnalisation, la mise en œuvre et l'administration du système des SAP; et à l'actualisation de stratégie de communication en cours d'élaboration servant à transmettre de l'information sur les nouvelles mesures d'application.

Soumettre des renseignements supplémentaires dans des déclarations annuelles au commissaire en vue de faciliter l'évaluation des répercussions du régime d'équité salariale

La CCDP devrait mettre à jour son système de production de rapports et son portail d'information pour pouvoir saisir les renseignements supplémentaires fournis dans les déclarations annuelles afin de les traiter et de vérifier s'il y a des erreurs.

La CCDP devrait également créer un formulaire que les employeurs utiliseraient afin de soumettre les renseignements. Cette tâche exigerait 20 % d'un EC-06 équivalent temps plein (ETP) durant une période de trois mois, soit d'avril à juin 2024, et l'employé devrait travailler avec des entrepreneurs afin de veiller à ce que le formulaire et les données puissent être bien intégrés dans le Portail.

De plus, une fois le formulaire créé, un autre employé à temps plein (du groupe et niveau EC-07, 100 % de l'ETP) devrait recevoir, analyser et vérifier les renseignements, au cas où il y aurait des erreurs. Cet employé utiliserait les renseignements soumis par les employeurs aux fins d'analyse de données et de recherche. Cet employé serait

employee would be required in the last seven months of year 1 and between years 2 and 10.

Moreover, the information submitted by employers would provide specific details on key elements of the pay equity process and would require the additional time and expertise of a full-time employee (at the EC-06 group and level, 5% of the employee's time) to assess the meaning of these key elements for the administration and enforcement of the Act. This employee would be required in the last seven months of year 1 and between years 2 and 10.

Information technology support would be required throughout the entire process (at the IT-02 group and level, 20% of a full-time employee's time). This employee would be required from years 1 to 10.

Based on the employees required and their salaries, the total costs to the CHRC over the entire 10-year period to process the information submitted by employers are estimated at \$1,240,701.

Operationalizing the AMPs system

The CHRC would also incur costs as they will need to dedicate some of their compliance and enforcement personnel to the administration of the AMPs system. The costing assumes that the AMPs system would be implemented in the first 9 months of 2024–25. Administration of the system would begin in the last seven months of 2024–25 and continue through the rest of the 10-year period.

Implementation of the AMPs system

The CHRC would need to develop numerous templates, processes, and procedures for the implementation of the AMPs system. AMPs Regulations, including the calculation of penalties is highly complex. The CHRC would require time and resources to develop training materials and deliver training to staff to build internal capacity to implement the system.

Implementation of the AMPs system would require two EC-06 employees (100% FTE), one LP-03 (50% FTE) and one CS-02 employee (100% FTE) in the first 9 months of 2024–2025 to provide legal support and to support with computer systems. Personnel costs for the implementation of the AMPs system, based on the employee's required and their salaries, are estimated at \$344,832.

nécessaire au cours des sept derniers mois de la première année, et entre la deuxième et la dixième année.

Par ailleurs, les renseignements soumis par les employeurs préciseraient des éléments importants du processus d'équité salariale et requerraient le temps et l'expertise d'un autre employé à temps plein (du groupe et niveau EC-06, 5 % de l'ETP) afin qu'il puisse saisir la signification de ces éléments importants aux fins d'administration et d'application de la *Loi*. Cet employé serait nécessaire au cours des sept derniers mois de la première année, et entre la deuxième et la dixième année.

Du soutien en technologies de l'information serait nécessaire tout au long du processus (groupe et niveau IT-02, 20 % de l'ETP). Cet employé serait nécessaire de la première à la dixième année.

En raison du nombre d'employés nécessaires pour traiter les renseignements fournis par les employeurs et en raison de leur salaire, les coûts totaux pour la CCDP sont estimés à 1 240 701 \$ pour toute la période de 10 ans.

Opérationnaliser le système des SAP

La CCDP assumerait également des coûts alors qu'elle devrait affecter une partie de son personnel de conformité et d'application de la Loi à l'administration du système des SAP. L'établissement des coûts suppose que le système des SAP serait mis en œuvre dans les neuf premiers mois de 2024-2025. L'administration du système débiterait durant les sept derniers mois de 2024-2025 et se poursuivrait durant le reste de la période de 10 ans.

Mettre en œuvre le système des SAP

La CCDP devrait élaborer de nombreux gabarits, processus et procédures en vue de la mise en œuvre du système des SAP. Le Règlement sur les SAP, y compris le calcul des sanctions, est très complexe. La CCDP aurait besoin de temps et de ressources pour élaborer des documents de formation et pour offrir la formation au personnel en vue de renforcer la capacité interne et ainsi mettre en œuvre le système.

Au cours des neuf premiers mois de 2024-2025, la mise en œuvre du système des SAP exigerait deux employés du groupe et niveau EC-06 (100 % de l'ETP), un LP-03 (50 % de l'ETP) et un CS-02 (100 % de l'ETP). Ils fourniraient du soutien en lien avec des questions juridiques et les systèmes informatiques. En raison du nombre d'employés requis et de leurs salaires, les coûts en personnel pour la mise en œuvre du système des SAP sont estimés à 344 832 \$.

Administration of the AMPs system

The CHRC would need to dedicate some of their compliance and enforcement personnel to the administration of the AMPs system. This personnel is as follows:

- One EC-06 employee and one EC-03 employee to provide guidance and information about the AMPs and to administer and issue the AMPs;
- One FI-02 employee to administer and recover the AMPs payments and transfer the payments to the Receiver General for Canada and/or equivalent entity;
- One CS-03 employee to manage and update the case management system and support the infrastructure for issuing, receiving and tracking AMPs; and
- Ongoing support from one Legal Counsel (LP-03).

Compliance and enforcement personnel costs would depend on the degree of employer non-compliance. It is assumed that non-compliance would be the highest in the first two years. However, it is anticipated that preliminary indications of violations and compliance orders would progressively incentivize employers to comply. As a result, the compliance rate of employers is expected to gradually rise between years 3 and 5. Employer's non-compliance rate would rise in the year when pay equity plans are updated (year 6) and would gradually decline afterwards until the next pay equity plan update. As a result of this variation in the compliance rate of employers, the FTEs required would vary from year to year:

- EC06 employee: 100% FTE in the last seven months of year 1 and in year 2, down to 63% FTE in year 5, and between 75% and 40% FTE in years 6 to 10;
- EC03 employee: 50% FTE in the last seven months of year 1 and in year 2, down to 30% FTE in year 5, and between 38% and 20% FTE in years 6 to 10;
- FI02 employee: 50% FTE in the last seven months of year 1 and in year 2, down to 30% FTE in year 5, and between 38% and 20% FTE in years 6 to 10;
- CS-03 employee: 10% FTE in the last seven months of year 1 and in year 2, down to 6% FTE in year 5, and between 7% and 4% FTE in years 6 to 10; and
- LP-03 employee: 20% FTE in the last seven months of year 1 and in year 2, down to 13% FTE in year 5, and between 15% and 8% FTE in years 6 to 10.

Administerer le système des SAP

La CCDP aurait également besoin d'affecter une partie de son personnel responsable de la conformité et de l'application à l'administration du système des SAP. Le personnel comprendrait :

- Un EC-06 et un EC-03 qui fourniraient des conseils et de l'information sur les SAP et qui seraient responsables de l'administration et de l'émission des SAP.
- Un FI-02 qui gérerait et recouvrerait des paiements des SAP pour les transférer au receveur général du Canada ou à une entité équivalente.
- Un CS-03 qui gérerait et mettrait à jour le système de gestion des cas, et qui soutiendrait l'infrastructure en vue de l'émission, de la réception et du suivi des SAP.
- Un conseiller juridique (LP-03) qui offrirait un soutien continu.

Les coûts en personnel responsable de la conformité et de l'application dépendraient du degré de non-conformité des employeurs. On prévoit que les cas de non-conformité seraient plus nombreux durant les deux premières années. Toutefois, les premiers cas de non-conformité et les premières ordonnances devraient progressivement inciter les employeurs à se conformer. Par conséquent, le taux de conformité des employeurs devrait augmenter graduellement entre la troisième et la cinquième année. Le taux de non-conformité des employeurs devrait augmenter au cours de l'année où les plans d'équité salariale seraient révisés (sixième année), et devrait diminuer jusqu'à la prochaine révision des plans d'équité salariale. En raison de la variation du taux de conformité des employeurs, les ETP requis changeraient également d'année en année, comme suit :

- Employé du groupe et niveau EC-06 : Il faudrait 100 % de l'ETP au cours des sept derniers mois de la première année et au cours de la deuxième année. Ce taux baisserait jusqu'à 63 % pendant la cinquième année et se situerait entre 75 % et 40 % de la sixième à la dixième année.
- Employé du groupe et niveau EC-03 : Il faudrait 50 % de l'ETP au cours des sept derniers mois de la première année et au cours de la deuxième année. Ce taux baisserait à 30 % pendant la cinquième année, et se situerait entre 38 % et 20 % de la sixième à la dixième année.
- Employé du groupe et niveau FI-02 : Il faudrait 50 % de l'ETP au cours des sept derniers mois de la première année et au cours de la deuxième année. Ce taux baisserait à 30 % pendant la cinquième année et se situerait entre 38 % et 20 % de la sixième à la dixième année.
- Employé du groupe et niveau CS-03 : Il faudrait 10 % de l'ETP au cours des sept derniers mois de la première année et au cours de la deuxième année. Ce taux baisserait à 6 % pendant la cinquième année et se situerait entre 7 % et 4 % de la sixième à la dixième année.

Based on the employees required and their salaries, compliance and enforcement personnel costs are estimated at \$1,438,771.

Other costs

The CHRC would also incur costs to explore new software and/or upgrade existing software to allow for issuing AMPs. Software costs in 2024–2025 are anticipated at \$20,000.

The CHRC would also incur costs to develop a communications strategy to announce the new enforcement measures. Developing this strategy would require 75 hours of an IS-03 employee's time, 120 hours from an IS-04 employee, 75 hours from an IS-05 employee and 75 hours of an AS-03 employee's time. Based on the number of employees required and their salaries, the costs to develop the strategy are estimated at \$18,175 and would be incurred in year 2024–2025.

Overall costs to the CHRC

The overall costs to the CHRC are anticipated to be \$3,062,479 over the ten-year period examined.

Qualitative benefits

Positive impacts

- Higher level of transparency regarding pay equity among federal jurisdiction employees, through additional information being included in annual statements.
- Increased productivity and better workplace morale, through more effective implementation of the pay equity regime.
- Improved employee mental health and reduced stress, through more effective implementation of the pay equity regime.

Small business lens

The small business lens applies as there are impacts on federally regulated private sector small businesses associated with the proposed Regulations. As the Act only applies to employers with 10 or more employees, the total number of federally regulated employers affected by the proposed Regulations who are small businesses would be approximately 3 600, employing approximately 91 600 employees. This number does not include employers with over 100 employees, who are not considered small businesses.

- Employé du groupe et niveau LP-03 : Il faudrait 20 % de l'ETP au cours des sept derniers mois de la première année et au cours de la deuxième année. Ce taux baisserait à 13 % pendant la cinquième année, et se situerait entre 15 % et 8 % de la sixième à la dixième année.

En raison du nombre d'employés requis et de leurs salaires, les coûts en personnel responsable de la conformité et l'application sont estimés à 1 438 771 \$.

Autres coûts

La CCDP assumerait également des coûts pour l'examen d'un nouveau logiciel et/ou la mise à niveau d'un logiciel pour permettre l'imposition des SAP. On estime à 20 000 \$ les coûts liés aux logiciels en 2024-2025.

De plus, la CCDP assumerait des coûts pour l'élaboration d'une stratégie de communication visant à annoncer les nouvelles mesures d'application. L'élaboration de la stratégie demanderait 75 heures d'un IS-03, 120 heures d'un IS-04, 75 heures d'un IS-05 et 75 heures d'un AS-03. En raison du nombre d'employés requis et de leurs salaires, les coûts pour l'élaboration de la stratégie sont estimés à 18 175 \$, et ils seraient assumés dans l'année 2024-2025.

Coûts totaux pour la CCDP

Les coûts totaux prévus de la CCDP s'élèvent à 3 062 479 \$ pour la période de 10 ans examinée.

Avantages qualitatifs

Répercussions positives

- Une transparence accrue quant à l'équité salariale parmi les employés relevant de la compétence fédérale en raison des renseignements supplémentaires ajoutés aux déclarations annuelles.
- Une productivité accrue et un meilleur moral au milieu de travail grâce à la mise en œuvre plus efficace du régime de l'équité salariale.
- Une santé mentale améliorée et un niveau de stress moins élevé chez les employés grâce à la mise en œuvre plus efficace du régime de l'équité salariale.

Lentille des petites entreprises

La lentille des petites entreprises s'applique puisque le règlement proposé entraînerait des répercussions sur les petites entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale. Comme la Loi ne s'applique qu'aux employeurs comptant 10 employés ou plus, un total d'environ 3 600 employeurs de petites entreprises sous réglementation fédérale employant approximativement 91 600 employés seraient touchés par le règlement proposé. Ce nombre ne comprend pas les employeurs comptant plus de 100 employés, qui ne sont pas considérés comme de petites entreprises.

The total compliance costs to small businesses associated with updating the pay equity plan when there are no predominantly male job classes would be approximately \$212,068 for this 10-year time frame. Of these costs, \$7,876 would be associated with familiarizing themselves with the regulatory requirements, \$147,975 with producing 10 annual snapshots, \$16,909 to apply the proxy method or typical job class method, and \$39,308 to analyze the first 5 snapshots and update their pay equity plan. Administrative costs associated with submitting additional information in annual statements to the Commissioner to facilitate measuring the impact of the pay equity regime on the gender wage gap would be approximately \$446,274. Small businesses would incur no costs from the implementation of the AMPs system. Overall, the total costs to small businesses associated with the regulations would be \$658,342 over the 10-year period. No flexibility in the application of the regulations to small business was provided because updating the pay equity plan is a key part of the pay equity regime and the information provided through the annual statement is required to measure the impact of the regime on the gender wage gap.

Small business lens summary

Number of small businesses impacted: 3,584
 Number of years: 10 (2024–25 to 2033–34)
 Base year for costing: 2019
 Present value base year: 2024
 Discount rate: 7%

Table 4: Compliance costs

Activity	Annualized Value	Present Value
Establish the process for updating pay equity plans where there are no predominantly male job classes	\$30,194	\$212,068
Total compliance cost	\$30,194	\$212,068

Table 5: Administrative costs

Activity	Annualized Value	Present Value
Submitting additional information in annual statements to the Commissioner to facilitate measuring the impact of the pay equity regime on the gender wage gap	\$63,539	\$446,274

Les coûts de conformité totaux seraient d'approximativement 212 068 \$ pour les petites entreprises qui devraient mettre à jour leurs plans d'équité salariale dans les cas où il n'y aurait pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, pour cette période de 10 ans. Parmi ces coûts, 7 876 \$ seraient associés à la familiarisation avec les exigences réglementaires, 147 975 \$ à la production de 10 clichés annuels, 16 909 \$ à l'application de la méthode de comparaison externe ou de la méthode de la catégorie d'emploi type et 39 308 \$ à l'analyse des 5 premiers clichés et à la mise à jour de leur plan d'équité salariale. Les coûts administratifs liés à la présentation de renseignements supplémentaires dans les déclarations annuelles au commissaire pour faciliter la mesure des répercussions du régime d'équité salariale sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes seraient d'approximativement 446 274 \$. Les petites entreprises n'auraient pas à assumer de coûts pour la mise en œuvre du système des SAP. En tout, les coûts totaux pour les petites entreprises relatives au Règlement seraient de 658 342 \$ au cours de la période de 10 ans. Aucune flexibilité dans l'application des règlements aux petites entreprises n'a été prévue, car la mise à jour du plan d'équité salariale est un élément clé du régime d'équité salariale, et les informations fournies par le biais de la déclaration annuelle sont nécessaires pour mesurer l'impact du régime sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Résumé de la Lentille des petites entreprises

Nombre de petites entreprises touchées : 3 584
 Nombre d'années : 10 (de 2024–2025 à 2033–2034)
 Année de référence pour l'établissement des coûts : 2019
 Année de référence pour la valeur actuelle : 2024
 Taux d'actualisation : 7 %

Tableau 4 : Coûts de conformité

Activité	Valeur annualisée	Valeur actuelle
Établir le processus de mise à jour des plans d'équité salariale là où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine	30 194 \$	212 068 \$
Total des coûts de conformité	30 194 \$	212 068 \$

Tableau 5 : Coûts administratifs

Activité	Valeur annualisée	Valeur actuelle
Présenter des renseignements supplémentaires dans les déclarations annuelles au commissaire pour faciliter la mesure des répercussions du régime d'équité salariale sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes	63 539 \$	446 274 \$

Activity	Annualized Value	Present Value
Total administrative cost	\$63,539	\$446,274

Table 6: Total compliance and administrative costs

Totals	Annualized Value	Present Value
Total cost (all impacted small businesses)	\$93,733	\$658,342
Cost per impacted small business	\$26.15	\$183.69

One-for-one rule

The one-for-one rule applies as there would be an incremental increase in administrative burden on businesses with 10 or more employees who have wage adjustments. The proposed Regulations would impose additional administrative requirements on those employers to provide additional information to the Commissioner in their annual statement and would trigger the one-for-one rule under Element A.

Using the methodology required by the *Red Tape Reduction Regulations*, it is estimated that the total administrative costs imposed on affected federally regulated private sector employers by the requirement to submit additional information in annual statements to the Commissioner would be \$234,959 or \$33,453 in annualized terms. Of these costs, \$131,040 (or \$18,657 annualized) would stem from the requirement to submit information on the date(s) and dollar amount of increases to the hourly rate of pay for each female job class receiving an increase in compensation. Meanwhile, \$103,919 (\$14,796 annualized) would stem from the requirement to submit information on the number of women in each job class receiving a pay increase.

The proposed Regulations would not trigger Element B for the one-for-one rule as they would not introduce a new regulatory title to the Labour Program's existing regulatory stock.

Regulatory cooperation and alignment

This regulatory initiative is not part of a formal bilateral agreement.

Ontario and Quebec have had proactive pay equity legislation in place for several decades. Their pay equity regimes were identified as models that would serve as the basis for

Activité	Valeur annualisée	Valeur actuelle
Total des coûts administratifs	63 539 \$	446 274 \$

Tableau 6 : Total des coûts de conformité et des coûts administratifs

Total	Valeur annualisée	Valeur actuelle
Coût total (toutes les petites entreprises touchées)	93 733 \$	658 342 \$
Coût par petite entreprise touchée	26,15 \$	183,69 \$

Règle du « un pour un »

La règle du « un pour un » s'appliquerait étant donné qu'il y a une augmentation progressive du fardeau administratif pour les entreprises qui comptent 10 employés ou plus et qui offrent des rajustements de salaire. Le règlement proposé imposerait une exigence administrative supplémentaire à ces employeurs, soit celle de fournir des renseignements supplémentaires au commissaire dans leur déclaration annuelle, et déclencherait la règle du « un pour un » sous l'élément A.

À l'aide de la méthodologie élaborée dans le *Règlement sur la réduction de la paperasse*, on estime que les coûts administratifs totaux qui seraient imposés aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale en raison de l'exigence de présenter des renseignements supplémentaires dans leur déclaration annuelle au commissaire seraient de 234 959 \$, ou de 33 453 \$ sur une année. De ces coûts, 131 040 \$ (ou 18 657 \$ sur une année) découleraient de l'exigence visant à présenter des renseignements sur la ou les dates et le montant en dollars des augmentations du taux horaire de rémunération pour chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine qui fait l'objet d'une augmentation de la rémunération. Par ailleurs, 103 919 \$ (ou 14 796 \$ sur une année) découleraient de l'exigence visant à présenter des renseignements sur le nombre de femmes dans chaque catégorie d'emplois qui fait l'objet d'une augmentation salariale.

Le règlement proposé ne déclencherait pas la règle du « un pour un » sous l'élément B, car son adoption n'entraînerait pas de nouveau titre réglementaire pour l'actuel ensemble des règlements du Programme du travail.

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

Cette initiative réglementaire n'est pas visée par un accord bilatéral officiel.

L'Ontario et le Québec ont une législation proactive sur l'équité salariale depuis plusieurs décennies. Les régimes d'équité salariale des deux provinces ont été désignés

the development of the federal pay equity regime. The Act was broadly developed using aspects from both provincial regimes and then adapted to fit and serve the federal jurisdiction.

Strategic environmental assessment

In accordance with the *Cabinet Directive on the Environmental Assessment of Policy, Plan and Program Proposals*, a preliminary scan concluded that a strategic environmental assessment is not required.

Gender-based analysis plus

A gender-based analysis plus analysis was conducted for this regulatory proposal. The analysis suggested that the proposed Regulations would primarily benefit women workers in federally regulated workplaces. More specifically, research indicates that racialized women (including visible minority, immigrant, and Indigenous women,¹ women with disabilities,² and women with lower levels of education³ would be likely to disproportionately benefit, as these groups are more likely to face a larger gender wage gap. Because all employees in predominately female job classes would receive the same pay equity increases as women, the proposed Regulations are also expected to benefit men, 2SLGBTQIA+ and gender non-conforming people employed in these job classes.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

Implementation

The proposed Regulations are intended to come into force in spring 2024, to ensure that stakeholders are aware of their new obligations and the penalties of contravening the Act and Regulations. Employers subject to the Act since it came into force will be required to publish their

comme modèles pour étayer l'élaboration du régime fédéral d'équité salariale. La Loi s'inspire largement de ces deux régimes provinciaux, mais elle a été adaptée pour répondre aux besoins du gouvernement fédéral.

Évaluation environnementale stratégique

Conformément à la *Directive du Cabinet sur l'évaluation environnementale des projets de politiques, de plans et de programmes*, une analyse préliminaire a permis de conclure qu'une évaluation environnementale stratégique n'était pas nécessaire.

Analyse comparative entre les sexes plus

Une analyse comparative entre les sexes plus a été menée pour cette proposition réglementaire. Cette analyse laissait entendre que le règlement proposé profiterait principalement aux travailleuses des milieux de travail sous réglementation fédérale. Plus précisément, la recherche indique que les femmes racialisées (y compris les femmes membres de minorités visibles, immigrantes et autochtones¹, les femmes handicapées² et les femmes qui ont un faible niveau de scolarité³ seraient susceptibles d'en profiter de façon disproportionnée, car ces groupes sont plus susceptibles d'être confrontés à un plus important écart salarial entre les femmes et les hommes. Puisque tous les employés des catégories d'emplois à prédominance féminine bénéficieraient des mêmes augmentations d'équité salariale que les femmes, le règlement proposé devrait également profiter aux hommes, ainsi qu'aux personnes 2ELGBTQIA+ et de genre non conforme qui sont employés dans ces catégories d'emplois.

Mise en œuvre, conformité et application, et normes de service

Mise en œuvre

Le règlement proposé devrait entrer en vigueur au printemps 2024 afin que les intervenants soient au courant de leurs nouvelles obligations et des pénalités liées aux infractions à la Loi et au Règlement. Les employeurs assujettis à la Loi depuis la date de son entrée en vigueur seront

¹ Oxfam (2016), "Making Women Count," p. 6, online: <https://www.oxfam.ca/sites/default/files/making-women-count-report-2016.pdf>; Statistics Canada (2016), "Visible Minority Women," p. 30, online: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/89-503-x/2015001/article/14315-eng.pdf?st=V6nCHww->; Statistics Canada

² Statistics Canada (2017), "Women with Disabilities," p. 26, online: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14695-eng.pdf>.

³ Statistics Canada (2017), "Women and Paid Work," p. 27, online: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/89-503-x/2015001/article/14694-eng.pdf?st=sbxaceuC>; Organization for Economic Co-operation and Development (2018), "OECD Employment Outlook, 2018," p. 240, online: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/empl_outlook-2018-en.pdf?expires=1535549117&id=id&accname=ocid177310&checksum=59F70CE165207C6F2494C785A77008E3.

¹ Oxfam (2016), « Making Women Count », page 6, en ligne : <https://www.oxfam.ca/sites/default/files/making-women-count-report-2016.pdf>; Statistique Canada (2016), « Les femmes de minorités visibles », page 31, en ligne : https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-503-x/2015001/article/14315-fra.pdf?st=JonMdn_-; Statistique Canada.

² Statistique Canada (2017), « Les femmes ayant une incapacité », page 29, en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-503-x/2015001/article/14695-fra.pdf>.

³ Statistique Canada (2017), « Les femmes et le travail rémunéré », page 31, en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.pdf?st=yvuaaTcO>; Organisation de coopération et de développement économiques (2018), « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018 », page 272, en ligne : https://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-2018_g2g9ed68-fr.

first pay equity plans by September 3, 2024.

The Commissioner, housed in the CHRC, is responsible for administering and enforcing the Act and the Regulations. The Commissioner's role includes assisting workplace parties in understanding their rights and fulfilling their obligations, including through the development of tools and education materials, investigating complaints, and considering applications, and facilitating the resolution of disputes.

Costs to the CHRC for the proposed regulations will be funded through existing resources earmarked for the establishment and enforcement of the pay equity regime.

Compliance and enforcement

The Commissioner is equipped with a broad range of enforcement tools to encourage compliance, address complaints and settle disputes. These enforcement tools include investigations, proactive audits, order-making powers and the authority to impose AMPs. The proposed Regulations would ensure that the AMPs system is operational.

Contact

Interested persons may make representations concerning the proposed Regulations within 30 days after the date of publication of this notice. They are strongly encouraged to use the online commenting feature that is available on the Canada Gazette website but if they use email, the representations should cite the *Canada Gazette*, Part I, and the date of publication of this notice, and be sent to

Muhammad Ali
Executive Director
Workplace and Labour Relations Policy Division
Labour Program
Department of Employment and Social Development
Place du Portage, Phase II, 10th Floor
165 de l'Hôtel de Ville Street
Gatineau, Quebec
J8X 3X2
Email: ESDC.PayEquity-EquiteSalariale.EDSC@labour-travail.gc.ca

tenus de publier leur premier plan d'équité salariale avant le 3 septembre 2024.

Le commissaire, travaillant à la CCDP, sera responsable de l'administration et de l'application de la Loi et du Règlement. Le rôle du commissaire consiste entre autres à aider les parties en milieu de travail à comprendre leurs droits et à s'acquitter de leurs obligations, notamment par l'élaboration d'outils, de documents d'information, l'examen des plaintes et des demandes, et la facilitation du règlement des différends.

Le CCDP assumera les coûts de mise en œuvre du règlement proposé par les ressources existantes consacrées à la mise en œuvre et à l'application du régime d'équité salariale.

Conformité et application

Le commissaire dispose d'une vaste gamme d'outils d'application pour encourager la conformité, examiner les plaintes et régler les différends. Ces outils d'application comprennent les enquêtes, les vérifications proactives, les pouvoirs d'ordonnances et l'autorité d'imposer des SAP. Le règlement proposé permettrait de rendre le système des SAP opérationnel.

Personne-ressource

Les personnes intéressées peuvent présenter des observations concernant le règlement proposé dans les 30 jours suivant la date de publication du présent avis. Nous encourageons fortement ces personnes à utiliser la fonction de commentaires en ligne, qui est accessible sur le site Web de la *Gazette du Canada*. Toutefois, si elles souhaitent communiquer leurs observations par courriel, elles doivent mentionner la Partie I de la *Gazette du Canada*, ainsi que la date de publication du présent avis, et envoyer le tout à :

Muhammad Ali
Directeur exécutif
Division des politiques sur les relations de travail et les milieux de travail
Programme du travail
Ministère de l'Emploi et du Développement social
Place du Portage, Phase II, 10^e étage
165, rue de l'Hôtel-de-Ville
Gatineau (Québec)
J8X 3X2
Adresse courriel : ESDC.PayEquity-EquiteSalariale.EDSC@labour-travail.gc.ca

PROPOSED REGULATORY TEXT

Notice is given that the Governor in Council proposes to make the annexed *Regulations Amending the Pay Equity Regulations (Administrative Monetary Penalties and Technical Amendments)* under subsections 127(1) and 181(1) of the *Pay Equity Act*^a.

Interested persons may make representations concerning the proposed Regulations within 30 days after the date of publication of this notice. They are strongly encouraged to use the online commenting feature that is available on the *Canada Gazette* website but if they use email, mail or any other means, the representations should cite the *Canada Gazette*, Part I, and the date of publication of this notice, and be sent to Muhammad Ali, Executive Director, Workplace and Labour Relations Policy Division, Labour Program, Department of Employment and Social Development, Place du Portage, Phase II, 10th Floor, 165 de l'Hôtel-de-Ville Street, Gatineau, Quebec J8X 3X2 (email: ESDC.PayEquity-EquiteSalariale.EDSC@labour-travail.gc.ca).

Ottawa, November 9, 2023

Wendy Nixon
Assistant Clerk of the Privy Council

Regulations Amending the Pay Equity Regulations (Administrative Monetary Penalties and Technical Amendments)

1 Section 2 of the *Pay Equity Regulations*¹ is replaced by the following:

References to employers

2 If a group of employers is recognized by the Pay Equity Commissioner as a single employer under section 106 of the Act, every reference in sections 10, 14 and 15, subsection 16(1), sections 18 to 20 and 22, subsections 23(1) to (6) and sections 24 to 26, 28 to 31, 38.1, 39 and 41 to 46.1 to an employer is, in respect of the group of employers, to be read as a reference to that group of employers unless the context otherwise requires.

PROJET DE RÉGLEMENTATION

Avis est donné que la gouverneure en conseil, en vertu des paragraphes 127(1) et 181(1) de la *Loi sur l'équité salariale*^a, se propose de prendre le *Règlement modifiant le Règlement sur l'équité salariale (sanctions administratives pécuniaires et modifications techniques)*, ci-après.

Les intéressés peuvent présenter leurs observations au sujet du projet de règlement dans les trente jours suivant la date de publication du présent avis. Ils sont fortement encouragés à le faire au moyen de l'outil en ligne disponible à cet effet sur le site Web de la *Gazette du Canada*. S'ils choisissent plutôt de présenter leurs observations par courriel, par la poste ou par tout autre moyen, ils sont priés d'y citer la Partie I de la *Gazette du Canada*, ainsi que la date de publication du présent avis, et d'envoyer le tout à Muhammad Ali, directeur exécutif, Division des politiques sur les relations de travail et les milieux de travail, Programme du travail, ministère de l'Emploi et du Développement social, Place du Portage, Phase II, 10^e étage, 165, rue de l'Hôtel-de-Ville, Gatineau (Québec) J8X 3X2 (courriel : ESDC.PayEquity-EquiteSalariale.EDSC@labour-travail.gc.ca).

Ottawa, le 9 novembre 2023

La greffière adjointe du Conseil privé
Wendy Nixon

Règlement modifiant le Règlement sur l'équité salariale (sanctions administratives pécuniaires et modifications techniques)

1 L'article 2 du *Règlement sur l'équité salariale*¹ est remplacé par ce qui suit :

Mentions de l'employeur

2 Si un groupe d'employeurs est reconnu par le Commissaire à l'équité salariale comme étant un seul employeur en vertu de l'article 106 de la Loi, en ce qui concerne ce groupe d'employeurs, toute mention de l'employeur aux articles 10, 14 et 15, au paragraphe 16(1), aux articles 18 à 20 et 22, aux paragraphes 23(1) à (6) et aux articles 24 à 26, 28 à 31, 38.1, 39 et 41 à 46.1 vaut mention de ce groupe d'employeurs, sauf indication contraire du contexte.

^a S.C. 2018, c. 27, s. 416

¹ SOR/2021-161

^a L.C. 2018, ch. 27, art. 416

¹ DORS/2021-161

2 Subsection 8(1) of the Regulations is replaced by the following:

Notice — group of employers' obligation

8 (1) An employer that is in a group of employers and that is required to post a notice under subsection 15(1) or (2) of the Act must do so

(a) within 60 days after the day on which the Pay Equity Commissioner recognizes the group as a single employer under section 106 of the Act if the group of employers becomes subject to the Act, for the purposes of subsection 55(1) and paragraphs 61(1)(b) and 89(2)(b) of the Act, less than 60 days after the day on which they are recognized, and

(b) by the date on which the group of employers becomes subject to the Act for the purposes of subsection 55(1) and paragraphs 61(1)(b) and 89(2)(b) of the Act, if that date is 60 days or more after the day on which the Pay Equity Commissioner recognizes the group as a single employer under section 106 of the Act.

3 Paragraph (c) of the description of B in subsection 11(1) of the French version of the Regulations is replaced by the following:

(c) s'il n'y a aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la bande, la rémunération calculée conformément à l'alinéa 49(1)b) de la Loi ou à l'alinéa 28b), selon le cas;

4 Subparagraphs 23(3)(b)(i) to (iii) of the Regulations are replaced by the following:

(i) in the case of a job class that was created based on the maintenance worker typical job class described in item 1 of Schedule 1, a wage at the minimum rate referred to in section 178 of the *Canada Labour Code*, without taking into account subsections 178(4) and (5) of that Act, as if the employees in positions in that job class are usually employed in the province in which the employer's employees are usually employed or, if the employer's employees are usually employed in more than one province, as if the employees are employed in the province with the highest rate, amongst the provinces in which the employees are usually employed, referred to in subsection 178(2) of that Act,

(ii) in the case of a job class that was created based on the technician typical job class described in item 2 of Schedule 1, 1.2 times the minimum rate referred to in subparagraph (i), and

(iii) in the case of a job class that was created based on the manager typical job class described in item 3 of Schedule 1, 1.75 times the minimum rate referred to in subparagraph (i); and

2 Le paragraphe 8(1) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

Avis : obligation du groupe d'employeurs

8 (1) L'employeur qui fait partie d'un groupe d'employeurs et qui est tenu d'afficher un avis en application des paragraphes 15(1) ou (2) de la Loi le fait :

a) si le groupe devient assujéti à la Loi, pour l'application du paragraphe 55(1) et des alinéas 61(1)b) et 89(2)b) de celle-ci, moins de soixante jours après la date à laquelle il est reconnu par le Commissaire à l'équité salariale comme étant un seul employeur en vertu de l'article 106 de la Loi, dans les soixante jours suivant cette date;

b) s'il le devient soixante jours ou plus après la date à laquelle il est reconnu par le Commissaire à l'équité salariale comme étant un seul employeur en vertu de l'article 106 de la Loi, au plus tard à la date où il le devient.

3 L'alinéa c) de l'élément B de la formule figurant au paragraphe 11(1) de la version française du même règlement est remplacé par ce qui suit :

(c) s'il n'y a aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la bande, la rémunération calculée conformément à l'alinéa 49(1)b) de la Loi ou à l'alinéa 28b), selon le cas;

4 Les sous-alinéas 23(3)b)(i) à (iii) du même règlement sont remplacés par ce qui suit :

(i) dans le cas où la catégorie d'emploi a été créée à partir de la catégorie d'emploi type « préposé à l'entretien » visée à l'article 1 de l'annexe 1, au salaire minimum visé à l'article 178 du *Code canadien du travail*, compte non tenu des paragraphes 178(4) et (5) de cette loi, comme si les employés occupant un poste de cette catégorie d'emploi exerçaient habituellement leurs fonctions dans la province dans laquelle les employés de l'employeur exercent habituellement leurs fonctions ou, si les employés de l'employeur exercent habituellement leurs fonctions dans plus d'une province, dans celle des provinces en cause ayant le taux visé au paragraphe 178(2) de cette loi qui est le plus élevé,

(ii) dans le cas où la catégorie d'emploi a été créée à partir de la catégorie d'emploi type « technicien » visée à l'article 2 de l'annexe 1, à 1,2 fois le salaire minimum visé au sous-alinéa (i),

(iii) dans le cas où la catégorie d'emploi a été créée à partir de la catégorie d'emploi type « gestionnaire » visée à l'article 3 de l'annexe 1, à 1,75 fois le salaire minimum visé au sous-alinéa (i);

5 (1) Paragraph 30(a) of the Regulations is replaced by the following:

(a) indicate whether the predominantly male job classes used to determine differences in compensation were from another employer or were created by the employer based on a typical job class set out in Schedule 1 and, if job classes were chosen from another employer, indicate the job classes that were chosen and the other employer that provided the data;

(2) Paragraph 30(d) of the Regulations is replaced by the following:

(d) if a comparison of compensation was made to determine differences in compensation, indicate the method used to make the comparison.

6 Section 32 of the Regulations and the heading before it are repealed.**7 The Regulations are amended by adding the following before section 39:****Choice of method — no predominantly male job classes**

38.1 (1) An employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee —, other than an employer or pay equity committee referred to in subsection 78(2) of the Act, that has determined that either there are no longer any predominantly male job classes or there continues to not be any predominantly male job classes, must use, to determine differences in compensation for the purposes of subsection 78(1) of the Act,

(a) at least three predominantly male job classes of its choice from another employer that meets the conditions set out in subsection 19(2); or

(b) three fictional predominantly male job classes, each of which is created by the employer or committee based on a different typical job class set out in Schedule 1.

Criteria

(2) An employer or pay equity committee, as the case may be, choosing job classes provided by another employer under paragraph (1)(a) must, to the extent possible, ensure that those job classes meet the requirements set out in paragraphs 19(3)(a) and (b).

Clarification

(3) For greater certainty, under subsection (1), an employer or pay equity committee, as the case may be, may use job classes other than those used to establish a pay equity plan and may use different job classes with respect to each date for which it must, under section 39, collect information to update that pay equity plan.

5 (1) L'alinéa 30a) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

a) indique si les catégories d'emploi à prédominance masculine utilisées pour identifier des écarts de rémunération ont été choisies parmi celles d'un autre employeur ou ont été créées à partir des catégories d'emploi type prévues à l'annexe 1 et, si elles ont été choisies parmi celles d'un autre employeur, les énumère et indique l'employeur qui a fourni les données les concernant;

(2) L'alinéa 30d) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

d) si la rémunération a été comparée pour identifier des écarts de rémunération, indique la méthode de comparaison appliquée.

6 L'article 32 du même règlement et l'intertitre le précédant sont abrogés.**7 Le même règlement est modifié par adjonction, avant l'article 39, de ce qui suit :****Choix de la méthode : aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine**

38.1 (1) Pour identifier des écarts de rémunération pour l'application du paragraphe 78(1) de la Loi, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — qui n'est pas visé au paragraphe 78(2) de la Loi, s'il a décidé qu'il n'existe plus de catégorie d'emploi à prédominance masculine ou qu'il n'en existe toujours pas, utilise :

a) soit au moins trois catégories d'emploi à prédominance masculine qu'il choisit parmi celles d'un autre employeur qui remplit les conditions visées au paragraphe 19(2);

b) soit trois catégories d'emploi à prédominance masculine fictives, chacune étant créée par lui à partir d'une différente catégorie d'emploi type prévue à l'annexe 1.

Critères

(2) L'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, qui choisit des catégories d'emploi d'un autre employeur au titre de l'alinéa (1)a) veille à ce que, dans la mesure du possible, celles-ci remplissent les critères prévus aux alinéas 19(3)a) et b).

Précision

(3) Il est entendu que l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, peut, au titre du paragraphe (1), utiliser des catégories d'emploi autres que celles utilisées lors de l'établissement du plan d'équité salariale ainsi que des catégories d'emploi différentes pour chacune des dates à l'égard desquelles il doit recueillir des renseignements

8 Section 39 of the Regulations is amended by adding the following after subsection (1):

Other workplace information

(1.1) If, for the purposes of updating a pay equity plan, an employer or pay equity committee referred to in subsection 38.1(1), as the case may be, is using job classes from another employer chosen under paragraph 38.1(1)(a), it must also collect the following information:

(a) in the case of an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(a) to (d) of the Act, for each March 31 during the period beginning on the day after the day on which the most recent pay equity plan was posted and ending on the day before the day on which the revised pay equity plan is posted under section 80 or 81 of the Act, the information that represents the other employer's workplace as it was on that March 31 and that is necessary to identify changes — other than changes excluded in accordance with section 40 — that are likely to have had an impact on pay equity since the day on which the most recent pay equity plan was posted or the previous March 31 with respect to which information must be collected under this subsection, if that day is more recent; and

(b) in the case of an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(e) to (i) of the Act, for each day on which the employer's fiscal year ends during the period beginning on the day after the day on which the most recent pay equity plan was posted and ending on the day before the day on which the revised pay equity plan is posted under section 80 or 81 of the Act, the information that represents the other employer's workplace as it was on that day and that is necessary to identify changes — other than changes excluded in accordance with section 40 — that are likely to have had an impact on pay equity since the day on which the most recent pay equity plan was posted or the previous day with respect to which information must be collected under this subsection, if that day is more recent.

9 The Regulations are amended by adding the following after section 41:

No predominantly male job classes

41.1 (1) For the purposes of subsection 78(1) of the Act, the rules, criteria and factors set out in sections 41 to 50 of the Act, as adapted by sections 20 to 29, must be used by

au titre de l'article 39 pour mettre à jour le plan d'équité salariale.

8 L'article 39 du même règlement est modifié par adjonction, après le paragraphe (1), de ce qui suit :

Autres renseignements sur le milieu de travail

(1.1) L'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, s'il est visé au paragraphe 38.1(1), recueille aussi les renseignements ci-après dans le cas où, pour mettre à jour le plan d'équité salariale, il utilise des catégories d'emploi d'un autre employeur qu'il a choisies au titre de l'alinéa 38.1(1)a) :

a) dans le cas de l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) de la Loi, pour chaque 31 mars compris dans la période commençant le lendemain du jour de l'affichage du plus récent plan d'équité salariale et se terminant la veille du jour de l'affichage de la version actualisée du plan d'équité salariale en application des articles 80 ou 81 de la Loi, les renseignements qui représentent le milieu de travail de l'autre employeur en date du 31 mars et qui sont nécessaires pour identifier les changements — autres que ceux exclus en application de l'article 40 — qui sont susceptibles d'avoir eu une incidence sur l'équité salariale depuis la date d'affichage du plus récent plan d'équité salariale ou, s'il est postérieur, le 31 mars précédent à l'égard duquel des renseignements doivent être recueillis en application du présent paragraphe;

b) dans le cas de l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) de la Loi, pour chaque date qui tombe le dernier jour d'un de ses exercices compris dans la période commençant le lendemain du jour de l'affichage du plus récent plan d'équité salariale et se terminant la veille du jour de l'affichage de la version actualisée du plan d'équité salariale en application des articles 80 ou 81 de la Loi, les renseignements qui représentent le milieu de travail de l'autre employeur à cette date et qui sont nécessaires pour identifier les changements — autres que ceux exclus en application de l'article 40 — qui sont susceptibles d'avoir eu une incidence sur l'équité salariale depuis la date d'affichage du plus récent plan d'équité salariale ou, si elle est postérieure, la date précédente à l'égard de laquelle des renseignements doivent être recueillis en application du présent paragraphe.

9 Le même règlement est modifié par adjonction, après l'article 41, de ce qui suit :

Aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine

41.1 (1) Pour l'application du paragraphe 78(1) de la Loi, les règles, critères et facteurs prévus aux articles 41 à 50 de la Loi, tel qu'ils sont adaptés par les articles 20 à 29,

the employer or pay equity committee referred to in subsection 38.1(1), with the following modifications:

(a) the reference to “subsection 19(1)” in subsection 20(1), paragraph 22(b), section 26, subparagraphs 28(a)(i) to (iii) and (b)(i) and (ii) and paragraphs 29(1)(a) and (c) is to be read as a reference to “subsection 38.1(1)”;

(b) the reference to “paragraph 19(1)(a)” in subsections 23(2) and (5) is to be read as a reference to “paragraph 38.1(1)(a)”;

(c) the reference to “paragraph 19(1)(b)” in subsections 23(3) and (6) is to be read as a reference to “paragraph 38.1(1)(b)”;

(d) the reference to “the individual predominantly female job class within the group that has the greatest number of employees” in subsections 20(3) and 23(4) is to be read, with respect to a period referred to in subsection 41(1) or (2), as the individual predominantly female job class within the group that has the greatest number of employees on the day with respect to which the workplace information that is used, for that period was collected under section 39 if, when the employer or pay equity committee, as the case may be, is using that information, it treats the group of job classes as a predominantly female job class in accordance with section 38 of the Act.

Factor referred to in paragraph 28(d)

(2) Despite subsection 11(2), in the calculation of the factor referred to in paragraph 28(d), for the purposes of updating a pay equity plan, references in subsection 11(1) to a predominantly male job class are to be read as references to a predominantly male job class chosen or created, as the case may be, under subsection 38.1(1).

Factor referred to in paragraph 29(1)(c)

(3) Despite subsection 12(2), in the calculation of the factor referred to in paragraph 29(1)(c), for the purposes of updating a pay equity plan, a reference in subsection 12(1) to a predominantly male job class is to be read as a reference to a predominantly male job class chosen or created, as the case may be, under subsection 38.1(1).

10 Section 44 of the Regulations is amended by adding the following after subsection (1):

Exception

(1.1) Despite subsection (1), for the purposes of identifying any differences in compensation under subsection 78(1) of the Act, an employer or pay equity committee, as the case may be, referred to in subsection 38.1(1) of

doivent être utilisés par tout employeur ou comité d'équité salariale visé au paragraphe 38.1(1), sauf que :

a) la mention « paragraphe 19(1) » au paragraphe 20(1), à l'alinéa 22b), à l'article 26, aux sous-alinéas 28a)(i) à (iii) et b)(i) et (ii) et à l'article 29 vaut mention de « paragraphe 38.1(1) »;

b) la mention « l'alinéa 19(1)a) » aux paragraphes 23(2) et (5) vaut mention de « l'alinéa 38.1(1)a) »;

c) la mention « l'alinéa 19(1)b) » aux paragraphes 23(3) et (6) vaut mention de « l'alinéa 38.1(1)b) »;

d) la mention « la catégorie d'emploi à prédominance féminine au sein du groupe ayant le plus grand nombre d'employés » aux paragraphes 20(3) et 23(4) vaut mention, à l'égard d'une période visée aux paragraphes 41(1) ou (2), de la catégorie d'emploi à prédominance féminine au sein du groupe ayant le plus grand nombre d'employés à la date à l'égard de laquelle les renseignements sur le milieu de travail utilisés pour cette période ont été recueillis en vertu de l'article 39 dans le cas où l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, considère, au moment où il utilise ces renseignements, que le groupe de catégories d'emploi constituait à cette date une catégorie d'emploi à prédominance féminine selon la règle prévue à l'article 38 de la Loi.

Facteur visé à l'alinéa 28d)

(2) Malgré le paragraphe 11(2), pour le calcul du facteur visé à l'alinéa 28d) dans le cadre de la mise à jour du plan d'équité salariale, toute mention au paragraphe 11(1) d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine vaut mention d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine choisie ou créée, selon le cas, au titre du paragraphe 38.1(1).

Facteur visé à l'alinéa 29(1)c)

(3) Malgré le paragraphe 12(2), pour le calcul du facteur visé à l'alinéa 29(1)c) dans le cadre de la mise à jour du plan d'équité salariale, toute mention au paragraphe 12(1) d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine vaut mention d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine choisie ou créée, selon le cas, au titre du paragraphe 38.1(1).

10 L'article 44 du même règlement est modifié par adjonction, après le paragraphe (1), de ce qui suit :

Exception

(1.1) Toutefois, aux fins d'identification de tout écart de rémunération au titre du paragraphe 78(1) de la Loi, l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, s'il est visé au paragraphe 38.1(1) du règlement, calcule la

the Regulations, must calculate compensation associated with predominantly male job classes in accordance with the rules set out in sections 23 to 25 for each period for which the workplace information that has been collected must be used under section 41, except that the reference to “paragraph 19(1)(a)” in subsections 23(2) and (5) is to be read as a reference to “paragraph 38.1(1)(a)” and the reference to “paragraph 19(1)(b)” in subsections 23(3) and (6) is to be read as a reference to “paragraph 38.1(1)(b)”.

11 Section 45 of the Regulations is renumbered as subsection 45(1) and is amended by adding the following:

Exception

(2) Subsection (1) does not apply with respect to an employer or pay equity committee referred to in subsection 38.1(1).

12 The Regulations are amended by adding the following after section 46:

Supplementary Information to Include in Pay Equity Plan

No predominantly male job class

46.1 If, in carrying out the update of the pay equity plan, the employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — has determined in accordance with section 35 of the Act that there is no predominantly male job class, it must revise the information included in the plan under sections 30 and 31 of these Regulations or, if the plan to be revised does not include that information, add it to the plan.

13 The Regulations are amended by adding the following after section 52:

Confidentiality

Data received from another employer

52.1 (1) Except to identify differences in compensation for the purposes of sections 60 or 78 of the Act and to comply with sections 30 or 46.1 of these Regulations, an employer and each member of a pay equity committee that is, directly or indirectly, provided with data from another employer for the purpose of the identification of those differences must keep that data confidential.

Bargaining agent

(2) A bargaining agent that receives from a member of a pay equity committee data that the member is required under subsection (1) to keep confidential must also keep the data confidential.

rémunération associée aux catégories d’emploi à prédominance masculine pour chaque période pour laquelle des renseignements sur le milieu de travail recueillis doivent être utilisés en application de l’article 41 selon les règles prévues aux articles 23 à 25, sauf que la mention « l’alinéa 19(1)a » aux paragraphes 23(2) et (5) vaut mention de « l’alinéa 38.1(1)a » et la mention « l’alinéa 19(1)b » aux paragraphes 23(3) et (6) vaut mention de « l’alinéa 38.1(1)b ».

11 L’article 45 du même règlement devient le paragraphe 45(1) et est modifié par adjonction de ce qui suit :

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s’applique pas à l’employeur ou au comité d’équité salariale s’il est visé au paragraphe 38.1(1).

12 Le même règlement est modifié par adjonction, après l’article 46, de ce qui suit :

Renseignements supplémentaires à inclure dans le plan d’équité salariale

Aucune catégorie d’emploi à prédominance masculine

46.1 Si, dans le cadre de la mise à jour du plan d’équité salariale, l’employeur — ou le comité d’équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — a décidé, aux termes de l’article 35 de la Loi, qu’il n’existe aucune catégorie d’emploi à prédominance masculine, il actualise les renseignements visés aux articles 30 et 31 du présent règlement qui y sont contenus ou, si le plan à actualiser ne contient pas ces renseignements, il les y ajoute.

13 Le même règlement est modifié par adjonction, après l’article 52, de ce qui suit :

Confidentialité

Données reçues d’un autre employeur

52.1 (1) Sauf pour identifier des écarts de rémunération pour l’application des articles 60 ou 78 de la Loi et pour se conformer aux articles 30 ou 46.1 du présent règlement, l’employeur et les membres du comité d’équité salariale à qui sont fournies, directement ou indirectement, par un autre employeur des données pour identifier de tels écarts sont tenus de traiter celles-ci comme confidentielles.

Agents négociateurs

(2) Les agents négociateurs à qui sont communiquées par des membres du comité d’équité salariale des données que ces derniers sont tenus de traiter comme confidentielles au titre du paragraphe (1) sont également tenus de les traiter comme confidentielles.

14 (1) Subsection 53(1) of the Regulations is amended by striking out “and” at the end of paragraph (a), by adding and at the end of paragraph (b) and by adding the following after paragraph (b):

(c) for each job class referred to in paragraph 89(1)(f) of the Act, if that paragraph applies,

(i) the amount, in dollars per hour, of the increase in the hourly rate of pay and the date on which that increase is payable or, if the employer has chosen to phase in that increase, the amount of each increase, in dollars per hour, and the dates on which each increase will be made; and

(ii) the number of women who occupy a position in that job class and who are entitled to the increase referred to in subparagraph (i).

(2) Subsection 53(2) of the Regulations is amended by striking out “and” at the end of paragraph (a), by adding and at the end of paragraph (b) and by adding the following after paragraph (b):

(c) for each job class referred to in paragraph 89(2)(f) of the Act, if that paragraph applies,

(i) the amount, in dollars per hour, of the increase in the hourly rate of pay and the date on which that increase is payable, or if the employer has chosen to phase in that increase, the amount of each increase, in dollars per hour, and the dates on which each increase will be made; and

(ii) the number of women who occupy a position in that job class and who are entitled to the increase referred to in subparagraph (i).

15 Section 55 of the Regulations and the heading before it are replaced by the following:

Administrative Monetary Penalties

Violations

Designations

55 The following are designated as violations that may be proceeded with in accordance with Part 7 of the Act:

(a) the contravention of any provision of the Act that is specified in column 1 of Part 1 of Schedule 2;

(b) the contravention of any order made or issued under any provision of the Act that is specified in column 1 of Part 2 of Schedule 2; and

14 (1) Le paragraphe 53(1) du même règlement est modifié par adjonction, après l’alinéa b), de ce qui suit :

c) pour chacune des catégories d’emploi visées à l’alinéa 89(1)f) de la Loi, si cet alinéa est applicable :

(i) la valeur, en dollars par heure, de l’augmentation du salaire horaire et la date à laquelle l’augmentation est exigible ou, si elle a été échelonnée, pour chaque augmentation, la valeur, en dollars par heure, et la date de versement;

(ii) le nombre de femmes occupant un poste compris dans la catégorie et ayant droit à l’augmentation visée au sous-alinéa (i).

(2) Le paragraphe 53(2) du même règlement est modifié par adjonction, après l’alinéa b), de ce qui suit :

c) pour chacune des catégories d’emploi visées à l’alinéa 89(2)f) de la Loi, si cet alinéa est applicable :

(i) la valeur, en dollars par heure, de l’augmentation du salaire horaire et la date à laquelle l’augmentation est exigible ou, si elle a été échelonnée, pour chaque augmentation, la valeur, en dollars par heure, et la date de versement;

(ii) le nombre de femmes occupant un poste compris dans la catégorie et ayant droit à l’augmentation visée au sous-alinéa (i).

15 L’article 55 du même règlement et l’intertitre le précédant sont remplacés par ce qui suit :

Sanctions administratives pécuniaires

Violations

Désignation

55 Est désignée comme violation punissable au titre de la partie 7 de la Loi la contravention :

a) à toute disposition de la Loi figurant à la colonne 1 de la partie 1 de l’annexe 2;

b) à toute ordonnance rendue au titre d’une disposition de la Loi figurant à la colonne 1 de la partie 2 de l’annexe 2;

(c) the contravention of any provision of these Regulations that is specified in column 1 of Part 3 of Schedule 2.

Classification

56 A violation related to a provision set out in column 1 of Part 1 or 3 of Schedule 2 or an order made or issued under a provision set out in column 1 of Part 2 of Schedule 2 is classified as a minor, serious or very serious violation as set out in column 2 of that Part.

Range — 10 to 99 employees

57 (1) The range of penalties in respect of a violation within a classification set out in column 1 of Part 1 of Schedule 3 is set out in column 2 for a first violation, in column 3 for a second violation and in column 4 for a third or subsequent violation, with respect to a violation committed by

(a) an employer referred to in subparagraph 127(2)(a)(i) of the Act;

(b) an employer referred to in subparagraph 127(2)(a)(ii) of the Act that has 10 or more employees at the time the notice of violation is served;

(c) a group of employers for which the sum of the average of the number of employees of each of the employers in the group is at least 10 but less than 100; or

(d) a bargaining agent representing some or all of the unionized employees of an employer referred to in paragraph (a) or (b) or of an employer that is in a group of employers referred to in paragraph (c).

Sum of the averages

(2) For the purposes of paragraph (1)(c)

(a) if the employers in the group have posted one or more notices under subsection 66(1) of the Act at the time the notice of violation is served, the sum of the average is the one described in paragraph 71(b) of the Act; or

(b) in any other case, the average is the one described in paragraph 9(a) or (b) of the Act that was used to determine the date on which the employer became subject to the Act, for each employer in the group of employers.

Range — 100 to 499 employees

(3) The range of penalties in respect of a violation within a classification set out in column 1 of Part 2 of Schedule 3 is set out in column 2 for a first violation, in column 3 for a

(c) à toute disposition du présent règlement figurant à la colonne 1 de la partie 3 de l'annexe 2.

Qualification

56 La violation relative à toute disposition figurant à la colonne 1 des parties 1 ou 3 de l'annexe 2 ou relative à toute ordonnance rendue au titre d'une disposition mentionnée à la colonne 1 de la partie 2 de l'annexe 2 est qualifiée de mineure, de grave ou de très grave, selon ce qui est prévu à la colonne 2 de la partie en cause.

Barème : de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés

57 (1) Le barème de pénalités applicable à une violation dont la qualification est prévue à la colonne 1 de la partie 1 de l'annexe 3 et qui est commise par l'un des employeurs, agents négociateurs ou groupes d'employeurs ci-après figure à la colonne 2 pour une première violation, à la colonne 3 pour une deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente :

a) l'employeur visé au sous-alinéa 127(2)a)(i) de la Loi;

b) l'employeur visé au sous-alinéa 127(2)a)(ii) de la Loi qui compte au moins dix employés au moment de la signification de l'avis de violation;

c) le groupe d'employeurs pour lequel la somme des moyennes du nombre d'employés que comptent, respectivement, les employeurs du groupe est d'au moins dix employés, mais de moins de cent;

d) l'agent négociateur représentant les employés syndiqués de tout employeur visé aux alinéas a) ou b) ou faisant partie d'un groupe d'employeurs visé à l'alinéa c), ou certains d'entre eux.

Somme des moyennes

(2) Pour l'application de l'alinéa (1)c) :

a) dans le cas où les employeurs faisant partie du groupe ont affiché un ou plusieurs avis en application du paragraphe 66(1) de la Loi au moment de la signification de l'avis de violation, la somme des moyennes est celle visée à l'alinéa 71b) de la Loi;

b) dans le cas contraire, la moyenne est, pour chaque employeur du groupe, celle visée aux alinéas 9a) ou b) de la Loi ayant servi à déterminer la date à laquelle il est devenu assujéti à la Loi.

Barème : de cent à quatre cent quatre-vingt-dix-neuf employés

(3) Le barème de pénalités applicable à une violation dont la qualification est prévue à la colonne 1 de la partie 2 de l'annexe 3 et qui est commise par l'un des

second violation and in column 4 for a third or subsequent violation, with respect to a violation committed by

- (a) an employer referred to in paragraph 127(2)(c) of the Act whose average number of employees is at least 100 but less than 500;
- (b) a group of employers for which the sum of the average of the number of employees of each of the employers in the group is at least 100 but less than 500; or
- (c) a bargaining agent representing some or all of the unionized employees of an employer referred to in paragraph (a) or of an employer that is in a group of employers referred to in paragraph (b).

Range — 500 employees or more

(4) The range of penalties in respect of a violation within a classification set out in column 1 of Part 3 of Schedule 3 is set out in column 2 for a first violation, in column 3 for a second violation and in column 4 for a third or subsequent violation with, respect to a violation committed by

- (a) an employer referred to in paragraph 127(2)(c) of the Act whose average number of employees is 500 or more;
- (b) a group of employers for which the sum of the average of the number of employees of each of the employers in the group is 500 or more; or
- (c) a bargaining agent representing some or all of the unionized employees of an employer referred to in paragraph (a) or of an employer that is in a group of employers referred to in paragraph (b).

Average

(5) For the purposes of paragraphs (3)(a) and (4)(a) the average is

- (a) if the employer has posted one or more notices under subsection 65(1) of the Act at the time the notice of violation is served, the average described in paragraph 69(a) or 70(a) of the Act, as the case may be, in respect of the most recently posted notice; or
- (b) in any other case, the average described in paragraph 8(b) or 9(b) of the Act that was used to determine the date on which the employer became subject to the Act.

employeurs, groupes d'employeurs ou agents négociateurs ci-après figure à la colonne 2 pour une première violation, à la colonne 3 pour une deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente :

- a) l'employeur visé à l'alinéa 127(2)c) de la Loi dont la moyenne du nombre d'employés est d'au moins cent employés, mais de moins de cinq cents;
- b) le groupe d'employeurs pour lequel la somme des moyennes du nombre d'employés que comptent, respectivement, les employeurs du groupe est d'au moins cent employés, mais de moins de cinq cents;
- c) l'agent négociateur représentant les employés syndiqués de tout employeur visé à l'alinéa a) ou faisant partie d'un groupe d'employeurs visé à l'alinéa b), ou certains d'entre eux.

Barème : cinq cents employés ou plus

(4) Le barème de pénalités applicable à une violation dont la qualification est prévue à la colonne 1 de la partie 3 de l'annexe 3 et qui est commise par l'un des employeurs, groupes d'employeurs ou agents négociateurs ci-après figure à la colonne 2 pour une première violation, à la colonne 3 pour une deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente :

- a) l'employeur visé à l'alinéa 127(2)c) de la Loi dont la moyenne du nombre d'employés est de cinq cents employés ou plus;
- b) le groupe d'employeurs pour lequel la somme des moyennes du nombre d'employés que comptent, respectivement, les employeurs du groupe est de cinq cents employés ou plus;
- c) l'agent négociateur représentant les employés syndiqués de tout employeur visé à l'alinéa a) ou faisant partie d'un groupe d'employeurs visé à l'alinéa b), ou certains d'entre eux.

Moyenne

(5) Pour l'application des alinéas (3)a) et (4)a), la moyenne est :

- a) dans le cas où l'employeur a affiché un ou plusieurs avis en application du paragraphe 65(1) de la Loi au moment de la signification de l'avis de violation, celle visée aux alinéas 69a) ou 70a) de la Loi, selon le cas, relativement au dernier avis affiché;
- b) dans le cas contraire, celle visée aux alinéas 8b) ou 9b) de la Loi ayant servi à déterminer la date à laquelle il est devenu assujéti à la Loi.

Sum of the averages

(6) For the purposes of paragraphs (3)(b) and (4)(b)

(a) if the employers in a group of employers have posted one or more notices under subsection 66(1) of the Act at the time the notice of violation is served, the sum of the average is the one described in paragraph 71(a) of the Act; or

(b) in any other case, the average is the one described in paragraph 9(a) or (b) of the Act that was used to determine the date on which the employer became subject to the Act, for each employer in the group of employers.

Prior violations

(7) For the purposes of subsections (1), (3) and (4), only prior violations that the employer, group of employers or bargaining agent, as the case may be, is deemed or determined to have committed during the 10 years before the day on which the notice of violation is served and that are of the same classification are taken into account.

Range — person referred to in section 130 of the Act

58 (1) The range of penalties in respect of a violation within a classification set out in column 1 of Part 1 of Schedule 3 that is committed by a person referred to in section 130 of the Act is set out in column 2 for a first violation, in column 3 for a second violation and in column 4 for a third or subsequent violation.

Range — employee, agent or mandatary

(2) The range of penalties in respect of a violation of subsection 23(2) or 24(1) or section 99, 100, 101, 102, 103 or 124 of the Act or subsection 52.1(1) of these Regulations or an order made or issued under section 119 or 170 of the Act within a classification set out in column 1 of a Part of Schedule 3 that is committed by an employer's or bargaining agent's employee, agent or mandatary in the course of their employment or the scope of their authority as agent or mandatary is

(a) set out in column 2 of Part 1 for a first violation, in column 3 for a second violation and in column 4 for a third or subsequent violation, if the employer is referred to in paragraph 57(1)(a) or (b) or is in the group of employers referred to in paragraph 57(1)(c) or the bargaining agent is referred to in paragraph 57(1)(d), as case the may be;

(b) set out in column 2 of Part 2 for a first violation, in column 3 for a second violation and in column 4 for a third or subsequent violation, if the employer is referred to in paragraph 57(3)(a) or is in the group of employers referred to in paragraph 57(3)(b) or the bargaining agent is referred to in paragraph 57(3)(c), as the case may be; and

Somme des moyennes

(6) Pour l'application des alinéas (3)b) et (4)b) :

a) dans le cas où les employeurs faisant partie du groupe ont affiché un ou plusieurs avis en application du paragraphe 66(1) de la Loi au moment de la signification de l'avis de violation, la somme des moyennes est celle visée à l'alinéa 71a) de la Loi;

b) dans le cas contraire, la moyenne est, pour chaque employeur du groupe, celle visée aux alinéas 9a) ou b) de la Loi ayant servi à déterminer la date à laquelle il est devenu assujetti à la Loi.

Violations antérieures

(7) Pour l'application des paragraphes (1), (3) et (4), seules sont prises en compte les violations antérieures commises au cours des dix années précédant la date de signification du procès-verbal à l'égard desquelles la responsabilité de l'employeur, du groupe d'employeurs ou de l'agent négociateur, selon le cas, a été décidée ou réputée et qui ont la même qualification que la violation en cause.

Barème : personnes visées à l'article 130 de la Loi

58 (1) Le barème de pénalités applicable à une violation dont la qualification est prévue à la colonne 1 de la partie 1 de l'annexe 3 et qui est commise par une personne visée à l'article 130 de la Loi figure à la colonne 2 pour une première violation, à la colonne 3 pour une deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente.

Barème : employés et mandataires

(2) Le barème de pénalités applicable à une violation qui est relative aux paragraphes 23(2) ou 24(1) ou aux articles 99, 100, 101, 102, 103 ou 124 de la Loi, au paragraphe 52.1(1) du présent règlement ou à toute ordonnance rendue au titre des articles 119 ou 170 de la Loi, dont la qualification est prévue à la colonne 1 de toute partie de l'annexe 3 et qui est commise par un employé ou mandataire d'un employeur ou agent négociateur dans le cadre de son emploi ou de son mandat figure :

a) à la colonne 2 de la partie 1 pour une première violation, à la colonne 3 pour une deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente, si l'employeur est visé aux alinéas 57(1)a) ou b) ou fait partie d'un groupe d'employeurs visé à l'alinéa 57(1)c) ou si l'agent négociateur est visé à l'alinéa 57(1)d), selon le cas;

b) à la colonne 2 de la partie 2 pour une première violation, à la colonne 3 pour une deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente, si l'employeur est visé à l'alinéa 57(3)a) ou fait partie d'un groupe d'employeurs visé à l'alinéa 57(3)b) ou si l'agent négociateur est visé à l'alinéa 57(3)c), selon le cas;

(c) set out in column 2 of Part 3 for a first violation, in column 3 for a second violation and in column 4 for a third or subsequent violation, if the employer is referred to in paragraph 57(4)(a) or is in the group of employers referred to in paragraph 57(4)(b) or the bargaining agent is referred to in paragraph 57(4)(c), as the case may be.

Range — other person

(3) The range of penalties in respect of a violation of subsection 24(1) or section 99, 100, 101 or 124 of the Act or subsection 52.1(1) of these Regulations, within a classification set out in column 1 of Part 1 of Schedule 3 that is committed by a person who is not referred to in subsection (2) or in section 130 of the Act and who is not an employer, a group of employers or a bargaining agent, is set out in column 2 for a first violation, in column 3 for a second violation and in column 4 for a third or subsequent violation.

Prior violations

(4) For the purposes of subsections (1) to (3), only prior violations that the person is deemed or determined to have committed during the 10 years before the day on which the notice of violation is served and that are of the same classification are taken into account.

Determination of penalty amount

59 (1) The amount of the penalty is determined by the formula

$$((A - B) \times C \div 20) + B$$

where

- A** is the maximum amount in the applicable penalty range of penalties set out in column 2, 3 or 4, as the case may be, of the applicable Part of Schedule 3;
- B** is the minimum amount in the applicable range of penalties set out in column 2, 3 or 4, as the case may be, of the applicable Part of Schedule 3; and
- C** is the gravity value.

Gravity value

(2) Subject to subsection (3), for the purpose of subsection (1), the gravity value is the sum of the values from the gravity scale set out in column 2 of the table to this subsection that are ascribed to each of the applicable criteria set out in column 1. A lower or negative gravity value reflects a mitigating factor and a higher or positive gravity value reflects an aggravating factor.

(c) à la colonne 2 de la partie 3 pour une première violation, à la colonne 3 pour une deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente, si l'employeur est visé à l'alinéa 57(4)a) ou fait partie d'un groupe d'employeurs visé à l'alinéa 57(4)b) ou si l'agent négociateur est visé à l'alinéa 57(4)c), selon le cas.

Barème : autres personnes

(3) Le barème de pénalité applicable à une violation qui est relative au paragraphe 24(1) ou aux articles 99, 100, 101 ou 124 de la Loi ou au paragraphe 52.1(1) du présent règlement, dont la qualification est prévue à la colonne 1 de la partie 1 de l'annexe 3 et qui est commise par une personne qui n'est pas visée au paragraphe (2) ou à l'article 130 de la Loi et n'est pas un employeur, un groupe d'employeur ou un agent négociateur figure à la colonne 2 pour une première violation, à la colonne 3 pour une deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente.

Violations antérieures

(4) Pour l'application des paragraphes (1) à (3), seules sont prises en compte les violations antérieures commises au cours des dix années précédant la date de signification du procès-verbal à l'égard desquelles la responsabilité de la personne a été décidée ou réputée et qui ont la même qualification que la violation en cause.

Détermination du montant de la pénalité

59 (1) Le montant de la pénalité est déterminé selon la formule suivante :

$$((A - B) \times C \div 20) + B$$

où :

- A** représente la somme la plus élevée du barème applicable figurant aux colonnes 2, 3 ou 4, selon le cas, de la partie applicable de l'annexe 3;
- B** la somme la plus basse du barème applicable figurant aux colonnes 2, 3 ou 4, selon le cas, de la partie applicable de l'annexe 3;
- C** la cote de gravité.

Cote de gravité

(2) Sous réserve du paragraphe (3), pour l'application du paragraphe (1), la cote de gravité est la somme des valeurs prévues dans l'échelle de gravité figurant à la colonne 2 du tableau du présent paragraphe et attribuées à chaque critère applicable prévu à la colonne 1; une cote de gravité moindre ou négative représente une circonstance atténuante tandis qu'une cote de gravité plus élevée ou positive représente une circonstance aggravante.

TABLE

Item	Column 1 Criteria	Column 2 Gravity Scale
1	The degree of negligence of the employer, group of employers, bargaining agent or other person	0 to 4
2	The degree to which the employer, group of employers, bargaining agent or other person might derive strategic or economic advantage from a continuing violation	0 to 4
3	The degree to which the employer, group of employers, bargaining agent or other person demonstrated disregard for the authority of the Pay Equity Commissioner	0 to 4
4	The manner in which the violation came to the Pay Equity Commissioner's attention	- 2 to 4
5	The steps taken by the employer, group of employers, bargaining agent or other person to mitigate or reverse the harm done by the violation	- 2 to 4

Zero gravity value

(3) If the gravity value would, but for this subsection, be a negative amount, it is deemed to be zero.

Service Authorized or Required Under Part 7 of Act**Service — employer or bargaining agent**

60 A document that is required or authorized to be served under Part 7 of the Act on an employer or bargaining agent may be served by

- (a)** leaving a copy of it at the employer's or bargaining agent's head office or place of business with its agent or mandatary or with an officer or other individual who appears to manage or be in control of the head office or place of business;
- (b)** sending a copy of it by registered mail or courier to the head office or place of business of the employer or bargaining agent or its agent or mandatary; or
- (c)** sending a copy of it by fax, email or other electronic means to anyone referred to in paragraph (a), and then sending a copy of it by registered mail or courier, in the manner set out in paragraph (b), within 48 hours after the time of the original transmission.

TABLEAU

Article	Colonne 1 Critère	Colonne 2 Échelle de gravité
1	Le degré de négligence de l'auteur de la violation	De 0 à 4
2	La mesure dans laquelle l'auteur de la violation pourrait bénéficier d'avantages stratégiques ou économiques découlant d'une violation continue	De 0 à 4
3	La mesure dans laquelle l'auteur de la violation a fait preuve d'indifférence à l'égard de l'autorité du Commissaire à l'équité salariale	De 0 à 4
4	La manière dont le Commissaire à l'équité salariale a été informé de la violation	De - 2 à 4
5	Les mesures prises par l'auteur de la violation pour atténuer ou réparer les torts causés par la violation	De - 2 à 4

Cote de gravité zéro

(3) La cote de gravité qui, en l'absence du présent paragraphe, serait négative est réputée égale à zéro.

Signification autorisée ou exigée par la partie 7 de la Loi**Signification : employeurs ou agents négociateurs**

60 La signification d'un document, à l'employeur ou à l'agent négociateur, qui est autorisée ou exigée par la partie 7 de la Loi peut se faire :

- a)** par remise d'une copie, au siège social ou à l'établissement de l'employeur ou de l'agent négociateur, à un dirigeant ou à tout autre individu qui semble diriger ou gérer le siège social ou l'établissement ou au mandataire de l'employeur ou de l'agent négociateur;
- b)** par envoi d'une copie par courrier recommandé ou par messagerie au siège social ou à l'établissement de l'employeur ou de l'agent négociateur, ou de son mandataire;
- c)** par envoi d'une copie par télécopieur, par courriel ou par un autre moyen électronique à toute personne visée à l'alinéa a), puis par envoi d'une copie par courrier recommandé ou par messagerie, de la manière prévue à l'alinéa b), dans les quarante-huit heures suivant le moment de l'envoi initial.

Service — person

61 A document required or authorized to be served under Part 7 of the Act on a person, other than an employer or bargaining agent, may be served

(a) personally, by leaving a copy of it with the person at any place or, if it is not feasible to find the person, with someone who appears to be an adult member of the same household at the person's last known address or usual place of residence;

(b) by sending a copy of it by registered mail or courier to the person's last known address or usual place of residence; or

(c) by sending a copy of it to the person by fax, email or other electronic means, and then sending a copy of it by registered mail or courier, in the manner set out in paragraph (b), within 48 hours after the time of the original transmission.

Substitutional service

62 If a document that is required or authorized to be served under Part 7 of the Act cannot reasonably be served in accordance with section 60 or 61, as applicable, it may be served by leaving a copy of it at the employer's, bargaining agent's or other person's last known address or place of business or, in the case of an individual, at the individual's usual place of residence or workplace.

Proof of service

63 Service referred to in sections 60 and 61 may be proved by

(a) an acknowledgement of service signed by or on behalf of the employer, bargaining agent or other person served, specifying the date and location of service; or

(b) a certificate of service signed by the person who effected the service, stating that service was made on the employer, bargaining agent or other person named in the certificate and indicating the means by which and day on which service was effected.

Date of service

64 A document that is required or authorized to be served under Part 7 of the Act is deemed to be served on

(a) in the case of service made in accordance with paragraph 60(a) or 61(a), the earlier of the day on which the acknowledgment of service is signed by or on behalf of the employer, bargaining agent or other person served and the day on which the certificate of service is signed by the person who effected service; and

Signification : personnes

61 La signification d'un document, à une personne autre que l'employeur ou l'agent négociateur, qui est autorisée ou exigée par la partie 7 de la Loi peut se faire :

a) par remise à personne d'une copie à la personne en tout lieu ou, s'il est en pratique impossible de la trouver, à quiconque semble être un membre adulte du même ménage à la dernière adresse connue ou au lieu de résidence habituel de la personne;

b) par envoi d'une copie par courrier recommandé ou par messagerie à la dernière adresse connue ou au lieu de résidence habituel de la personne;

c) par envoi d'une copie par télécopieur, par courriel ou par un autre moyen électronique à la personne, puis par envoi d'une copie par courrier recommandé ou par messagerie, de la manière prévue à l'alinéa b), dans les quarante-huit heures suivant le moment de l'envoi initial.

Signification indirecte

62 S'il n'est pas raisonnablement possible de signifier, conformément aux articles 60 ou 61, selon le cas, un document dont la signification est autorisée ou exigée par la partie 7 de la Loi, la signification peut se faire par remise d'une copie à la dernière adresse connue du destinataire ou à son lieu d'affaires ou, s'il s'agit d'une personne physique, à son lieu de résidence habituel ou de travail.

Preuve de signification

63 La signification visée aux articles 60 ou 61 est établie par l'un des documents suivants :

a) un accusé de signification indiquant le lieu et la date de signification, signé par le destinataire ou en son nom;

b) une attestation de signification signée par la personne qui a fait la signification et sur lequel sont indiqués le nom du destinataire, le moyen par lequel la signification a eu lieu et la date à laquelle elle a eu lieu.

Date de la signification

64 La signification d'un document autorisée ou exigée par la partie 7 de la Loi est réputée avoir eu lieu :

a) si elle est faite de la manière prévue aux alinéas 60a) ou 61a), le jour où l'accusé de signification est signé par le destinataire ou en son nom ou, s'il est antérieur, le jour où l'attestation de signification est signée par la personne qui a fait la signification;

(b) in the case of service made in accordance with paragraph 60(b) or (c) or 61(b) or (c), the earlier of

(i) the day on which the acknowledgment of service is signed by or on behalf of the employer, bargaining agent or other person served,

(ii) the day on which the certificate of service is signed by the person who effected service, and

(iii) the 10th day after the date indicated on the receipt issued by the post office or courier.

b) si elle est faite de la manière prévue aux alinéas 60b) ou c) ou 61b) ou c), celui des jours ci-après qui est antérieur aux autres :

(i) le jour où l'accusé de signification est signé par le destinataire ou en son nom,

(ii) le jour où l'attestation de signification est signée par la personne qui a fait la signification,

(iii) le dixième jour suivant la date indiquée sur le récépissé du bureau de poste ou du service de messenger.

Request for Review

Manner

65 A request for review under section 139 of the Act must be made in writing by the party named in the notice of violation or by that party's authorized representative.

Publication of Information

Other information

66 The following information is prescribed for the purposes of paragraph 146(d) of the Act with respect to an employer, a group of employers or a bargaining agent that is determined under section 142 of the Act, or that is deemed by the Act, to have committed a violation:

(a) the city, town or other locality and the province where the employer, each employer in a group of employers or the bargaining agent is located;

(b) in the case of a violation resulting from non-compliance with an order made or issued under the Act, the nature of the order;

(c) the date on which the period to file a request for review elapsed or, if a request for review was filed during that period, the date on which the decision was rendered;

(d) whether the employer, group of employers or bargaining agent has complied with the provision or order, the non-compliance of which gave rise to the violation, and, if applicable, the date of that compliance;

(e) whether the employer, group of employers or bargaining agent has taken measures to counteract any consequences of the violation;

(f) whether the employer, group of employers or bargaining agent has paid the penalty set out in the notice of violation and, if so, the date on which the amount was paid; and

(g) whether, under section 144 of the Act, a certificate of default of payment has been issued and whether that

Demande de révision

Modalités

65 La demande de révision visée à l'article 139 de la Loi est présentée par écrit par la partie nommée dans le procès-verbal en cause ou par son représentant autorisé.

Publication de renseignements

Autres renseignements

66 Pour l'application de l'alinéa 146d) de la Loi, les renseignements sont ceux ci-après qui concernent un employeur, un groupe d'employeurs ou un agent négociateur dont la responsabilité à l'égard d'une violation a été décidée en vertu de l'article 142 de la Loi ou est réputée au titre de celle-ci :

a) la ville, le village ou autre localité et la province où se trouve l'auteur de la violation ou, s'il s'agit d'un groupe d'employeurs, la ville, le village ou autre localité et la province où se trouve chaque employeur de ce groupe;

b) dans le cas d'une violation découlant d'une contre-ventilation à une ordonnance rendue au titre d'une disposition de la Loi, la nature de l'ordonnance;

c) la date à laquelle a expiré la période pour déposer une demande de révision ou, si une demande de révision a été déposée au cours de cette période, la date à laquelle la décision à cet égard a été rendue;

d) le fait que l'auteur de la violation s'est conformé ou non à la disposition ou à l'ordonnance à laquelle il avait contrevenu et, le cas échéant, la date à laquelle il s'y est conformé;

e) le fait que l'auteur de la violation a pris ou non des mesures pour contrer les conséquences de la violation;

f) le fait que l'auteur de la violation a payé ou non le montant de la pénalité mentionné dans le procès-verbal et, le cas échéant, la date à laquelle le paiement a été effectué;

g) le fait qu'un certificat de non-paiement a été établi ou non au titre de l'article 144 de la Loi et, si un tel

certificate has been registered with the Federal Court.

16 The schedule to the Regulations is numbered as Schedule 1.

17 Schedule 1 to the Regulations is amended by replacing the references after the heading “SCHEDULE 1” with the following:

(Paragraphs 19(1)(b), 23(3)(a) and (b), 30(a) and 38.1(1)(b))

18 The Regulations are amended by adding, after Schedule 1, the Schedules 2 and 3 set out in the schedule to these Regulations.

19 The Regulations are amended by replacing “the schedule” with “Schedule 1” in the following provisions:

- a) paragraph 19(1)(b); and
- b) subparagraphs 23(3)(a)(i) and (ii).

20 The French version of the Regulations is amended by replacing “au titre de” with “aux termes de” in the following provisions:

- (a) paragraph 19(2)(a);
- (b) section 20;
- (c) paragraph 22(b);
- (d) subsections 23(1) and (4); and
- (e) the portion of section 30 before paragraph (a) and paragraph 30(c).

21 These Regulations come into force on the day on which they are registered.

SCHEDULE

(Section 18)

SCHEDULE 2

(Sections 55 and 56)

Classification of Violations

PART 1

Pay Equity Act

	Column 1	Column 2
Item	Provision	Classification
1	12	Serious
2	13	Serious

certificat a été établi, le fait qu’il a été enregistré ou non à la Cour fédérale.

16 L’annexe du même règlement devient l’annexe 1.

17 Le renvoi qui suit le titre « ANNEXE 1 », à l’annexe 1 du même règlement, est remplacé par ce qui suit :

(alinéas 19(1)(b), 23(3)a) et b), 30a) et 38.1(1)(b))

18 Le même règlement est modifié par adjonction, après l’annexe 1, des annexes 2 et 3 figurant à l’annexe du présent règlement.

19 Dans les passages ci-après du même règlement, « annexe » est remplacé par « annexe 1 » :

- a) l’alinéa 19(1)(b);
- b) les sous-alinéas 23(3)a)(i) et (ii).

20 Dans les passages ci-après de la version française du même règlement, « au titre de » est remplacé par « aux termes de » :

- a) l’alinéa 19(2)a);
- b) l’article 20;
- c) l’alinéa 22b);
- d) les paragraphes 23(1) et (4);
- e) le passage de l’article 30 précédant l’alinéa a) et l’alinéa 30c).

21 Le présent règlement entre en vigueur à la date de son enregistrement.

ANNEXE

(article 18)

ANNEXE 2

(articles 55 et 56)

Qualification des violations

PARTIE 1

Loi sur l’équité salariale

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Disposition	Qualification
1	12	Grave
2	13	Grave

Column 1		Column 2	Colonne 1		Colonne 2
Item	Provision	Classification	Article	Disposition	Qualification
3	14(1)	Minor	3	14(1)	Mineure
4	14(2)	Minor	4	14(2)	Mineure
5	15(1)	Minor	5	15(1)	Mineure
6	15(2)	Minor	6	15(2)	Mineure
7	16(1)	Serious	7	16(1)	Grave
8	17(1)	Serious	8	17(1)	Grave
9	19(1)	Minor	9	19(1)	Mineure
10	19(3)	Minor	10	19(3)	Mineure
11	21(1)	Minor	11	21(1)	Mineure
12	21(2)	Minor	12	21(2)	Mineure
13	22(1)	Minor	13	22(1)	Mineure
14	22(2)	Minor	14	22(2)	Mineure
15	23(1)	Serious	15	23(1)	Grave
16	23(2)	Serious	16	23(2)	Grave
17	24(1)	Serious	17	24(1)	Grave
18	24(2)	Serious	18	24(2)	Grave
19	25	Minor	19	25	Mineure
20	26	Minor	20	26	Mineure
21	27	Minor	21	27	Mineure
22	28	Minor	22	28	Mineure
23	29	Minor	23	29	Mineure
24	30(6)	Serious	24	30(6)	Grave
25	32	Minor	25	32	Mineure
26	35	Minor	26	35	Mineure
27	41(1)	Minor	27	41(1)	Mineure
28	43	Minor	28	43	Mineure
29	44(1)	Minor	29	44(1)	Mineure
30	46	Minor	30	46	Mineure
31	47	Serious	31	47	Grave
32	51	Minor	32	51	Mineure
33	52	Serious	33	52	Grave
34	53(1)	Serious	34	53(1)	Grave
35	53(2)	Minor	35	53(2)	Mineure
36	54(2)	Minor	36	54(2)	Mineure
37	55(1)	Serious	37	55(1)	Grave
38	55(2)	Minor	38	55(2)	Mineure
39	56(1)	Minor	39	56(1)	Mineure
40	56(2)	Minor	40	56(2)	Mineure
41	57(2)(a)	Minor	41	57(2)a)	Mineure
42	57(2)(b)	Serious	42	57(2)b)	Grave

Column 1			Colonne 1		
Item	Provision	Column 2 Classification	Article	Disposition	Colonne 2 Qualification
43	57(3)	Minor	43	57(3)	Mineure
44	60	Serious	44	60	Grave
45	61(1)	Minor	45	61(1)	Mineure
46	61(2)(a)	Minor	46	61(2)a)	Mineure
47	61(2)(b)	Serious	47	61(2)b)	Grave
48	61(2)(c)	Serious	48	61(2)c)	Grave
49	61(2)(d)	Serious	49	61(2)d)	Grave
50	62(1)	Serious	50	62(1)	Grave
51	62(2)	Serious	51	62(2)	Grave
52	62(3)	Serious	52	62(3)	Grave
53	62(4)(b)	Minor	53	62(4)b)	Mineure
54	62(4)(c)	Serious	54	62(4)c)	Grave
55	62(4)(d)	Serious	55	62(4)d)	Grave
56	62(4)(e)	Serious	56	62(4)e)	Grave
57	62(4)(f)	Minor	57	62(4)f)	Mineure
58	62(5)	Minor	58	62(5)	Mineure
59	63(2)	Serious	59	63(2)	Grave
60	64	Serious	60	64	Grave
61	65(1)	Minor	61	65(1)	Mineure
62	65(2)	Minor	62	65(2)	Mineure
63	66(1)	Minor	63	66(1)	Mineure
64	66(2)	Minor	64	66(2)	Mineure
65	66(3)	Minor	65	66(3)	Mineure
66	67(1)	Serious	66	67(1)	Grave
67	67(4)	Minor	67	67(4)	Mineure
68	67(6)	Minor	68	67(6)	Mineure
69	68(1)	Serious	69	68(1)	Grave
70	68(4)	Minor	70	68(4)	Mineure
71	68(6)	Minor	71	68(6)	Mineure
72	73	Minor	72	73	Mineure
73	74	Minor	73	74	Mineure
74	75	Minor	74	75	Mineure
75	76	Minor	75	76	Mineure
76	77	Minor	76	77	Mineure
77	78(1)	Serious	77	78(1)	Grave
78	78(2)	Minor	78	78(2)	Mineure
79	79(1)	Serious	79	79(1)	Grave
80	79(2)	Serious	80	79(2)	Grave
81	80	Minor	81	80	Mineure
82	81(1)	Minor	82	81(1)	Mineure

Column 1			Colonne 1		
Item	Provision	Classification	Article	Disposition	Qualification
83	81(2)	Minor	83	81(2)	Mineure
84	82(2)	Minor	84	82(2)	Mineure
85	83(1)	Serious	85	83(1)	Grave
86	83(2)	Minor	86	83(2)	Mineure
87	84	Minor	87	84	Mineure
88	85(2)(a)	Minor	88	85(2)a)	Mineure
89	85(2)(b)	Minor	89	85(2)b)	Mineure
90	85(3)	Minor	90	85(3)	Mineure
91	88(1)	Serious	91	88(1)	Grave
92	88(2)	Serious	92	88(2)	Grave
93	88(3)	Serious	93	88(3)	Grave
94	88(4)	Minor	94	88(4)	Mineure
95	88(5)	Minor	95	88(5)	Mineure
96	88(6)	Minor	96	88(6)	Mineure
97	89(1)	Minor	97	89(1)	Mineure
98	89(2)	Minor	98	89(2)	Mineure
99	89(3)	Minor	99	89(3)	Mineure
100	89(4)	Minor	100	89(4)	Mineure
101	90(1)(a)	Serious	101	90(1)a)	Grave
102	90(1)(b)	Serious	102	90(1)b)	Grave
103	90(2)(a)	Serious	103	90(2)a)	Grave
104	90(2)(b)	Serious	104	90(2)b)	Grave
105	91(2)	Serious	105	91(2)	Grave
106	94(1)(b)	Serious	106	94(1)b)	Grave
107	97(1)	Minor	107	97(1)	Mineure
108	98	Very serious	108	98	Très grave
109	99	Very serious	109	99	Très grave
110	100	Very serious	110	100	Très grave
111	101	Very serious	111	101	Très grave
112	102	Very serious	112	102	Très grave
113	103	Very serious	113	103	Très grave
114	120(4)	Serious	114	120(4)	Grave
115	124	Serious	115	124	Grave
116	158(2)	Minor	116	158(2)	Mineure
117	158(4)	Minor	117	158(4)	Mineure

PART 2**Orders Made or Issued Under
the Pay Equity Act**

	Column 1	Column 2
Item	Provision	Classification
1	118(4)	Serious
2	119	Serious
3	120(1)	Serious
4	158(1)(b)	Serious
5	158(3)	Serious
6	159(1)(b)(ii)	Serious
7	160(1)(b)	Serious
8	160(1)(c)	Serious
9	170	Serious

PART 3**Pay Equity Regulations**

	Column 1	Column 2
Item	Provision	Classification
1	3	Minor
2	4	Minor
3	5	Minor
4	6	Minor
5	7(1)	Minor
6	7(2)	Minor
7	8(1)	Minor
8	8(2)	Minor
9	9(1)	Minor
10	9(2)	Minor
11	10	Minor
12	19(1)	Minor
13	19(3)	Minor
14	20(1)	Minor
15	22	Minor
16	23(1)	Minor
17	23(2)	Minor
18	23(3)	Minor
19	26	Serious

PARTIE 2**Ordonnances rendues au titre
de la Loi sur l'équité salariale**

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Disposition	Qualification
1	118(4)	Grave
2	119	Grave
3	120(1)	Grave
4	158(1)(b)	Grave
5	158(3)	Grave
6	159(1)(b)(ii)	Grave
7	160(1)(b)	Grave
8	160(1)(c)	Grave
9	170	Grave

PARTIE 3**Règlement sur l'équité
salariale**

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Disposition	Qualification
1	3	Mineure
2	4	Mineure
3	5	Mineure
4	6	Mineure
5	7(1)	Mineure
6	7(2)	Mineure
7	8(1)	Mineure
8	8(2)	Mineure
9	9(1)	Mineure
10	9(2)	Mineure
11	10	Mineure
12	19(1)	Mineure
13	19(3)	Mineure
14	20(1)	Mineure
15	22	Mineure
16	23(1)	Mineure
17	23(2)	Mineure
18	23(3)	Mineure
19	26	Grave

Column 1			Colonne 1		
Item	Provision	Classification	Article	Disposition	Qualification
20	30	Minor	20	30	Mineure
21	31	Minor	21	31	Mineure
22	33	Minor	22	33	Mineure
23	34	Minor	23	34	Mineure
24	35	Minor	24	35	Mineure
25	36(1)	Minor	25	36(1)	Mineure
26	36(2)	Minor	26	36(2)	Mineure
27	37(1)	Minor	27	37(1)	Mineure
28	37(2)	Minor	28	37(2)	Mineure
29	38(1)	Minor	29	38(1)	Mineure
30	38(2)	Minor	30	38(2)	Mineure
31	38.1(1)	Minor	31	38.1(1)	Mineure
32	38.1(2)	Minor	32	38.1(2)	Mineure
33	41(1)	Minor	33	41(1)	Mineure
34	41(2)	Minor	34	41(2)	Mineure
35	41(3)	Minor	35	41(3)	Mineure
36	42	Minor	36	42	Mineure
37	44(1)	Minor	37	44(1)	Mineure
38	44(1.1)	Minor	38	44(1.1)	Mineure
39	44(2)	Minor	39	44(2)	Mineure
40	45(1)	Minor	40	45(1)	Mineure
41	46.1	Minor	41	46.1	Mineure
42	47	Minor	42	47	Mineure
43	48	Minor	43	48	Mineure
44	49	Minor	44	49	Mineure
45	50	Serious	45	50	Grave
46	51	Minor	46	51	Mineure
47	52.1(1)	Serious	47	52.1(1)	Grave
48	52.1(2)	Serious	48	52.1(2)	Grave

SCHEDULE 3

(Subsections 57(1), (3) and (4), 58(1) to (3) and 59(1))

Penalties**PART 1****Ranges of Penalties Specified in Subsections 57(1) and 58(1), Paragraph 58(2)(a) and Subsections 58(3) and 59(1) of the Regulations**

	Column 1	Column 2	Column 3	Column 4
Item	Classification	Range of Penalties (\$): First Violation	Range of Penalties (\$): Second Violation	Range of Penalties (\$): Third or Subsequent Violation
1	Minor	500 to 1,000	1,000 to 1,500	1,500 to 2,500
2	Serious	2,000 to 3,000	3,000 to 4,500	4,500 to 7,000
3	Very serious	5,000 to 7,500	7,500 to 12,000	12,000 to 30,000

PARTIE 1**Barèmes de pénalités visés aux paragraphes 57(1) et 58(1), à l'alinéa 58(2)a) et aux paragraphes 58(3) et 59(1) du présent règlement**

	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
Article	Qualification	Barème de pénalités (\$) : première violation	Barème de pénalités (\$) : deuxième violation	Barème de pénalités (\$) : troisième violation ou violation subséquente
1	Mineure	500 à 1 000	1 000 à 1 500	1 500 à 2 500
2	Grave	2 000 à 3 000	3 000 à 4 500	4 500 à 7 000
3	Très grave	5 000 à 7 500	7 500 à 12 000	12 000 à 30 000

PART 2**Ranges of Penalties Specified in Subsection 57(3), Paragraph 58(2)(b) and Subsection 59(1) of the Regulations**

	Column 1	Column 2	Column 3	Column 4
Item	Classification	Range of Penalties (\$): First Violation	Range of Penalties (\$): Second Violation	Range of Penalties (\$): Third or Subsequent Violation
1	Minor	1,000 to 1,500	1,500 to 2,500	2,500 to 4,000
2	Serious	3,000 to 4,500	4,500 to 7,000	7,000 to 10,500
3	Very serious	8,000 to 12,000	12,000 to 18,000	18,000 to 40,000

ANNEXE 3

(paragraphes 57(1), (3) et (4), 58(1) à (3) et 59(1))

Pénalités

PARTIE 2**Barèmes de pénalités visés au paragraphe 57(3), à l'alinéa 58(2)b) et au paragraphe 59(1) du présent règlement**

	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
Article	Qualification	Barème de pénalités (\$) : première violation	Barème de pénalités (\$) : deuxième violation	Barème de pénalités (\$) : troisième violation ou violation subséquente
1	Mineure	1 000 à 1 500	1 500 à 2 500	2 500 à 4 000
2	Grave	3 000 à 4 500	4 500 à 7 000	7 000 à 10 500
3	Très grave	8 000 à 12 000	12 000 à 18 000	18 000 à 40 000

PART 3**Ranges of Penalties Specified in Subsection 57(4), Paragraph 58(2)(c) and Subsection 59(1) of the Regulations**

	Column 1	Column 2	Column 3	Column 4
Item	Classification	Range of Penalties (\$) : First Violation	Range of Penalties (\$) : Second Violation	Range of Penalties (\$) : Third or Subsequent Violation
1	Minor	3,000 to 4,500	4,500 to 7,000	7,000 to 10,500
2	Serious	9,000 to 13,500	13,500 to 20,000	20,000 to 30,000
3	Very serious	18,000 to 27,000	27,000 to 40,500	40,500 to 50,000

PARTIE 3**Barèmes de pénalités visés au paragraphe 57(4), à l'alinéa 58(2)c) et au paragraphe 59(1) du présent règlement**

	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
Article	Qualification	Barème de pénalités (\$) : première violation	Barème de pénalités (\$) : deuxième violation	Barème de pénalités (\$) : troisième violation ou violation subséquente
1	Mineure	3 000 à 4 500	4 500 à 7 000	7 000 à 10 500
2	Grave	9 000 à 13 500	13 500 à 20 000	20 000 à 30 000
3	Très grave	18 000 à 27 000	27 000 à 40 500	40 500 à 50 000

Certain Products Containing Toxic Substances Regulations

Statutory authority

Canadian Environmental Protection Act, 1999

Sponsoring departments

Department of the Environment
Department of Health

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

Issues

In 2021, the Department of the Environment and the Department of Health (the Departments) concluded that coal tars and their distillates, hereinafter referred to as coal tars, are toxic to human health and the environment under section 64 of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999* (CEPA), and proposed adding these substances to Schedule 1 to CEPA.¹ Adding these substances to Schedule 1 would allow the Minister of the Environment and the Minister of Health to take measures, including regulatory measures, to prevent their release into the environment. These substances constitute a risk to human life or health in Canada, as they are entering the environment under conditions that have an immediate or long-term harmful effect on the environment and its biological diversity.

During consultations on proposed regulations for coal tar-based sealant products, comments were received identifying additional risk management needs for possible replacement products to coal tar-based sealant products, which contain high levels of polycyclic aromatic hydrocarbons (PAHs). An assessment published in 1994 concluded that PAHs, as a class, are toxic under CEPA, resulting in the addition of PAHs to Schedule 1 to CEPA in 1999. Currently, risk management instruments for PAHs do not address potential concerns from pavement and roofing sealants. Therefore, there is a need to regulate sealants containing PAHs with a combined content above 1 000 parts per million (ppm) to mitigate the risk of substitution with alternatives that may also pose a

¹ *Canada Gazette, Part I, Vol. 155, No. 26: Order Adding a Toxic Substance to Schedule 1 to the Canadian Environmental Protection Act, 1999*

Règlement sur certains produits contenant des substances toxiques

Fondement législatif

Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)

Ministères responsables

Ministère de l'Environnement
Ministère de la Santé

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

(Le présent résumé ne fait pas partie du Règlement.)

Enjeux

En 2021, le ministère de l'Environnement et le ministère de la Santé (les ministères) ont jugé les goudrons de houille et leurs distillats (ci-après « les goudrons de houille ») toxiques pour la santé humaine et l'environnement aux termes de l'article 64 de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)* [LCPE] et ont proposé leur ajout à l'annexe 1 de la LCPE¹. Cet ajout permettrait au ministre de l'Environnement et au ministre de la Santé de prendre des mesures, y compris des mesures de réglementation, pour prévenir le rejet des goudrons de houille dans l'environnement. Ces substances posent un risque pour la vie ou la santé humaines au Canada, puisqu'elles pénètrent dans l'environnement dans des conditions qui ont un effet immédiat ou à long terme sur celui-ci et sa diversité biologique.

Lors des consultations menées sur un règlement proposé visant les produits d'étanchéité à base de goudron de houille, des commentaires ont été reçus soulevant le besoin de mesures de gestion des risques supplémentaires engendrés par les produits de remplacement potentiels, qui contiennent de fortes concentrations d'hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP). Selon une évaluation publiée en 1994, il a été déterminé que les HAP, à titre de catégorie, sont toxiques selon la LCPE, de sorte qu'ils ont été ajoutés à l'annexe 1 de la LCPE en 1999. Les mesures actuelles de gestion des risques pour les HAP ne couvrent pas des préoccupations potentielles touchant les enduits de scellement de chaussées et de toitures. Il faut donc réglementer les enduits renfermant des HAP d'un contenu

¹ *Gazette du Canada, Partie I, vol. 155, n° 26 : Décret d'inscription d'une substance toxique à l'annexe 1 de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*

risk to human health and the environment following the prohibition of coal tar-based sealants.² Regulations are needed to prohibit the manufacture and import of coal tar-based sealants and to limit the use of PAHs in these sealants to protect human health and the environment.

Background

The Chemicals Management Plan (CMP) is a Government of Canada initiative that assesses and manages the risks associated with chemical substances that may be harmful to the environment and/or human health. Harmful substances are declared toxic to the environment and/or human health under CEPA based on criteria in section 64. CEPA provides the authority for the Governor in Council to make regulations to help reduce the risks associated with toxic substances.

Coal tars and their distillates

Coal tars and their distillates are complex mixtures of hydrocarbons (mainly aromatic) and other chemical components. Coal tars can be distilled into many fractions, referred to as coal tar distillates. Coal tar distillates are used in the production of substances such as creosote, crude naphthalene, carbon black feedstock, and coal tar pitch and oils. Upon further distillation, coal tars are used as an active ingredient in veterinary and human drugs.³

In Canada, coal tars are a by-product of coke-making operations in four integrated steel mills located in Ontario. Coke is a solid fuel made by heating coal in the absence of air so that the volatile components are driven off. It is used in blast furnaces in the conversion of iron ore to iron, which can be further refined to produce steel. There is only one coal tar refinery in Canada, also located in Ontario.⁴

Coal tars and their distillates meet the criteria for a toxic substance as set out in paragraphs 64(a) and (c) of CEPA, as they constitute a risk to the environment and human

combiné de plus de 1 000 parties par million (ppm) pour atténuer le risque de remplacer les produits d'étanchéité à base de goudron de houille, une fois ceux-ci interdits², par d'autres produits qui pourraient à leur tour poser un risque pour la santé humaine et l'environnement. Des règlements doivent être établis afin d'interdire la fabrication et l'importation de produits d'étanchéité à base de goudron de houille, ainsi que de limiter l'utilisation des HAP dans ces produits dans le but de protéger la santé humaine et l'environnement.

Contexte

Le Plan de gestion des produits chimiques (PGPC) est une initiative du gouvernement du Canada qui vise à évaluer et à gérer les risques liés aux substances chimiques pouvant être nocives pour l'environnement et la santé humaine. Les substances nocives sont jugées toxiques pour l'environnement et la santé humaine aux termes de la LCPE d'après les critères de l'article 64. La LCPE confère au gouverneur en conseil le pouvoir de prendre des règlements afin de réduire les risques que présentent les substances toxiques.

Goudrons de houille et leurs distillats

Les goudrons de houille et leurs distillats sont des mélanges complexes d'hydrocarbures (principalement aromatiques) et d'autres composants chimiques. Ils peuvent être distillés en de nombreuses fractions, que l'on appelle des distillats. Ces derniers servent à produire diverses substances comme la créosote, le naphthalène brut, la matière première « noir de carbone », ainsi que le brai et les huiles de goudrons de houille. En faisant l'objet d'une distillation ultérieure, ils peuvent servir d'ingrédient actif dans les médicaments destinés aux humains et aux animaux³.

Au Canada, les goudrons de houille sont un sous-produit des activités de cokéfaction menées dans quatre aciéries intégrées situées en Ontario. Le coke est un combustible solide créé en chauffant du charbon en l'absence d'air, ce qui permet d'extraire les composants volatiles. Il sert aux hauts fourneaux pour la conversion de minerai de fer en fer, qui peut être raffiné davantage pour produire de l'acier. Il n'existe qu'une seule installation de raffinage de goudron de houille au Canada, elle aussi située en Ontario⁴.

Les goudrons de houille et leurs distillats répondent aux critères de substances toxiques décrits aux alinéas 64a) et c) de la LCPE, puisqu'ils représentent un risque pour

² Proposed regulations for Polycyclic Aromatic Hydrocarbons (PAHs) in sealant products: consultation document

³ *Canada Gazette, Part I, Vol. 155, No. 26: Order Adding a Toxic Substance to Schedule 1 to the Canadian Environmental Protection Act, 1999*

⁴ *Ibid.*

² *Projet de règlement sur les hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP) dans les produits d'étanchéité : document de consultation*

³ *Gazette du Canada, Partie I, vol. 155, n° 26 : Décret d'inscription d'une substance toxique à l'annexe 1 de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*

⁴ *Ibid.*

health in Canada. The proposed *Order Adding a Toxic Substance to Schedule 1 to the Canadian Environmental Protection Act, 1999* for coal tars and their distillates, published on June 26, 2021, has proposed to add the substances to Schedule 1 to CEPA.⁵ Schedule 1 to CEPA was amended on June 28, 2023. Among the amendments, the “List of Toxic Substances” under Schedule 1 was renamed as “Schedule 1” and was divided into two parts, where toxic substances that pose the highest risk are listed under Part 1. The transitional provisions of the amended CEPA would deem the listing of coal tars and their distillates to have been made under Part 2 of Schedule 1.

Polycyclic aromatic hydrocarbons

The term PAHs refers to the compounds made up of carbon and hydrogen atoms grouped into rings containing five or six carbon atoms. These substances are contained in replacement products to coal tar-based sealant products, such as ethylene cracker residue (ECR), which contains high levels of PAHs. PAHs were added to Schedule 1 to CEPA in 1999.⁶ Following amendments to CEPA, the substance is now listed under Part 2 of Schedule 1.

2-Butoxyethanol

The *2-Butoxyethanol Regulations* (2-BE Regulations) were published in the *Canada Gazette*, Part II, on December 27, 2006.⁷ These Regulations apply in respect of products set out in Schedule 1 of the *2-Butoxyethanol Regulations* that contain 2-butoxyethanol (2-BE), which has the molecular formula C₆H₁₄O₂ and is specifically used in an indoor setting. These Regulations include exceptions for when 2-BE is used in a manufacturing or processing activity; in a commercial activity as paints or coatings; as a solvent in a laboratory for analysis; in scientific research; or as a laboratory analytical standard.

Objective

The main objective of the proposed *Certain Products Containing Toxic Substances Regulations* (the proposed Regulations) is to prohibit the manufacture, import and sale of certain coal tar-based sealant products and certain sealant products containing PAH levels above 1 000 ppm in order to prevent harmful ecological impacts and to help

la santé humaine et l’environnement au Canada. Dans le projet de *Décret d’inscription d’une substance toxique à l’annexe 1 de la Loi canadienne sur la protection de l’environnement (1999)* pour les goudrons de houille et leurs distillats, publié le 26 juin 2021, il a été proposé d’ajouter ces substances à l’annexe 1 de la LCPE.⁵ Parmi les modifications apportées à cette annexe le 28 juin 2023, il convient de souligner les suivantes : la « Liste des substances toxiques » de l’annexe 1 a été renommée « Annexe 1 » et divisée en deux parties, les substances toxiques qui présentent le risque le plus élevé étant inscrites à la partie 1. Les dispositions transitoires de la LCPE modifiée font en sorte que l’inscription des goudrons de houille est considérée comme ayant été faite dans la partie 2 de l’annexe 1.

Hydrocarbures aromatiques polycycliques

Le terme HAP désigne les composés faits d’atomes de carbone et d’hydrogène regroupés en forme d’anneaux contenant de cinq à six atomes. Ces substances se retrouvent dans les produits de remplacement aux produits d’étanchéité à base de goudron de houille, comme les résidus de craqueur d’éthylène (RCE), qui contiennent de fortes concentrations de HAP. Ces derniers ont été ajoutés à l’annexe I de la LCPE en 1999⁶. À la suite des modifications apportées à la LCPE, ces substances sont maintenant inscrites à la partie 2 de l’annexe 1.

2-Butoxyéthanol

Le *Règlement sur le 2-butoxyéthanol* a été publié dans la *Gazette du Canada*, Partie II, le 27 décembre 2006⁷. Il s’applique aux produits indiqués à l’annexe 1 du *Règlement sur le 2-butoxyéthanol* qui comprennent du 2-butoxyéthanol (2-BE), présentant la formule moléculaire C₆H₁₄O₂ et utilisé plus particulièrement à l’intérieur. Ce règlement comprend des exceptions relatives à l’utilisation du 2-BE dans une activité de fabrication ou de transformation, une activité commerciale (peintures, revêtements), à titre de solvant dans un laboratoire d’analyse, dans la recherche scientifique ou comme étalon analytique de laboratoire.

Objectif

Le *Règlement sur certains produits contenant des substances toxiques* proposé (le règlement proposé) vise principalement à interdire la production, l’importation et la vente de certains produits d’étanchéité à base de goudron de houille et ceux contenant des niveaux de HAP supérieurs à 1 000 ppm, afin de prévenir les répercussions

⁵ Ibid.

⁶ *Canada Gazette*, Part II, Vol. 134, No. 7: *Order Adding Toxic Substances to Schedule 1 to the Canadian Environmental Protection Act, 1999*

⁷ (ARCHIVED) *Revisions and Response to Comments Resulting from the Canada Gazette, Part I, Publication of the Proposed 2-Butoxyethanol Regulations — Management of Toxic Substances*

⁵ Ibid.

⁶ *Gazette du Canada*, Partie II, vol. 134, n° 7 : *Décret d’inscription de substances toxiques à l’annexe 1 de la Loi canadienne sur la protection de l’environnement (1999)*

⁷ (ARCHIVÉE) *Révisions et réponses aux commentaires reçus à la suite de la publication dans la Gazette du Canada, Partie I, du projet de Règlement sur le 2-butoxyéthanol — Gestion de substances toxiques*

reduce the risk of adverse health impacts resulting from exposure to these toxic substances in Canada.⁸

Description

Proposed prohibition of sealant products containing coal tars and PAHs

The proposed Regulations would prohibit the manufacture and import of certain sealant products containing coal tars and certain sealant products containing PAHs whose total concentration exceeds 1 000 ppm by January 1, 2025. Regulatees that hold a permit as specified in the proposed Regulations, products that are manufactured for export only, or products that are in transit through Canada would be exempt from the prohibition. Regulated products for coal tars and PAHs include pavement and roofing sealant products and, additionally for coal tars, sealant products for industrial use on metal, structural steel or concrete components or on pipelines or other buried services.

For both coal tars and PAHs above the 1 000 ppm concentration limit, sale and offer of sale of products would be prohibited by June 30, 2025, unless the product was imported under a permit specified in the proposed Regulations or for sale no later than one year after the permit expiry or for export only. The proposed Regulations would provide a temporary exemption for the sale and offer for sale of coal tar-based sealant products for industrial use on metal, structural steel or concrete components or on pipelines or other buried services until January 1, 2028.

Repeal and replace the 2-BE Regulations

The 2-BE Regulations would be repealed and amalgamated under the proposed Regulations as part of a generic regulation strategy. No substantive changes to the 2-BE Regulations would be made, but some text would be modified to be consistent with the legislative drafting of more recent regulations. Meanwhile, regulatory requirements for permitting and record keeping would remain the same.

General provisions and administrative requirements

The proposed Regulations include provisions outlining requirements for permit applications and renewal, conditions for issuance, and grounds for refusal or

négatives sur l'environnement et d'aider à atténuer les risques d'effets nocifs sur la santé lors d'une exposition à ces substances toxiques au Canada⁸.

Description

Proposition d'interdiction de produits d'étanchéité contenant des goudrons de houille et des HAP

Le règlement proposé interdirait, d'ici le 1^{er} janvier 2025, la fabrication et l'importation de certains produits d'étanchéité contenant des goudrons de houille et des HAP dont la concentration totale excède 1 000 ppm. Les personnes réglementées détenant un permis conformément au règlement proposé, les produits fabriqués aux fins d'exportation uniquement ou les produits uniquement en transit par le Canada seraient exemptés de l'interdiction. Les produits réglementés pour les goudrons de houille et les HAP comprennent les enduits de scellement de chaussées et de toitures et, en outre pour les goudrons de houille, les produits d'étanchéité faisant l'objet d'une utilisation industrielle sur le métal, l'acier de construction, les composants de béton ou des services enfouis, comme les pipelines.

La vente et la mise en vente de produits contenant des goudrons de houille et des HAP dont la concentration totale excède 1 000 ppm seraient interdites à compter du 30 juin 2025, exception faite des produits importés en vertu d'un permis conformément au règlement proposé, en vente dans l'année qui suit l'expiration d'un permis ou aux seules fins d'exportation. Le règlement proposé offrirait une exemption temporaire pour la vente et la mise en vente de produits d'étanchéité à base de goudron de houille aux fins d'utilisation industrielle sur le métal, l'acier de construction, les composants de béton et les services enfouis, comme les pipelines, jusqu'au 1^{er} janvier 2028.

Abrogation et remplacement du Règlement sur le 2-butoxyéthanol

Le *Règlement sur le 2-butoxyéthanol* serait abrogé et incorporé au règlement proposé dans le cadre d'une stratégie de réglementation générique. Aucun changement considérable ne serait apporté au *Règlement sur le 2-butoxyéthanol*, mais certaines parties du texte seraient modifiées aux fins d'uniformisation avec la rédaction législative des règlements plus récents. Les exigences réglementaires liées à l'octroi de permis et de tenue de dossiers demeuraient pendant les mêmes.

Dispositions générales et exigences administratives

Le règlement proposé comprend des dispositions soulignant les exigences touchant les demandes de permis et les renouvellements, ainsi que les conditions d'octroi et

⁸ [Risk management approach for coal tars and their distillates](#)

⁸ [Approche de gestion des risques associés aux goudrons de houille et à leurs distillats](#)

revocation of the permit. The proposed Regulations also contain provisions for record keeping, including information requirements, format, and timeline for retention of records.

Consequential amendments

Consequential amendments to the *Regulations Designating Regulatory Provisions for Purposes of Enforcement (Canadian Environment Act, 1999)* [Designation Regulations] would also be made because of the proposed Regulations. The Designation Regulations identify provisions of various regulations made under CEPA as being subject to an enhanced fine range in the event of a successful prosecution of an offence involving harm or risk of harm to the environment, or obstruction of authority. In this case, the schedule to the Designation Regulations would need to be amended to include provisions related to the prohibitions in the proposed Regulations.

Regulatory development

Consultation

The Departments consulted the public on proposed regulatory measures for coal tar-based sealant products in 2021. A consultation document to inform stakeholders and Indigenous Peoples of the main elements of the proposed regulatory measures and provide them with an opportunity to submit comments was published in December 2021, for a 60-day public comment period.⁹ An email was sent to stakeholders and other groups identified as being potentially involved or interested in the proposed regulatory measures to inform them of the publication of the consultation document and invite them to submit comments. This email was sent to industry, associations, environmental non-governmental organizations (ENGOS), the Assembly of First Nations, provincial and municipal government organizations, and other federal government departments.

Comments were received from industry, associations, ENGOS, and experts in the field. In addition to these consultations, the Departments did a follow-up work in 2022 with key stakeholders that submitted comments. Overall, stakeholders and Indigenous Peoples were generally supportive of the proposed regulatory measures. Canadian manufacturers and importers of coal tars indicated that asphalt and bitumen products are readily available as alternatives. Canadian ENGOS supported the proposed regulatory measures, commenting that it would serve Canada better to implement a nationwide phase-out

les motifs de refus ou de révocation d'un permis. Il comporte également des dispositions sur la tenue des dossiers, dont les exigences en matière d'information, le format et l'échéancier de conservation.

Modifications corrélatives

Le règlement proposé entraînerait également des modifications corrélatives au *Règlement sur les dispositions réglementaires désignées aux fins de contrôle d'application — Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)* [règlement sur les dispositions]. Le règlement sur les dispositions comporte certaines dispositions pour divers règlements établis dans le cadre de la LCPE faisant l'objet d'une échelle d'amende bonifiée lors d'une poursuite fructueuse dans le cas d'une infraction causant ou risquant de causer une atteinte à l'environnement ou constituant une entrave à l'exercice d'un pouvoir. Dans un tel cas, l'annexe du règlement sur les dispositions devrait être modifiée de manière à y inclure les dispositions relatives aux interdictions dans le règlement proposé.

Élaboration de la réglementation

Consultation

En 2021, les ministères ont consulté le public sur les mesures réglementaires proposées visant les produits d'étanchéité à base de goudron de houille. En décembre 2021, un document de consultation a été publié dans le but d'informer les intervenants et les peuples autochtones sur les principaux éléments des mesures réglementaires proposées et de permettre à ceux-ci de soumettre des commentaires durant une période de consultation du public de 60 jours⁹. Un courriel a été envoyé aux intervenants et à d'autres groupes déterminés comme étant potentiellement touchés ou intéressés par les mesures réglementaires proposées afin de les informer de la publication du document de consultation et de recueillir leurs commentaires. Le courriel a aussi été envoyé à l'industrie, aux associations, aux organisations non gouvernementales environnementales (ONGE), à l'Assemblée des Premières Nations, à des organisations gouvernementales provinciales et municipales, et à d'autres ministères fédéraux.

Des commentaires ont été reçus de la part de l'industrie, d'associations, d'ONGE et d'experts en la matière. En plus de ces consultations, les ministères ont effectué des travaux de suivi en 2022 auprès des intervenants clés ayant soumis des commentaires. Dans l'ensemble, les intervenants et les peuples autochtones appuyaient généralement les mesures réglementaires proposées. Les fabricants et les importateurs canadiens de goudrons de houille ont indiqué que les produits d'asphalte et de bitume sont facilement accessibles comme solutions de rechange. Les ONGE canadiennes appuyaient les mesures

⁹ [Proposed regulations for coal tar-based sealant products: consultation document](#)

⁹ [Le projet de règlement pour les produits d'étanchéité à base de goudron de houille : document de consultation](#)

to protect the health of Canadians and the environment, rather than a piecemeal prohibition on coal tars like those in certain cities, counties, and states in the United States (U.S.).

A Canadian association representing manufacturers and importers of coal tar-based sealants products expressed their concern about the prohibition of products other than pavement and roofing sealants and recommended that ECCC provide a two-to-three-year sell-through transition period following the implementation of the prohibition for certain coal tar-based sealants. The association indicated that no concerns were raised regarding cost impacts and no technical constraints were expected from the removal of these products from the Canadian market if sufficient time was allowed to do so. The comments were taken into consideration during the drafting of the regulatory text and a temporary exemption was added for the sale and offer for sale of coal tar-based sealant products for industrial use on metal, structural steel, or concrete components or on pipelines or other buried services until January 1, 2028.

A U.S. industry association opposed regulating coal tar-based sealant products to avoid any impact on the industry. The association requested the Departments to take precautionary steps by further investigating the environmental impact of coal tar-based sealants in Canada before instituting a nationwide prohibition. The Departments used rigorous methodology and available up-to-date scientific and market information in their risk assessment conclusion that coal tars met the definition of toxic under CEPA, and this same information was considered in the proposed risk management approach. Economic, technological, social, health, and environmental implications were also considered during the development of the risk management measures.

The Departments are committed to consulting extensively with all affected stakeholders and Indigenous Peoples when developing risk management options to reduce releases of toxic substances to levels that are protective of human health and the environment. Therefore, a complementary consultation document was published in August 2022, for a 60-day public comment period, to solicit feedback on elements of a proposed regulatory approach for PAHs in sealant products.¹⁰ Comments were received in support of regulating PAHs from a U.S. expert and a U.S. association whose members already complied

réglementaires proposées et indiquaient qu'il serait plus utile au Canada de mettre en œuvre une élimination progressive à l'échelle du pays pour protéger la santé des Canadiens et l'environnement, plutôt qu'une interdiction fragmentaire sur les goudrons de houille, comme c'est le cas dans certaines villes, certains comtés et certains états des États-Unis (É.-U.).

Une association canadienne représentant les fabricants et les importateurs de produits d'étanchéité à base de goudron de houille a fait connaître ses préoccupations quant à l'interdiction des produits autres que les enduits de scellement de chaussées et de toitures et recommandé qu'ECCC permette une période de transition de deux à trois ans pour l'écoulement des stocks, une fois l'interdiction de certains produits d'étanchéité à base de goudron de houille en vigueur. Elle a également souligné que cette période de transition permettrait d'éliminer les préoccupations quant aux répercussions sur les coûts et les contraintes techniques liées au retrait de ces produits du marché canadien. Les commentaires ont été pris en compte lors de l'ébauche du contenu réglementaire et une exemption temporaire a été ajoutée pour la vente et la mise en vente de produits d'étanchéité à base de goudron de houille aux fins d'utilisation industrielle sur le métal, l'acier de construction, les composants de béton et les services enfouis, comme les pipelines, d'ici le 1^{er} janvier 2028.

Une association de l'industrie américaine s'est opposée à la réglementation des produits d'étanchéité à base de goudron de houille pour éviter des répercussions sur l'industrie. Elle a demandé aux ministères de prendre des mesures de précaution en étudiant davantage les conséquences environnementales des produits d'étanchéité à base de goudron de houille au Canada, avant de mettre en place une interdiction à l'échelle du pays. Les ministères ont appliqué une méthodologie rigoureuse avec des données scientifiques et de marché à jour dans leur conclusion de l'évaluation des risques ayant jugé les goudrons de houille toxiques selon la définition de la LCPE. Ces mêmes données ont été prises en compte dans l'approche de gestion des risques proposée. Les répercussions économiques, technologiques, sociales, environnementales et sur la santé ont aussi été évaluées durant le développement des mesures de gestion des risques.

Les ministères s'engagent à mener d'importantes consultations avec les intervenants et les peuples autochtones touchés lors de la conception d'options de gestion des risques pour diminuer les rejets de substances toxiques à des niveaux qui sont sans danger pour la santé humaine et l'environnement. Un document de consultation complémentaire a été publié en août 2022, pour une période de recueil de commentaires publics de 60 jours, dans le but d'obtenir de la rétroaction sur des éléments d'une approche réglementaire proposée pour les HAP dans les produits d'étanchéité¹⁰. Un expert et une association des

¹⁰ [Proposed regulations for Polycyclic Aromatic Hydrocarbons \(PAHs\) in sealant products: consultation document](#)

¹⁰ [Projet de règlement sur les hydrocarbures aromatiques polycycliques \(HAP\) dans les produits d'étanchéité : document de consultation](#)

with the prevailing regulatory level of 1 000 ppm of PAHs in sealants. Therefore, the decision was made to also regulate PAHs in sealants with a combined content above 1 000 ppm under the proposed Regulations.

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation

The proposed Regulations would not impact directly, or indirectly, the rights of Indigenous Peoples, and it would respect the federal government's obligations in relation to rights protected by section 35 of the *Constitution Act, 1982*, modern treaties, and international human rights obligations.

Instrument choice

To meet the objectives outlined above, it was determined that the only viable option was to introduce the proposed Regulations. Maintaining the status quo was not considered to be a viable option as this would not reduce the risk of exposure to the extent feasible from coal tar-based sealants and their substitutes with PAH contents above 1 000 ppm. Ultimately, voluntary actions were not considered as they would not accelerate phasing out these products and transitioning to safer alternatives that are readily available. Only by introducing the proposed Regulations would a clear market signal be provided to Canadian manufacturers, importers, retailers, and consumers to accelerate the phase-out of coal tar-based sealants.

For these reasons, introducing the proposed Regulations was the preferred instrument choice. However, it would be inefficient to introduce separate regulations for coal tars and PAHs. Including multiple substances of concern in products in one generic regulation is expected to simplify the regulatory landscape and help interested parties identify relevant regulatory requirements. The proposed Regulations are also designed to serve as a single vehicle to manage the risks associated with multiple ecological and/or health toxic substances in products, over the coming years. Beginning with coal tars, PAHs and 2-BE, the Departments are signalling to industry that a generic regulation can simplify and streamline the process for controlling several toxic substances in different products, as well as reduce regulatory and administrative burdens. Once these Regulations are published, they can be open to future amendments to add substances and/or products that fit the objective of the Regulations.

États-Unis, dont les membres respectaient déjà le niveau réglementaire actuel de 1 000 ppm dans les produits d'étanchéité, ont formulé des commentaires à l'appui de la réglementation des HPA. La décision a donc été prise d'également réglementer les HAP dans les produits d'étanchéité dont le contenu combiné est supérieur à 1 000 ppm dans le règlement proposé.

Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones

Le règlement proposé n'influerait ni directement ni indirectement sur les droits des peuples autochtones et il respecterait les obligations du gouvernement du Canada en matière de droits protégés selon l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, les traités modernes et les obligations internationales en matière de droits de la personne.

Choix de l'instrument

Dans le but de satisfaire aux objectifs susmentionnés, il a été déterminé que la seule option possible était l'introduction du règlement proposé. Le maintien du statu quo n'était pas satisfaisant, puisqu'il ne réduirait pas le risque d'exposition, dans la mesure du possible, aux produits d'étanchéité à base de goudron de houille et à leurs produits de remplacement contenant des concentrations de HAP supérieures à 1 000 ppm. Les actions volontaires n'ont finalement pas été prises en compte puisqu'elles ne permettraient pas d'accélérer l'élimination progressive de ces produits et que des solutions de rechange sûres sont déjà facilement accessibles. Seule l'introduction du règlement proposé engendrerait un signal clair du marché aux fabricants, importateurs, détaillants et consommateurs canadiens d'accélérer l'élimination progressive des produits d'étanchéité à base de goudron de houille.

C'est pourquoi le règlement proposé représente la méthode privilégiée. Il serait toutefois inefficace d'introduire des règlements distincts pour les goudrons de houille et les HAP. La combinaison de multiples substances préoccupantes en un seul règlement générique devrait simplifier le contexte réglementaire et aider les parties concernées à identifier les exigences réglementaires pertinentes. Le règlement proposé est également conçu pour servir de mesure unique à la gestion des risques liés à de multiples substances toxiques pour l'environnement et la santé dans les produits, et ce, pour les années à venir. En commençant par les goudrons de houille, les HAP et le 2-BE, les ministères indiquent à l'industrie qu'un règlement générique peut simplifier le processus de contrôle de plusieurs substances toxiques dans divers produits, ainsi que réduire les fardeaux administratif et de la réglementation. Une fois le règlement publié, il pourra être ultérieurement modifié de manière à y ajouter des substances ou des produits visés par celui-ci.

Regulatory analysis

Benefits and costs

Compliance costs

An industry market report outlined that the North American sealers market has seen a shift in demand away from coal tar-based sealants and towards less toxic substitutes, such as acrylic and asphalt sealers, mainly due to regulatory prohibitions across various jurisdictions. Increasing public awareness of PAH emissions from coal tar-based sealants have prompted numerous states to restrict the use of coal tar-based sealants. Several contractors and prominent hardware stores throughout North America have also stopped using and selling coal tar-based sealants.¹¹

In 2022, there were similar Canadian prices between coal tar sealants and their substitutes, referred to as asphalt and bitumen in the industry report. As coal tars are phased out in jurisdictions across North America, there is a projected price divergence between coal tars and their substitutes, which would result in incremental costs for consumers who would have to switch from less expensive coal tar sealants. The coal tar price initially in 2022 is US\$1,075,045 per U.S. kiloton and is projected to grow at a compound annual growth rate of 2.24%. On the other hand, the substitute price in 2022 is at US\$1,082,313 per U.S. kiloton and is projected to grow at 2.34%.¹²

The incremental price in US\$/U.S. kiloton between coal tars and their substitutes was at US\$7,268 in 2022 and reaching US\$63,375 by 2033. After applying the gross domestic product (GDP) deflator to inflate from 2021 dollars to 2022 dollars, the incremental price is US\$7,714 and is projected to reach US\$67,270 by 2033. Using the 2022 purchasing power parity (PPP) exchange rate of Can\$1.225/US\$ provided by the Organisation for Economic Co-operation and Development, the incremental price is at Can\$9,450 in 2022 and projected to be Can\$82,406 by 2033. The market volume or quantity of the coal tars in Canada was at 16.6 U.S. kilotons in 2022 and is projected to grow by a compound annual growth rate of 2.3%, reaching 20.9 kilotons in 2034. Assuming a one-for-one substitution between coal tars and their substitutes, the incremental cost can be calculated by multiplying the incremental price in Canadian dollars by the quantity,

¹¹ [North America Sealers Market](#), industry report, 2019–2027 forecast period

¹² *Ibid.*

Analyse de la réglementation

Avantages et coûts

Coûts de conformité

Un rapport sur le marché de l'industrie a souligné que le marché des produits d'étanchéité en Amérique du Nord a connu une baisse de la demande en produits d'étanchéité à base de goudron de houille en faveur de produits moins nocifs, comme les enduits de scellement à l'acrylique et à l'asphalte, principalement en raison des interdictions réglementaires parmi les diverses administrations. L'augmentation de la sensibilisation du public aux émissions HAP dégagées par les produits d'étanchéité à base de goudron de houille a rapidement entraîné la restriction par certains états de l'utilisation de ces produits. Un grand nombre d'entrepreneurs et de quincailleries de renom en Amérique du Nord ont également cessé l'utilisation et la vente de ces produits¹¹.

En 2022, les prix au Canada pour les produits d'étanchéité à base de goudron de houille et leurs produits de remplacement étaient similaires (asphalte et bitume, dans le rapport de l'industrie). Les produits d'étanchéité à base de goudron de houille ayant été progressivement éliminés par les autorités partout en Amérique du Nord, une divergence entre les prix de ces produits et ceux de leurs produits de remplacement est prévue, ce qui augmenterait les coûts pour les consommateurs qui auraient à remplacer leurs produits d'étanchéités moins coûteux. Le prix initial des goudrons de houille était de 1 075 045 \$ US par kilotonne américaine et devrait augmenter selon un taux de croissance annuel composé de 2,24 %. De son côté, le prix du produit de remplacement en 2022 était de 1 082 313 \$ US par kilotonne américaine et devrait augmenter selon un taux de 2,34 %¹².

Le prix différentiel en \$ US par kilotonne américaine entre les goudrons de houille et leurs produits de remplacement était de 7 268 \$ US en 2022 et devrait atteindre 63 375 \$ US d'ici 2033. Une fois le déflateur du produit intérieur brut (PIB) appliqué afin de passer des dollars de 2021 aux dollars de 2022, le prix différentiel est de 7 714 \$ US et devrait atteindre 67 270 \$ US d'ici 2033. D'après la parité du pouvoir d'achat (PPA) de 2022, soit un taux de change de 1,225 \$ CA/\$ US offert par l'Organisation de coopération et de développement économiques, le prix différentiel est de 9 450 \$ CA en 2022 et devrait être de 82 406 \$ CA d'ici 2033. Le volume de marché ou la quantité de goudrons de houille au Canada était de 16,6 kilotonnes américaines en 2022 et devrait augmenter d'après un taux de croissance annuel composé de 2,3 % pour atteindre 20,9 kilotonnes en 2034. Si l'on présume d'un remplacement d'un pour un entre les goudrons de houille et leurs produits de

¹¹ [North America Sealers Market \(disponible en anglais seulement\)](#), rapport de l'industrie, période de prévision de 2019 à 2027

¹² *Ibid.*

resulting in \$156,882 in incremental compliance costs in 2022 and projected to reach \$1,719,744 by 2033.¹³ This approach also assumes that product characteristics, such as performance, durability, and application effort of substitutes for coal tar-based products are essentially equivalent.

remplacement, le coût différentiel peut être calculé en multipliant le prix différentiel en dollars canadiens par la quantité, ce qui donne 156 882 \$ en coûts de conformité différentiels en 2022 et 1 719 744 \$ d'ici 2033¹³. Cette approche présume également que les caractéristiques des produits de remplacement, comme le rendement, la durabilité et l'effort d'application, sont essentiellement équivalentes à celles des produits à base de goudron de houille.

Table 1: Incremental compliance cost analysis for coal tars in Canada

Year of analysis	2022 (actual)	2025 (projected)	2029 (projected)	2033 (projected)
(1) Coal tar price (US\$/U.S. kiloton)	\$1,075,045	\$1,091,155	\$1,117,986	\$1,144,789
(2) Substitute price (US\$/U.S. kiloton)	\$1,082,313	\$1,113,306	\$1,160,645	\$1,208,164
(3) Incremental price (US\$/U.S. kiloton)	\$7,268	\$22,151	\$42,749	\$63,375
(4) Inflated to 2022 US\$ (using GDP deflator)	\$7,714	\$23,512	\$45,376	\$67,270
(5) Convert to Can\$ (using PPP rate)	\$9,450	\$28,802	\$55,585	\$82,405
(6) Quantity in U.S. kilotons (1 for 1)	16.6	17.8	19.9	20.9
(7) Incremental costs in Can\$	\$156,882	\$512,684	\$1,083,919	\$1,719,744

Tableau 1 : Analyse des coûts de conformité différentiels pour les goudrons de houille au Canada

Année de l'analyse	2022 (réel)	2025 (prévu)	2029 (prévu)	2033 (prévu)
(1) Prix du goudron de houille (\$ US/kilotonne américaine)	1 075 045 \$	1 091 155 \$	1 117 986 \$	1 144 789 \$
(2) Prix du produit de remplacement (\$ US/kilotonne américaine)	1 082 313 \$	1 113 306 \$	1 160 645 \$	1 208 164 \$
(3) Prix différentiel (\$ US/kilotonne américaine)	7 268 \$	22 151 \$	42 749 \$	63 375 \$
(4) Ajusté en dollars américains de 2022 (à l'aide du déflateur du PIB)	7 714 \$	23 512 \$	45 376 \$	67 270 \$
(5) Converti en dollars canadiens (à l'aide du taux de PPA)	9 450 \$	28 802 \$	55 585 \$	82 405 \$
(6) Quantité en kilotonnes américaines (1 pour 1)	16,6	17,8	19,9	20,9
(7) Coûts différentiels en dollars canadiens	156 882 \$	512 684 \$	1 083 919 \$	1 719 744 \$

A summary of these calculations can be found in Table 2, which shows the present value compliance costs of the Regulations from 2024 to 2033. These are projected to be about \$6.2 million in 2022 Canadian dollars, or \$883,378 annually, using a 7% annual discount rate.

Administrative costs

Throughout the consultation process, industry stakeholders generally signalled support for phasing out coal tar-based sealants. Manufacturers expressed that substitutes exist with bitumen and asphalt-based sealants at similar costs to coal tar-based sealants and certain

Le tableau 2 comprend un résumé des calculs et montre les coûts de conformité différentiels en valeur actuelle du règlement, de 2024 à 2033. Ces coûts devraient être d'environ 6,2 millions de dollars en dollars canadiens de 2022, ou 883 378 \$ annuellement, selon un taux d'escompte annuel de 7 %.

Coûts administratifs

Lors du processus de consultations, les intervenants de l'industrie ont généralement appuyé l'élimination progressive des produits d'étanchéité à base de goudron de houille. Les fabricants ont signalé que des produits de remplacement existent (à base de bitume ou d'asphalte)

¹³ Ibid.

¹³ Ibid.

sealant products containing PAH. Provisions for permits have been included in the proposed Regulations as a backstop to provide flexibility to industry. The permitting process in the proposed Regulations is a backstopping measure that is not likely to be used, since alternatives to coal tar-based sealants and certain sealant products containing PAH are readily available.¹⁴ Finally, the 2-BE Regulations that are being repealed and amalgamated under the proposed Regulations are not expected to have any new incremental administrative costs.

Government costs

The proposed Regulations would impose total enforcement costs on the Department of \$292,911 over the period of analysis. The federal government would incur incremental costs related to training, inspections, investigations, and measures to deal with any alleged violations, and compliance promotion activities. With respect to enforcement costs, a one-time amount of \$5,000 would be required for the training of enforcement officers and \$10,178 for strategic intelligence assessment work. The annual enforcement costs are estimated to be about \$36,956 broken down as follows: roughly \$11,237 for inspections (which includes operations and maintenance costs, transportation, and sampling costs) and measures to deal with alleged violations (including warnings, environmental protection compliance orders and injunctions), approximately \$2,046 for investigations, about \$1,476 for prosecutions, and approximately \$8,624 for ongoing intelligence. Finally, included in the annual enforcement costs are the estimated annual cost of administration, coordination, and analysis to support enforcement activities at \$13,573.

Table 2: Summary of costs

Number of years: 10 (2024–2033)
Base year for costing: 2022
Present value base year: 2024
Discount rate: 7%

Description of costs / year	Undiscounted / 2024	Undiscounted / 2029	Undiscounted / 2033	Total present value (discounted) / 2024–2033	Annualized value (discounted) / 2024–2033
Compliance costs	\$387,560	\$1,083,919	\$1,719,744	\$6,204,483	\$883,378
Government costs	\$52,134	\$36,956	\$36,956	\$292,911	\$41,704
Total costs	\$439,694	\$1,120,875	\$1,756,700	\$6,497,394	\$925,082

¹⁴ Proposed regulations for Polycyclic Aromatic Hydrocarbons (PAHs) in sealant products: consultation document

à un prix semblable aux produits d'étanchéité à base de goudron de houille, de même que certains autres produits contenant des HAP. Des dispositions pour des permis ont été ajoutées au règlement proposé comme filet de sécurité afin d'offrir de la souplesse à l'industrie. Le processus d'octroi de permis dans le règlement proposé constitue une mesure d'appui peu susceptible d'être utilisée, puisqu'il existe déjà des produits de remplacement facilement accessibles aux produits d'étanchéité à base de goudron de houille et à certains produits contenant des HAP¹⁴. Enfin, le *Règlement sur le 2-butoxyéthanol* abrogé et incorporé au règlement proposé ne devrait entraîner aucun coût administratif supplémentaire.

Coûts pour le gouvernement

Le règlement proposé entraînerait des coûts d'application totaux pour le ministère de 292 911 \$ au cours de la période d'analyse. Le gouvernement fédéral engagerait des coûts additionnels en formation, en inspections, en enquêtes et en mesures pour gérer toute infraction présumée, ainsi que pour les activités de promotion de la conformité. En ce qui a trait aux coûts d'application, un montant unique de 5 000 \$ serait nécessaire pour la formation des agents d'exécution du règlement et de 10 178 \$ pour les travaux d'évaluation des renseignements stratégiques. Les coûts d'application annuels sont d'environ 36 956 \$, répartis comme suit (montants approximatifs) : 11 237 \$ pour les inspections (coûts de fonctionnement et d'entretien, transports, échantillonnages, etc.) et les mesures nécessaires au traitement de toute infraction présumée (avertissements, ordres d'exécution en matière de protection de l'environnement, injonctions, etc.), 2 046 \$ pour les enquêtes, 1 476 \$ pour les poursuites et 8 624 \$ pour les renseignements de façon continue. Finalement, les coûts d'application annuels comprennent les coûts annuels estimés pour l'administration, la coordination et l'analyse à l'appui des activités d'application, soit 13 573 \$.

Tableau 2 : Résumé des coûts

Nombre d'années : 10 (2024–2033)
Année de référence pour l'établissement des coûts : 2022
Année de référence de la valeur actuelle : 2024
Taux d'escompte : 7 %

¹⁴ Projet de règlement sur les hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP) dans les produits d'étanchéité : document de consultation

Description des coûts / Année	Valeur non actualisée / 2024	Valeur non actualisée / 2029	Valeur non actualisée / 2033	Valeur totale actuelle (actualisée) / 2024-2033	Valeur annuelle (actualisée) / 2024-2033
Coûts de conformité	387 560 \$	1 083 919 \$	1 719 744 \$	6 204 483 \$	883 378 \$
Coûts pour le gouvernement	52 134 \$	36 956 \$	36 956 \$	292 911 \$	41 704 \$
Coûts totaux	439 694 \$	1 120 875 \$	1 756 700 \$	6 497 394 \$	925 082 \$

Benefits

According to the departmental risk assessment, coal tars and their distillates may be released to air from activities associated with their production, transportation, and storage, as well as to water and soil from product use and disposal. The results of toxicity studies conducted using coal tar-based sealants indicate that exposure to these products in the environment can lead to adverse effects in organisms, attributed mainly, but not exclusively, to PAHs present as components in coal tars. It was concluded that exposure to PAHs associated with the use of coal tar driveway sealants may pose a human health risk. For this reason, PAHs have been considered in evaluating the human health and ecological risks of coal tars.¹⁵

The proposed Regulations would address exposure risks from sources of concern and reduce releases of coal tar-based sealants and sealants containing PAHs above 1 000 ppm into the environment and reduce risks to human health in Canada. There is consistent empirical and predicted evidence to indicate that some components of coal tars have the potential to be highly bioaccumulative. In addition, PAHs depositing to soil from industrial air releases during coal tar refining have the potential to cause adverse effects. The screening assessment indicated that there is a potential risk of harm to aquatic organisms that might be exposed to PAHs through runoff from the surrounding contaminated terrestrial environment. It is anticipated that the reduction of coal tar-based sealants and sealants containing PAHs over 1 000 ppm resulting from the proposed Regulations would generate health benefits including reductions in carcinogenesis as quantified in the coal tars and their distillates assessment as well as other identified effects associated with exposures to PAHs, such as narcosis, reproductive toxicity, impairment of growth and development, and disruptions to hormonal and immunological function.¹⁶

¹⁵ Screening assessment - coal tars and their distillates

¹⁶ Ibid.

Avantages

Selon l'évaluation ministérielle des risques, les goudrons de houille et leurs distillats peuvent être rejetés dans l'atmosphère par les activités associées à leur production, leur transport et leur entreposage, ainsi que dans l'eau et le sol par l'utilisation et l'élimination. Les études sur la toxicité menées sur les produits d'étanchéité à base de goudron de houille indiquent que l'exposition à ces produits dans l'environnement peut entraîner des effets nocifs sur les organismes, principalement attribuables aux HAP présents sous forme de composantes dans les goudrons de houille. Il a été conclu que l'exposition aux HAP associée à l'utilisation de produits d'étanchéité à base de goudron de houille des allées de garage peut poser un risque pour la santé humaine. C'est pourquoi les HAP ont été pris en compte dans l'évaluation des risques posés par les goudrons de houille¹⁵ pour la santé humaine et l'environnement.

Le règlement proposé traiterait les risques d'exposition aux sources préoccupantes et réduirait les rejets dans l'environnement des produits d'étanchéité à base de goudron de houille et contenant des HAP d'une concentration supérieure à 1 000 ppm, de même que diminuerait les risques pour la santé humaine au Canada. Il existe suffisamment de preuves empiriques et estimées pour conclure que certaines des composantes des goudrons de houille pourraient être hautement bioaccumulatives. En outre, les HAP se déposant sur le sol à partir des rejets atmosphériques industriels pendant le raffinage du goudron de houille sont susceptibles d'avoir des effets nocifs. L'évaluation préalable a révélé un risque d'effets nocifs pour les organismes aquatiques qui pourraient être exposés aux HAP par le ruissellement provenant du milieu terrestre contaminé environnant. Il est prévu que la réduction des produits d'étanchéité à base de goudron de houille et contenant des HAP d'une concentration supérieure à 1 000 ppm entraînée par le règlement proposé générerait des avantages pour la santé, y compris la diminution de la carcinogenèse quantifiée dans l'évaluation des goudrons de houille et leurs distillats ainsi que d'autres effets identifiés associés à une exposition aux HAP, comme la narcose, la toxicité pour la reproduction, l'altération de la croissance et du développement, ainsi que les perturbations aux fonctions hormonales et immunologiques¹⁶.

¹⁵ Évaluation préalable - goudrons de houille et leurs distillats

¹⁶ Ibid.

Small business lens

The assessment of the small business lens concluded that the proposed Regulations would have no impact on small businesses, as it does not impose new administrative or compliance costs on businesses. During consultations, a Canadian industry association expressed concerns over the broadened scope of the regulatory measures for coal tar-based sealant products. However, the association noted that no major cost impact and technical constraints would be expected from the removal of certain coal tar-based sealant products from the Canadian market, as long as sufficient time was allowed to do so. This comment was considered in the regulatory design by providing a temporary exemption for sale of certain products until 2028 to allow clearing of inventory and finishing of projects. This transition period will help limit impacts on businesses and allow industry to adapt to new regulatory requirements at little to no costs. Therefore, no small business impacts are expected.

One-for-one rule

The proposal repeals an existing regulation and replaces it with a new regulatory title, which results in no net increase or decrease in regulatory titles. The proposed Regulations are not expected to introduce new administrative costs for regulated parties unless an unknown application exists that would justify application for an exemption. However, the Departments do not expect to receive permit applications. Permits could be granted in the case of unforeseen circumstances and under certain conditions. Permit applicants would be required to demonstrate that, at the time of applying, there are no alternatives to manufacturing or importing sealants containing coal tar, or that the alternatives are not technically or economically feasible for them. The term of the permit would not exceed three years. A regulated party would apply for a permit renewal, and the Minister of the Environment (the Minister) could renew it once, for a term that would not exceed three years if the conditions underlying the Minister's approval of the original permit would still be satisfied. Therefore, according to the Guide to Limiting Regulatory Burden on Business, there are no expected changes in administrative burden resulting from this regulatory proposal.¹⁷

Lentille des petites entreprises

L'évaluation de la lentille des petites entreprises a conclu que le règlement proposé n'aurait aucune répercussion sur les petites entreprises, puisqu'il n'impose aucun coût administratif ou de conformité supplémentaire sur les entreprises. Au cours des consultations, une association industrielle canadienne a soulevé des préoccupations au sujet de la portée élargie des mesures de réglementation pour les produits d'étanchéité à base de goudron de houille. Toutefois, cette association a noté qu'aucune répercussion importante en matière de coûts ni contrainte technique n'est attendue du retrait de certains produits d'étanchéité à base de goudron de houille du marché canadien, pour autant qu'un délai suffisant soit accordé pour ce faire. Ce commentaire a été pris en compte dans la conception du règlement en incluant une exemption temporaire pour la vente de certains produits jusqu'en 2028 afin d'écouler les stocks et de terminer des projets. Cette période de transition réduira les répercussions sur les entreprises et permettra à l'industrie de s'adapter aux nouvelles exigences réglementaires à peu ou pas de frais. Aucune conséquence sur les petites entreprises n'est donc prévue.

Règle du « un pour un »

Le règlement proposé abroge un règlement existant et le remplace par un nouveau titre réglementaire, et il n'en résulte aucune augmentation ou diminution nette des titres réglementaires. Il ne devrait pas entraîner de nouveaux coûts administratifs pour les parties réglementées, sauf s'il existe une application inconnue qui justifierait une demande d'exemption. Les ministères ne pensent cependant pas recevoir de telles demandes. Des permis pourraient être accordés dans le cas de circonstances imprévues et sous certaines conditions. Les demandeurs devront démontrer que, au moment de la demande, il n'existe aucune autre solution en remplacement de la fabrication ou de l'importation de produits d'étanchéité à base de goudron de houille, ou que ces solutions de remplacement ne sont pas faisables d'un point de vue technique ou financier. La durée du permis n'excéderait pas trois ans. Une partie réglementée pourrait demander un renouvellement du permis, et le ministre de l'Environnement (le ministre) pourrait le renouveler une fois, pour une durée qui n'excéderait pas trois ans si les conditions sous-jacentes à l'approbation du Ministère pour le permis d'origine sont toujours remplies. Par conséquent, selon le guide sur la limitation du fardeau réglementaire des entreprises, le règlement proposé ne devrait donner lieu à aucune modification de la charge administrative¹⁷.

¹⁷ Guide to Limiting Regulatory Burden on Business

¹⁷ Guide to Limiting Regulatory Burden on Business (disponible en anglais seulement) [guide sur la limitation du fardeau réglementaire des entreprises]

Regulatory cooperation and alignment

Regulatory initiatives targeting the use of coal tar-based sealant products were initiated in the United States in the mid 2000s when scientists confirmed that these types of sealants release PAHs, which can be harmful to human and ecosystem health. As of March 2023, coal tar-based sealants are prohibited in two states (Washington and Minnesota), in the District of Columbia, and in more than 30 cities and counties across the United States, with a general trend towards a nationwide phase-out.¹⁸

Moreover, many regions in the United States have begun phasing out pavement sealants with high PAH content. This includes the city of Austin in Texas, the District of Columbia, Montgomery County in Maryland, the city of Charlotte in North Carolina, as well as over 30 communities in Michigan and Wisconsin that have instated 1 000 ppm limits on PAHs. What is more, some areas have adopted a higher PAH limit of 10 000 ppm for pavement sealants, including the state of Maine, the state of New York, and the village of Elm Grove in Wisconsin. Furthermore, as of March 2023, the state of New York has introduced a Senate bill to reduce the PAH limit to 1 000 ppm in pavement sealant products.¹⁹

In addition, the European Union (EU) enacted the registration, evaluation, authorisation, and restriction of chemicals (REACH) regulation on June 1, 2007. One goal of the REACH regulation was to identify substances of very high concern (SVHC) and to adequately control and replace them with alternative substances. In January 2010, coal tars were included in the List of SVHCs of REACH and, since October 2020, it is prohibited to produce or use coal tar-based sealants in the EU without an authorization. The proposed Regulations would align with the EU's approach.²⁰

Strategic environmental assessment

The proposed amendments have been developed under the CMP, a Government of Canada initiative aimed at reducing the risks posed by chemicals to Canadians and their environment. A preliminary scan concluded that this proposal is aligned with goal 13 of the 2022–2026 Federal Sustainable Development Strategy to protect Canadians from harmful substances.

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

Des initiatives réglementaires visant l'utilisation de produits d'étanchéité à base de goudron de houille ont été lancées aux États-Unis vers le milieu des années 2000 lorsque des scientifiques ont confirmé que ces produits rejettent des HAP, qui peuvent être nocifs pour la santé humaine et l'écosystème. À partir de mars 2023, ces produits sont interdits dans deux états (Washington et Minnesota), dans le district de Columbia et dans plus de 30 villes et comtés aux États-Unis, la tendance générale étant vers l'élimination progressive à l'échelle du pays¹⁸.

De plus, de nombreuses régions américaines ont commencé l'élimination progressive des produits d'étanchéité des chaussées contenant une forte concentration de HAP, dont la ville d'Austin (Texas), le district de Columbia, le comté de Montgomery (Maryland), la ville de Charlotte (Caroline du Nord), ainsi que plus de 30 communautés au Michigan et au Wisconsin qui ont imposé des limites de 1 000 ppm sur les HAP. Certaines zones ont aussi adopté une limite de HAP plus élevée, soit de 10 000 ppm, pour les produits d'étanchéité des chaussées, y compris les états du Maine et de New York, et le village de Elm Grove au Wisconsin. En mars 2023, l'état de New York a aussi introduit un projet de loi du Sénat pour réduire la limite de HAP à 1 000 ppm dans les produits d'étanchéité des chaussées¹⁹.

L'Union européenne (UE) a également promulgué le système REACH (enregistrement, évaluation, autorisation et restriction) des produits chimiques le 1^{er} juin 2007, dont l'un des objectifs est d'identifier les substances extrêmement préoccupantes (SVHC) et de contrôler et remplacer adéquatement celles-ci par des substances de remplacement. En janvier 2010, les goudrons de houille ont été ajoutés à la liste des SVHC du système REACH et, depuis octobre 2020, il est interdit de fabriquer ou d'utiliser des produits d'étanchéité à base de goudron de houille dans l'UE sans une autorisation. Le règlement proposé s'alignerait sur l'approche de l'UE²⁰.

Évaluation environnementale stratégique

Les modifications proposées ont été conçues dans le cadre du PGPC, une indicative du gouvernement du Canada visant à réduire les risques posés par les substances chimiques pour les Canadiens et leur environnement. Une analyse préliminaire a permis de conclure que cette proposition s'aligne sur l'objectif 13 de la Stratégie fédérale de développement durable de 2022-2026 visant à protéger les Canadiens contre les substances nocives.

¹⁸ [North America Sealers Market, Industry Report, 2027.](#)

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ [Authorisation List, ECHA](#)

¹⁸ [North America Sealers Market, Industry Report, 2027 \(disponible en anglais seulement\).](#)

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ [Authorisation List, ECHA \(disponible en anglais seulement\)](#)

Gender-based analysis plus

No gender-based analysis plus (GBA+) impacts have been identified for this proposal.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

Implementation

The proposed Regulations would come into force on the day on which they are registered, with new prohibitions not taking effect until later dates to allow time for industry to adjust to the prohibitions. To implement the regulatory requirements, the Departments would undertake several compliance promotion activities. These activities would aim to raise awareness and promote compliance as early as possible during the regulatory implementation process.

The Departments have selected a generic regulation to simplify and streamline the regulatory process under CEPA. This in turn simplifies the compliance process as it covers several toxic substances in different products under one set of regulations. The coordination and implementation of compliance promotion activities would be completed as needed through compliance promotion and program officers.

Enforcement

Since the proposed amendments would be made under CEPA, enforcement officers would apply the Compliance and Enforcement Policy of CEPA²¹ when verifying compliance with the regulatory provisions.

Service standards

If the conditions specified in the proposed Regulations were met, a regulated party could request a permit to import or manufacture a product containing coal tars, PAHs, or 2-BE. Permit applications would be submitted to the Minister after the proposed Regulations enter into force. The administrative procedure for permit approval would not be expected to take more than 90 days, upon submission of all the required documentation.

Analyse comparative entre les sexes plus

Le projet n'a aucune incidence selon l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+).

Mise en œuvre, conformité et application, et normes de service

Mise en œuvre

Le règlement proposé entrerait en vigueur le jour de son enregistrement, et les nouvelles interdictions n'entreraient en vigueur qu'à des dates ultérieures afin de permettre à l'industrie de s'ajuster aux interdictions. Les ministères entreprendraient diverses activités de promotion de la conformité pour appliquer les exigences réglementaires. Celles-ci viseraient la sensibilisation et la promotion de la conformité dès que possible durant le processus de mise en œuvre réglementaire.

Les ministères ont choisi un règlement générique pour simplifier le processus réglementaire aux termes de la LCPE, ce qui permet également de simplifier le processus de conformité puisqu'il traitera de plusieurs substances toxiques dans différents produits sous un seul ensemble de règlements. La coordination et la mise en œuvre des activités de promotion de la conformité seraient exécutées selon les besoins par la promotion de la conformité et les agents de programme.

Application

Puisque les modifications proposées seraient appliquées dans le cadre de la LCPE, les agents d'exécution de la loi appliqueraient la Politique d'observation et d'application de la LCPE²¹ lors de la vérification de la conformité aux dispositions réglementaires.

Normes de service

Si les conditions indiquées dans le règlement proposé sont satisfaites, une partie réglementée pourrait demander un permis d'importation ou de fabrication d'un produit contenant des goudrons de houille, des HAP ou des 2-BE. Les demandes de permis seraient soumises au ministre après la mise en œuvre du règlement proposé. La procédure administrative pour l'approbation de permis ne devrait pas nécessiter plus de 90 jours suivant la soumission de tous les documents requis.

²¹ Canadian Environmental Protection Act: compliance and enforcement policy

²¹ Loi canadienne sur la protection de l'environnement : politique d'observation et d'application

Contact

Matt Lebrun
Director
Products Division
Industrial Sectors and Chemicals Directorate
Environmental Protection Branch
Department of the Environment
351 Saint-Joseph Boulevard, 9th Floor
Gatineau, Quebec
K1A 0H3
Email: Produits-Products@ec.gc.ca

Matthew Watkinson
Executive Director
Regulatory Analysis and Valuation Division
Economic Analysis Directorate
Strategic Policy Branch
Department of the Environment
200 Sacré-Cœur Boulevard, 10th Floor
Gatineau, Quebec
K1A 0H3
Email: RAVD.DARV@ec.gc.ca

Personne-ressource

Matt Lebrun
Directeur
Division des produits
Direction des secteurs industriels et des produits
chimiques
Direction générale de la protection de l'environnement
Ministère de l'Environnement
351, boulevard Saint-Joseph, 9^e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0H3
Courriel : Produits-Products@ec.gc.ca

Matthew Watkinson
Directeur exécutif
Division de l'analyse réglementaire et de l'évaluation
Direction de l'analyse économique
Direction générale de la politique stratégique
Ministère de l'Environnement
200, boulevard Sacré-Cœur, 10^e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0H3
Courriel : RAVD.DARV@ec.gc.ca

PROPOSED REGULATORY TEXT

Notice is given, under subsection 332(1)^a of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*^b, that the Governor in Council proposes to make the annexed *Certain Products Containing Toxic Substances Regulations* under subsection 93(1) of that Act.

Any person may, within 70 days after the date of publication of this notice, file with the Minister of the Environment comments with respect to the proposed Regulations or, within 60 days after the date of publication of this notice, file with that Minister a notice of objection requesting that a board of review be established under section 333 of that Act and stating the reasons for the objection. Persons filing comments are strongly encouraged to use the online commenting feature that is available on the *Canada Gazette* website. Persons filing comments by any other means, and persons filing notices of objection, should cite the *Canada Gazette*, Part I, and the date of publication of this notice, and send the comments or notice of objection to Matt LeBrun, Director, Products Division, Industrial Sectors and Chemicals Directorate, Environmental Protection Branch, Department of the Environment, 351 Saint-Joseph Boulevard, 9th Floor,

PROJET DE RÉGLEMENTATION

Avis est donné, conformément au paragraphe 332(1)^a de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*^b, que la gouverneure en conseil, en vertu du paragraphe 93(1) de cette loi, se propose de prendre le *Règlement sur certains produits contenant des substances toxiques*, ci-après.

Les intéressés peuvent présenter au ministre de l'Environnement, dans les soixante-dix jours suivant la date de publication du présent avis, leurs observations au sujet du projet de règlement ou, dans les soixante jours suivant cette date, un avis d'opposition motivé demandant la constitution de la commission de révision prévue à l'article 333 de cette loi. Ceux qui présentent des observations sont fortement encouragés à le faire au moyen de l'outil en ligne disponible à cet effet sur le site Web de la *Gazette du Canada*. Ceux qui présentent leurs observations par tout autre moyen, ainsi que ceux qui présentent des avis d'opposition, sont priés d'y citer la Partie I de la *Gazette du Canada*, ainsi que la date de publication du présent avis, et d'envoyer le tout à Matt LeBrun, directeur, Division des produits, Direction des secteurs industriels et des produits chimiques, Direction générale de la protection de l'environnement, ministère de

^a S.C. 2004, c. 15, s. 31

^b S.C. 1999, c. 33

^a L.C. 2004, ch. 15, art. 31

^b L.C. 1999, ch. 33

Gatineau, Quebec K1A 0H3 (email: Produits-Products@ec.gc.ca).

A person who provides information to the Minister of the Environment may submit with the information a request for confidentiality under section 313 of that Act.

Ottawa, November 9, 2023

Wendy Nixon
Assistant Clerk of the Privy Council

l'Environnement, 351, boulevard Saint-Joseph, 9^e étage, Gatineau (Québec) K1A 0H3 (courriel : Produits-Products@ec.gc.ca).

Quiconque fournit des renseignements au ministre peut en même temps demander que les renseignements fournis soient considérés comme confidentiels aux termes de l'article 313 de cette loi.

Ottawa, le 9 novembre 2023

La greffière adjointe du Conseil privé
Wendy Nixon

TABLE OF PROVISIONS

Certain Products Containing Toxic Substances Regulations

	General Provisions
	Interpretation
1	Definition of <i>regulated product</i>
	Non-application
2	Non-application
	Permits
3	Application
4	Issuance
5	Renewal of permit
6	Grounds for revocation
	Accredited Laboratory
7	Accredited laboratory
	Format for Submission
8	Certification
9	Electronic submission
	Record Keeping
10	Records
11	Retention of information submitted to Minister
12	Place of retention

TABLE ANALYTIQUE

Règlement sur certains produits contenant des substances toxiques

	Dispositions générales
	Définition et interprétation
1	Définition de <i>produit réglementé</i>
	Non-application
2	Non-application
	Permis
3	Demande
4	Délivrance
5	Renouvellement d'un permis
6	Motifs d'annulation
	Laboratoire accrédité
7	Laboratoire accrédité
	Formalités de présentation
8	Attestation
9	Transmission électronique
	Tenue des registres
10	Registres
11	Conservation des renseignements présentés au ministre
12	Lieu de conservation

PART 1**Sealant Products Containing Coal Tars and Their Distillates**

Application

13 Application

Prohibitions

14 Manufacture or import**15** Sell or offer for sale

Record Keeping

16 Delayed application**PART 2****Sealant Products Containing Polycyclic Aromatic Hydrocarbons**

Application

17 Application

Prohibitions

18 Manufacture or import**19** Sell or offer for sale

Record Keeping

20 Delayed application**PART 3****Products Containing 2-Butoxyethanol**

Application

21 Application

Prohibitions

22 Manufacture or import**23** Sell or offer for sale

Determination of Concentration of 2-Butoxyethanol in Regulated Products

24 Concentration of 2-butoxyethanol**PARTIE 1****Produits d'étanchéité contenant des goudrons de houille et leurs distillats**

Champ d'application

13 Application

Interdictions

14 Fabrication ou importation**15** Vente ou mise en vente

Tenue des registres

16 Application différée**PARTIE 2****Produits d'étanchéité contenant des hydrocarbures aromatiques polycycliques**

Champ d'application

17 Application

Interdictions

18 Fabrication ou importation**19** Vente ou mise en vente

Tenue des registres

20 Application différée**PARTIE 3****Produits contenant du 2-butoxyéthanol**

Champ d'application

21 Application

Interdictions

22 Fabrication ou importation**23** Vente ou mise en vente

Détermination de la concentration de 2-butoxyéthanol contenue dans un produit réglementé

24 Concentration de 2-butoxyéthanol

PART 4**Consequential Amendments, Repeal and Coming into Force**

- 25** Consequential Amendments
27 Repeal

Coming into Force

- 28** Registration

Certain Products Containing Toxic Substances Regulations**General Provisions**

Interpretation

Definition of *regulated product*

1 (1) For the purposes of these Regulations, ***regulated product*** means a product that belongs to a product category specified in section 13, 17 or 21 and that contains a toxic substance that is specified both in that section and on the List of Toxic Substances in Schedule 1 of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*.

Product category

(2) For the purposes of these Regulations, a product belongs to a product category if, according to information on its container or included in any documentation relating to the product that is made available by the manufacturer or importer or their authorized representative, the product may be used as a product that belongs to that category.

Non-application

Non-application

2 These Regulations do not apply to waste or a product that is at the end of its useful life and that is to be recycled.

Permits

Application

3 (1) A manufacturer or importer who wishes to obtain a permit referred to in paragraph 14(a), 18(a) or 22(b) must submit an application to the Minister in accordance with

PARTIE 4**Modifications corrélatives, abrogation et entrée en vigueur**

- 25** Modifications corrélatives
27 Abrogation

Entrée en vigueur

- 28** Enregistrement

Règlement sur certains produits contenant des substances toxiques**Dispositions générales**

Définition et interprétation

Définition de *produit réglementé*

1 (1) Pour l'application du présent règlement, ***produit réglementé*** s'entend du produit appartenant à l'une des catégories de produits prévues aux articles 13, 17 ou 21 et contenant une substance toxique qui est à la fois inscrite sur la liste des substances toxiques de l'annexe 1 de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)* et visée à cet article.

Catégorie de produits

(2) Pour l'application du présent règlement, un produit appartient à une catégorie de produits si, selon les renseignements indiqués sur son contenant ou dans tout document le concernant rendu disponible par le fabricant ou l'importateur ou leur représentant autorisé, il peut être utilisé comme un produit appartenant à celle-ci.

Non-application

Non-application

2 Le présent règlement ne s'applique ni au déchet, ni au produit qui a atteint la fin de sa vie utile et est destiné au recyclage.

Permis

Demande

3 (1) Le fabricant ou l'importateur qui souhaite obtenir un permis visé aux alinéas 14a), 18a) ou 22b) présente au ministre, conformément aux articles 8 et 9, une demande

sections 8 and 9 that contains the following information and documents:

- (a)** respecting the applicant,
 - (i)** their name, civic and postal addresses, telephone number, email address and, if any, business number assigned by the Minister of National Revenue, and
 - (ii)** if applicable, the name, title, civic and postal addresses, telephone number and email address of their duly authorized representative;
- (b)** respecting the regulated product,
 - (i)** its common or generic name and, if any, trade name and trademark,
 - (ii)** the product category, any information establishing that the regulated product belongs to that category and the part of these Regulations that applies in respect of the product,
 - (iii)** the total quantity and concentration of the toxic substance contained in the regulated product and the units of measurement used to express that quantity and concentration,
 - (iv)** the estimated quantity of the regulated product to be manufactured, imported, sold or offered for sale, as the case may be, by the applicant in each calendar year of the validity period of the permit requested under paragraph (e) and, if applicable, the unit of measurement used to express that quantity, and
 - (v)** an identification and description of its intended use;
- (c)** evidence that, at the time of the application, there is not available to the applicant any technically or economically feasible alternative to or substitute for the regulated product or the toxic substance contained in the regulated product that has a less harmful effect on the environment or on human health than the toxic substance, along with all supporting documents;
- (d)** a plan that identifies and describes
 - (i)** the measures that the applicant will take to minimize or eliminate any harmful effect that the toxic substance contained in the regulated product has or may have on the environment and human health, including measures to ensure that the toxic substance is handled and transported safely and is not released into the environment during normal use of the regulated product and at the end of its useful life, and

comportant les renseignements et les documents suivants :

- a)** au sujet du demandeur :
 - (i)** ses nom, adresses municipale et postale, numéro de téléphone et adresse électronique et, le cas échéant, le numéro d'entreprise qui lui a été attribué par le ministre du Revenu national,
 - (ii)** s'il y a lieu, les nom, titre, adresses municipale et postale, numéro de téléphone et adresse électronique de son représentant dûment autorisé;
- b)** au sujet du produit réglementé :
 - (i)** son nom commun ou générique et, le cas échéant, son nom commercial et sa marque de commerce,
 - (ii)** la catégorie de produits à laquelle il appartient, tout renseignement établissant cette appartenance ainsi que la partie du présent règlement qui s'applique à l'égard de ce produit,
 - (iii)** la quantité et la concentration totales de la substance toxique qu'il contient ainsi que les unités de mesure utilisées pour exprimer celles-ci,
 - (iv)** la quantité de ce produit que le demandeur prévoit fabriquer, importer, vendre ou mettre en vente, selon le cas, au cours de chaque année civile de la période de validité du permis demandée en vertu de l'alinéa e), et, s'il y a lieu, l'unité de mesure utilisée pour exprimer cette quantité,
 - (v)** un énoncé détaillé de son utilisation projetée;
- c)** des renseignements qui établissent qu'au moment de la demande, le demandeur n'est pas en mesure, sur le plan technique ou économique, de recourir à une solution de rechange ou de remplacer la substance toxique contenue dans le produit réglementé par une autre substance, qui entraîne des effets moins nocifs sur l'environnement ou la santé humaine que la substance toxique ainsi que les documents à l'appui de ces renseignements;
- d)** un plan énonçant en détail ce qui suit :
 - (i)** les mesures qui seront prises par le demandeur pour atténuer ou éliminer les effets nocifs que la substance toxique contenue dans le produit réglementé a ou pourrait avoir sur l'environnement et sur la santé humaine, notamment les mesures visant à garantir la sécurité de sa manutention et de son transport et à empêcher son rejet dans l'environnement au cours de l'utilisation normale de ce produit et à la fin de sa vie utile,

(ii) the measures that the applicant will take to ensure that, within a stated period, the toxic substance contained in the product will be eliminated, or its concentration will be reduced, as the case may be, to the point that these Regulations no longer apply to the product; and

(e) the requested validity period for the permit which must not exceed three years with reasons for that requested period.

Clarifications

(2) The Minister may, on receiving the application, require any clarifications respecting the information or documents provided that are necessary for the application to be processed.

Notice of change to information

(3) The applicant must notify the Minister in accordance with sections 8 and 9 of any change to the information and documents provided under this section and must do so within 30 days after the day on which the change occurs.

Issuance

4 (1) The Minister may issue only one permit to the applicant in respect of any regulated product.

Conditions

(2) Subject to subsection (3), the Minister must issue the permit if the following conditions are met:

(a) the applicant has established that, at the time of the application, there is no technically or economically feasible alternative to or substitute for the regulated product or the toxic substance contained in the regulated product that

(i) achieves a similar result as would be achieved by using the toxic substance, and

(ii) has a less harmful effect on the environment or on human health than the toxic substance; and

(b) the applicant has submitted the plan referred to in paragraph 3(1)(d) and that plan identifies and describes

(i) reasonable measures to minimize or eliminate any harmful effect that the toxic substance contained in the regulated product has or may have on the environment and human health, including measures to ensure that the toxic substance is handled and transported safely and is not released into the environment during normal use of the regulated product and at the end of its useful life, and

(ii) measures that will reasonably ensure that, within a stated period, the toxic substance contained in the

(ii) les mesures qui seront prises par le demandeur pour veiller à ce que, dans une période précisée, la substance toxique contenue dans le produit soit éliminée ou sa concentration soit réduite, selon le cas, au point que le produit ne soit plus visé par le présent règlement;

e) la période de validité demandée pour le permis, laquelle ne peut dépasser trois ans, ainsi que la justification de celle-ci.

Précisions

(2) À la réception de la demande, le ministre peut exiger toute précision, concernant les renseignements ou les documents qu'elle contient, dont il a besoin pour la traiter.

Avis de modification des renseignements

(3) Le demandeur avise le ministre, conformément aux articles 8 et 9, de toute modification aux renseignements et aux documents fournis en application du présent article, et ce, dans les trente jours suivant la date de la modification.

Délivrance

4 (1) Le ministre ne peut délivrer qu'un seul permis au demandeur à l'égard de tout produit réglementé.

Conditions

(2) Sous réserve du paragraphe (3), le ministre délivre le permis si les conditions ci-après sont réunies :

a) le demandeur a établi qu'au moment de la demande, il n'était pas en mesure, sur le plan technique ou économique, de recourir à une solution de rechange ou de remplacer la substance toxique contenue dans le produit réglementé par une autre substance, qui :

(i) d'une part, permet d'obtenir un résultat comparable à celui que permettrait d'obtenir l'utilisation de la substance toxique,

(ii) d'autre part, entraîne des effets moins nocifs sur l'environnement ou la santé humaine que la substance toxique;

b) il a présenté le plan visé à l'alinéa 3(1)d) énonçant en détail ce qui suit :

(i) des mesures qui peuvent raisonnablement être considérées comme permettant d'éliminer ou d'atténuer les effets nocifs que la substance toxique contenue dans le produit réglementé a ou pourrait avoir sur l'environnement et la santé humaine, notamment les mesures visant à garantir la sécurité lors de sa manutention ou de son transport et à empêcher son rejet dans l'environnement au cours de l'utilisation normale de ce produit et à la fin de sa vie utile,

product will be eliminated, or its concentration will be reduced, as the case may be, to the point that these Regulations no longer apply to the product.

Refusal

(3) The Minister must refuse to issue a permit if

- (a)** the Minister has reasonable grounds to believe that the applicant has provided false or misleading information in support of their application;
- (b)** the information and documents required under section 3 have not been provided or are insufficient to enable the Minister to process the application; or
- (c)** the Minister has reasonable grounds to believe that, if the permit were issued, the manufacturing, importing, selling or offering for sale, as the case may be, of the regulated product would pose a threat of serious or irreversible damage to the environment or human health or would not contribute to sustainable development.

Expiry

(4) Unless the permit is renewed under subsection 5(3), it expires on the day indicated in the permit, which must not be later than three years after the day on which the permit is issued.

Renewal of permit

5 (1) A permit may be renewed only once and for a period of not more than three years.

Renewal application

(2) A renewal application must be submitted in accordance with section 3 at least 90 days before the day on which the permit expires and must contain

- (a)** the information and documents specified in paragraphs 3(1)(a) to (e);
- (b)** the permit number;
- (c)** the actual quantity of the regulated product that was manufactured, imported, sold or offered for sale, as the case may be, by the applicant in each calendar year of the validity period of the permit and, if applicable, the unit of measurement used to express that quantity; and
- (d)** information about the implementation of the plan that was contained in the original application for a permit under paragraph 3(1)(d), including — if that plan was not fully implemented — an explanation of why it was not fully implemented and how the applicant

(ii) des mesures dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles aient pour effet, dans une période déterminée, d'éliminer la substance toxique contenue dans le produit ou d'en réduire la concentration, le cas échéant, au point que le produit ne soit plus visé par le présent règlement.

Refus

(3) Le ministre refuse de délivrer le permis dans les cas suivants :

- a)** il a des motifs raisonnables de croire que le demandeur a fourni des renseignements faux ou trompeurs à l'appui de sa demande;
- b)** les renseignements et les documents exigés à l'article 3 n'ont pas été fournis ou sont insuffisants pour lui permettre de traiter la demande;
- c)** il a des motifs raisonnables de croire que, si le permis était délivré, la fabrication, l'importation, la vente ou la mise en vente, selon le cas, du produit réglementé présenterait un risque de dommage grave ou irréversible à l'environnement ou à la santé humaine ou ne contribuerait pas au développement durable.

Expiration

(4) Sauf s'il est renouvelé en application du paragraphe 5(3), le permis expire à la date qui y est précisée, laquelle ne peut être postérieure de plus de trois ans à la date de sa délivrance.

Renouvellement d'un permis

5 (1) Le permis peut être renouvelé une seule fois, et ce, pour une période maximale de trois ans.

Demande de renouvellement

(2) La demande de renouvellement est présentée conformément à l'article 3 au moins quatre-vingt-dix jours avant la date d'expiration du permis et comporte les renseignements et les documents suivants :

- a)** les renseignements et les documents prévus aux alinéas 3(1)a) à e);
- b)** le numéro du permis;
- c)** la quantité réelle du produit réglementé que le demandeur a fabriquée, importée, vendue ou mise en vente, selon le cas, au cours de chaque année civile de la période de validité du permis, et, s'il y a lieu, l'unité de mesure utilisée pour exprimer cette quantité;
- d)** des renseignements sur la mise en œuvre du plan contenu dans la demande de permis initiale en application de l'alinéa 3(1)d), y compris — dans le cas où ce plan n'a pas entièrement été mis en œuvre — les raisons pour lesquelles il ne l'a pas été et la manière dont

will ensure that the plan contained in the renewal application will be fully implemented within the stated period referred to in subparagraph 3(1)(d)(ii).

Renewal or refusal

(3) The Minister must renew the permit if the conditions set out in paragraphs 4(2)(a) and (b) are met and must refuse to renew the permit in any of the circumstances set out in paragraphs 4(3)(a) to (c).

Grounds for revocation

6 (1) The Minister must revoke a permit if

- (a)** the permit holder requests the revocation;
- (b)** the Minister has reasonable grounds to believe that the permit holder has provided false or misleading information; or
- (c)** the permit holder has not, for reasons within their control and to the extent feasible, implemented the plan that was contained in the permit application.

Conditions for revocation

(2) Before revoking a permit, the Minister must provide the permit holder with written reasons and an opportunity to make written representations concerning the revocation.

Accredited Laboratory

Accredited laboratory

7 (1) Any analysis performed to determine the concentration of a toxic substance for the purposes of these Regulations must be performed by a laboratory that meets the following conditions at the time of the analysis:

- (a)** it is accredited
 - (i)** under the International Organization for Standardization standard ISO/IEC 17025, entitled *General requirements for the competence of testing and calibration laboratories*, by an accrediting body that is a signatory to the International Laboratory Accreditation Cooperation Mutual Recognition Arrangement, or
 - (ii)** under the *Environment Quality Act*, CQLR, c. Q-2; and
- (b)** subject to subsection (2), the scope of its accreditation includes the analysis performed to determine the concentration of the toxic substance.

Standards of good practice

(2) Subject to section 24, if no method has been recognized by a standards development organization in respect of the analysis performed to determine the concentration

le demandeur veillera à ce que celui contenu dans la demande de renouvellement soit entièrement mis en œuvre dans le délai visé au sous-alinéa 3(1)d)(ii).

Renouvellement ou refus

(3) Le ministre renouvelle le permis si les conditions prévues aux alinéas 4(2)a) et b) sont réunies, et refuse de le renouveler dans les cas prévus aux alinéas 4(3)a) à c).

Motifs d'annulation

6 (1) Le ministre annule le permis dans les cas suivants :

- a)** le titulaire en demande l'annulation;
- b)** il a des motifs raisonnables de croire que le titulaire a fourni des renseignements faux ou trompeurs;
- c)** le titulaire, pour des raisons qui lui sont attribuables, n'a pas mis en œuvre, dans la mesure du possible, le plan soumis dans la demande de permis.

Conditions d'annulation

(2) Avant d'annuler le permis, le ministre avise le titulaire par écrit des motifs de l'annulation et lui donne la possibilité de présenter des observations écrites à cet égard.

Laboratoire accrédité

Laboratoire accrédité

7 (1) Pour l'application du présent règlement, l'analyse visant à déterminer la concentration d'une substance toxique est effectuée par un laboratoire qui, au moment de cette analyse, répond aux conditions suivantes :

- a)** il est accrédité :
 - (i)** soit selon la norme ISO/CEI 17025 de l'Organisation internationale de normalisation, intitulée *Exigences générales concernant la compétence des laboratoires d'étalonnages et d'essais*, par un organisme d'accréditation signataire de l'accord intitulé International Laboratory Accreditation Cooperation Mutual Recognition Arrangement,
 - (ii)** soit en vertu de la *Loi sur la qualité de l'environnement*, RLRQ, ch. Q-2;
- b)** sous réserve du paragraphe (2), la portée de son accréditation comprend l'analyse visant à déterminer la concentration de la substance toxique.

Normes de bonnes pratiques

(2) Sous réserve de l'article 24, lorsqu'aucune méthode n'est reconnue par un organisme de normalisation eu égard à l'analyse visant à déterminer la concentration de

of the toxic substance and the scope of the laboratory's accreditation does not therefore include that analysis, the analysis must be performed in accordance with standards of good scientific practice that are generally accepted at the time that it is performed.

Format for Submission

Certification

8 Any information or document that is submitted to the Minister under these Regulations must be accompanied by a certification, dated and signed by the individual submitting the information or document, or by their authorized representative, stating that the information or document is accurate and complete.

Electronic submission

9 (1) Any information or document submitted to the Minister under these Regulations must be submitted electronically in a format that is compatible with the format used by the Minister.

Electronic signature

(2) If the certification referred to in section 8 is submitted electronically, it may be signed electronically.

Paper submission

(3) Despite subsection (1), if it is not feasible for a person to submit information or a document electronically in accordance with that subsection due to circumstances beyond their control, they may submit the information or document on paper in the format specified by the Minister. If the Minister has not specified a format, the person may submit the information or document in any format.

Record Keeping

Records

10 (1) Subject to sections 16 and 20, the following persons must maintain records:

- (a)** any person that manufactures or imports a regulated product under a permit issued under these Regulations;
- (b)** any person that sells or offers for sale a regulated product that was manufactured or imported under such a permit;
- (c)** any person that manufactures, sells or offers for sale a regulated product for export only; and
- (d)** any person that imports a regulated product that is in transit through Canada, from a place outside Canada to another place outside Canada.

la substance toxique et que, par conséquent, la portée de l'accréditation du laboratoire accrédité ne comprend pas cette analyse, l'analyse est effectuée conformément aux normes de bonnes pratiques scientifiques généralement reconnues au moment où elle est effectuée.

Formalités de présentation

Attestation

8 Les renseignements ou les documents présentés au ministre en application du présent règlement sont accompagnés d'une attestation datée et signée par la personne qui les fournit, ou par son représentant autorisé, portant qu'ils sont complets et exacts.

Transmission électronique

9 (1) Les renseignements ou les documents à transmettre au ministre en vertu du présent règlement sont transmis électroniquement sur un support qui est compatible avec celui qu'il utilise.

Signature électronique

(2) Si l'attestation visée à l'article 8 est transmise électroniquement, elle peut être signée électroniquement.

Transmission sur support papier

(3) Malgré le paragraphe (1), si, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, la personne qui transmet les renseignements ou les documents ne peut les transmettre électroniquement conformément à ce paragraphe, elle peut les transmettre sur support papier en la forme précisée par le ministre ou autrement, si aucune forme n'est précisée.

Tenue des registres

Registres

10 (1) Sous réserve des articles 16 et 20, les personnes ci-après tiennent des registres :

- a)** celles qui fabriquent ou importent un produit réglementé au titre d'un permis délivré sous le régime du présent règlement;
- b)** celles qui vendent ou mettent en vente un produit réglementé qui a été fabriqué ou importé au titre d'un tel permis;
- c)** celles qui fabriquent, vendent ou mettent en vente un produit réglementé uniquement à des fins d'exportation;
- d)** celles qui importent un produit réglementé qui est en transit au Canada, en provenance et à destination d'un lieu hors du Canada.

Information

(2) The records must be maintained in English or French or both languages and must contain the following information and all supporting documents:

- (a)** in the case of a manufacturer,
 - (i)** the regulated product's common or generic name and, if any, trade name and trademark,
 - (ii)** the product category to which the regulated product belongs, any information establishing that the regulated product belongs to that category, the part of these Regulations that applies in respect of the product and, if the regulated product is an aerosol or liquid, or if it is in a pump-spray container, a statement to that effect,
 - (iii)** the date of the regulated product's manufacture,
 - (iv)** the quantity of the regulated product manufactured at each manufacturing plant and, if applicable, the unit of measurement used to express that quantity,
 - (v)** the total quantity and concentration of the toxic substance contained in the regulated product and the units of measurement used to express that quantity and concentration, and
 - (vi)** if applicable, the results of any analysis conducted to determine the concentration of the toxic substance in the regulated product, either as diluted in accordance with the manufacturer's written instructions — in the case of a product that is to be diluted — or as it is manufactured, as well as any supporting documents related to the analysis and the name and civic address of the laboratory that performed the analysis;
- (b)** in the case of an importer,
 - (i)** the regulated product's common or generic name and, if any, trade name and trademark,
 - (ii)** the product category to which the regulated product belongs, any information establishing that the regulated product belongs to that category, the part of these Regulations that applies in respect of the product and, if the product is an aerosol or liquid, or if it is in a pump-spray container, a statement to that effect,
 - (iii)** the date on which the regulated product was imported and the port of entry,
 - (iv)** the quantity of the regulated product imported and, if applicable, the unit of measurement used to express that quantity,

Renseignements

(2) Les registres comportent les renseignements ci-après ainsi que tous les documents à l'appui, en français, en anglais ou dans les deux langues :

- a)** dans le cas d'un fabricant :
 - (i)** le nom commun ou générique du produit réglementé et, le cas échéant, son nom commercial et sa marque de commerce,
 - (ii)** la catégorie de produits à laquelle appartient le produit réglementé, tout renseignement établissant cette appartenance, la partie du présent règlement qui s'applique au produit et, si celui-ci est un liquide ou un aérosol ou est contenu dans un vaporisateur à poussoir, une mention à cet effet,
 - (iii)** la date de fabrication du produit réglementé,
 - (iv)** la quantité du produit réglementé qu'il fabrique à chacune des installations, et, s'il y a lieu, l'unité de mesure utilisée pour exprimer celle-ci,
 - (v)** la quantité et la concentration totales de la substance toxique contenue dans le produit réglementé ainsi que les unités de mesure utilisées pour exprimer celles-ci,
 - (vi)** s'il y a lieu, les résultats de toute analyse visant à déterminer la concentration de la substance toxique dans le produit réglementé — soit dilué selon les instructions écrites du fabricant, s'il doit être dilué, soit tel qu'il est fabriqué — ainsi que tout document à l'appui de cette analyse, de même que le nom et l'adresse municipale du laboratoire qui a fait l'analyse;
- b)** dans le cas d'un importateur :
 - (i)** le nom commun ou générique du produit réglementé et, le cas échéant, son nom commercial et sa marque de commerce,
 - (ii)** la catégorie de produits à laquelle appartient le produit réglementé, tout renseignement établissant cette appartenance, la partie du présent règlement qui s'applique au produit et, si celui-ci est un liquide ou un aérosol ou est contenu dans un vaporisateur à poussoir, une mention à cet effet,
 - (iii)** la date de l'importation du produit réglementé et son point d'entrée,
 - (iv)** la quantité du produit réglementé qu'il importe, et, s'il y a lieu, l'unité de mesure utilisée pour exprimer celle-ci,
 - (v)** la quantité et la concentration totale de la substance toxique contenue dans le produit réglementé

(v) the total quantity and concentration of the toxic substance contained in the regulated product and the units of measurement used to express that quantity and concentration,

(vi) if applicable, the results of any analysis conducted to determine the concentration of the toxic substance in the regulated product, either as diluted in accordance with the manufacturer's written instructions — in the case of a product that is to be diluted — or as it is manufactured, as well as any supporting documents related to the analysis and the name and civic address of the laboratory that performed the analysis,

(vii) the name, civic and postal addresses, telephone number and email address of the principal place of business of the shipper,

(viii) the Harmonized Commodity Description and Coding System number for the regulated product, as set out in the *Customs Tariff*, and

(ix) the business number assigned to the importer by the Minister of National Revenue; and

(c) in the case of a person who sells or offers for sale a regulated product,

(i) the regulated product's common or generic name and, if any, trade name and trademark,

(ii) the quantity of the regulated product sold or offered for sale and, if applicable, the unit of measurement used to express that quantity, and

(iii) the date of sale or offer for sale, as the case may be, of the regulated product.

Timeline

(3) The records must be made no later than 30 days after the day on which the information or documents become available.

Retention of records

(4) The records must be kept for a period of at least five years after the day on which they are made.

Retention of information submitted to Minister

11 Any person that submits information or documents to the Minister under these Regulations must keep a copy of that information or those documents for a period of at least five years after the day on which the information or documents are submitted.

ainsi que les unités de mesure utilisées pour exprimer celles-ci,

(vi) s'il y a lieu, les résultats de toute analyse visant à déterminer la concentration de la substance toxique dans le produit réglementé — soit dilué selon les instructions écrites du fabricant, s'il doit être dilué, soit tel qu'il est fabriqué — ainsi que tout document à l'appui de cette analyse, de même que le nom et l'adresse municipale du laboratoire qui a fait l'analyse,

(vii) les nom, adresses municipale et postale, numéro de téléphone et l'adresse électronique du principal établissement de l'expéditeur,

(viii) le numéro de code du produit réglementé, selon le Système harmonisé de désignation et de codification des marchandises tel qu'il figure dans le *Tarif des douanes*,

(ix) le numéro d'entreprise qui lui a été attribué par le ministre du Revenu national;

c) dans le cas d'une personne qui vend ou met en vente un produit réglementé :

(i) le nom commun ou générique du produit réglementé et, le cas échéant, son nom commercial et sa marque de commerce,

(ii) la quantité du produit réglementé qu'elle vend ou met en vente et, s'il y a lieu, l'unité de mesure utilisée pour exprimer celle-ci,

(iii) la date de la vente ou de la mise en vente du produit réglementé, selon le cas.

Délai

(3) Les registres sont créés dans les trente jours suivant la date à laquelle les renseignements ou les documents deviennent disponibles.

Conservation des registres

(4) Ils sont conservés pendant une période d'au moins cinq ans après la date de leur établissement.

Conservation des renseignements présentés au ministre

11 La personne qui transmet des renseignements ou des documents au ministre en application du présent règlement en conserve une copie pendant au moins cinq ans après la date de leur transmission.

Place of retention

12 (1) The records referred to in section 10 and all copies of the information and documents that were submitted to the Minister under these Regulations must be kept at the person's principal place of business in Canada or at any other place in Canada where they can be inspected. If they are kept at any other place in Canada where they can be inspected, the person must provide the Minister with the civic address of that place.

Electronic form

(2) Any records, information and documents that are kept electronically must be in a readily readable form.

Change of address

(3) If the civic address referred to in subsection (1) changes, the person must notify the Minister in accordance with sections 8 and 9 within 30 days after the change.

PART 1**Sealant Products Containing Coal Tars and Their Distillates****Application****Application**

13 This Part applies in respect of products that belong to any of the following categories of products containing coal tars and their distillates:

- (a)** pavement sealant products;
- (b)** roofing sealant products; and
- (c)** sealant products for industrial use on metal, structural steel or concrete components or on pipelines or other buried services.

Prohibitions**Manufacture or import**

14 A person must not, after January 1, 2025, manufacture or import a product that belongs to any of the categories specified in section 13 unless

- (a)** the person holds a permit issued under subsection 4(2);

Lieu de conservation

12 (1) Les registres visés à l'article 10 ainsi que les copies des renseignements et des documents qui ont été transmis au ministre en application du présent règlement sont conservés à l'établissement principal de la personne au Canada ou en tout autre lieu au Canada où ils peuvent être examinés. Dans ce dernier cas, la personne informe le ministre de l'adresse municipale du lieu.

Support électronique

(2) Les registres, renseignements et documents conservés sous un support électronique doivent l'être sous une forme facilement lisible.

Changement d'adresse

(3) La personne avise le ministre conformément aux articles 8 et 9 de tout changement d'adresse municipale du lieu visé au paragraphe (1) dans les trente jours suivant le changement.

PARTIE 1**Produits d'étanchéité contenant des goudrons de houille et leurs distillats****Champ d'application****Application**

13 La présente partie s'applique aux produits appartenant à l'une des catégories de produits ci-après qui contiennent des goudrons de houille et leurs distillats :

- a)** les produits d'étanchéité conçus pour être utilisés sur les chaussées;
- b)** les produits d'étanchéité conçus pour être utilisés sur les toitures;
- c)** les produits d'étanchéité conçus pour être utilisés à des fins industrielles sur du métal, des composantes structurales d'acier ou de béton ou sur des pipelines ou autres conduits de service enfouis.

Interdictions**Fabrication ou importation**

14 Il est interdit de fabriquer ou d'importer tout produit appartenant à l'une des catégories prévues à l'article 13 après le 1^{er} janvier 2025, sauf dans les cas suivants :

- a)** le fabricant ou l'importateur est titulaire d'un permis délivré en application du paragraphe 4(2);

- (b) the product is manufactured for export only; or
- (c) the product is in transit through Canada, from a place outside Canada to another place outside Canada.

Sell or offer for sale

15 (1) A person must not, after June 30, 2025, sell or offer for sale a product that belongs to any of the categories specified in section 13 unless

- (a) the product was manufactured or imported under a permit issued under subsection 4(2) and the sale or offer for sale occurs no later than one year after the expiry date of the permit; or
- (b) the product is sold or offered for sale for export only.

Temporary exception

(2) Despite subsection (1), a person may, until January 1, 2028, sell or offer for sale any product that belongs to the category specified in paragraph 13(c).

Record Keeping

Delayed application

16 Section 10 does not apply in respect of a product that belongs to any of the categories specified in section 13 until January 1, 2025.

PART 2

Sealant Products Containing Polycyclic Aromatic Hydrocarbons

Application

Application

17 This Part applies in respect of the following products that belong to any of the categories of products containing polycyclic aromatic hydrocarbons whose total concentration exceeds 1,000 parts per million, other than sealant products containing coal tars and their distillates:

- (a) pavement sealant products; and
- (b) roofing sealant products.

b) le produit est fabriqué uniquement à des fins d'exportation;

c) le produit est en transit au Canada, en provenance et à destination d'un lieu hors du Canada.

Vente ou mise en vente

15 (1) Il est interdit de vendre ou de mettre en vente tout produit appartenant à l'une des catégories prévues à l'article 13 après le 30 juin 2025, sauf dans les cas suivants :

- a)** le produit a été fabriqué ou importé au titre d'un permis délivré en application du paragraphe 4(2) et il est vendu ou mis en vente au plus tard un an après la date d'expiration du permis;
- b)** le produit est vendu ou mis en vente uniquement à des fins d'exportation.

Exception temporaire

(2) Malgré le paragraphe (1), il est permis jusqu'au 1^{er} janvier 2028, de vendre ou de mettre en vente tout produit appartenant à la catégorie prévue à l'alinéa 13c).

Tenue des registres

Application différée

16 L'article 10 s'applique à l'égard du produit appartenant à l'une des catégories prévues à l'article 13 à compter du 1^{er} janvier 2025.

PARTIE 2

Produits d'étanchéité contenant des hydrocarbures aromatiques polycycliques

Champ d'application

Application

17 La présente partie s'applique aux produits appartenant à l'une des catégories de produits ci-après qui contiennent des hydrocarbures aromatiques polycycliques dont la concentration totale en hydrocarbures aromatiques polycycliques est supérieure à 1 000 parties par million, autres que les produits d'étanchéité qui contiennent des goudrons de houille et leurs distillats :

- a)** les produits d'étanchéité conçus pour être utilisés sur les chaussées;
- b)** les produits d'étanchéité conçus pour être utilisés sur les toitures.

Prohibitions

Manufacture or import

18 A person must not, after January 1, 2025, manufacture or import a product that belongs to any of the categories specified in section 17 unless

- (a) the person holds a permit issued under subsection 4(2);
- (b) the product is manufactured for export only; or
- (c) the product is in transit through Canada, from a place outside Canada to another place outside Canada.

Sell or offer for sale

19 A person must not, after June 30, 2025, sell or offer for sale a product that belongs to any of the categories specified in section 17 unless

- (a) the product was manufactured or imported under a permit issued under subsection 4(2) and the sale or offer for sale occurs no later than one year after the expiry date of the permit; or
- (b) the product is sold or offered for sale for export only.

Record Keeping

Delayed application

20 Section 10 does not apply in respect of a product that belongs to any of the categories specified in section 17 until January 1, 2025.

PART 3

Products Containing 2-Butoxyethanol

Application

Application

21 (1) This Part applies in respect of the products that belong to any categories of products set out in column 1 of the table to this subsection that contain 2-butoxyethanol, which has the molecular formula $C_6H_{14}O_2$, and that are for indoor use, except if they are for use

- (a) in a manufacturing or processing activity;
- (b) in a commercial activity as paints or coatings, including automobile refinish coatings;
- (c) as a solvent in a laboratory for analysis;

Interdictions

Fabrication ou importation

18 Il est interdit de fabriquer ou d'importer tout produit appartenant à l'une des catégories prévues à l'article 17 après le 1^{er} janvier 2025, sauf dans les cas suivants :

- a) le fabricant ou l'importateur est titulaire d'un permis délivré en application du paragraphe 4(2);
- b) le produit est fabriqué uniquement à des fins d'exportation;
- c) le produit est en transit au Canada en provenance et à destination d'un lieu hors du Canada.

Vente ou mise en vente

19 Il est interdit de vendre ou de mettre en vente tout produit appartenant à l'une des catégories prévues à l'article 17 après le 30 juin 2025, sauf dans les cas suivants :

- a) le produit a été fabriqué ou importé au titre d'un permis délivré en application du paragraphe 4(2) et il est vendu ou mis en vente au plus tard un an après la date d'expiration du permis;
- b) le produit est vendu ou mis en vente uniquement à des fins d'exportation.

Tenue des registres

Application différée

20 L'article 10 s'applique à l'égard du produit appartenant à l'une des catégories prévues à l'article 17 à compter 1^{er} janvier 2025.

PARTIE 3

Produits contenant du 2-butoxyéthanol

Champ d'application

Application

21 (1) La présente partie s'applique aux produits appartenant à l'une des catégories de produits conçus pour usage intérieur figurant à la colonne 1 du tableau du présent paragraphe qui contiennent du 2-butoxyéthanol, dont la formule moléculaire est $C_6H_{14}O_2$, sauf ceux qui sont conçus pour être utilisés de l'une des façons suivantes :

- a) dans le cadre d'activités de fabrication ou de transformation;
- b) dans le cadre d'activités commerciales comme peintures ou revêtements, notamment les revêtements de finition pour automobiles;

- (d) in scientific research; or
 (e) as a laboratory analytical standard.

- c) comme solvants à des fins d'analyse dans un laboratoire;
 d) dans le cadre de recherches scientifiques;
 e) comme étalons analytiques de laboratoire.

TABLE
Concentration Limits

Column I		Column II
Item	Product Category	Concentration Limit (% w/w)
1	Automobile cleaner other than automobile degreaser or internal engine cleaner	10.0
2	Rug or carpet cleaner	10.0
3	Floor or baseboard stripper	2.0
4	Paint stripper or thinner	0.5
5	Laundry stain remover	22.0
6	Any aerosol cleaner other than a pump-spray cleaner	5.0
7	Any cleaner other than a non-aerosol cleaner	6.0
8	Aerosol paint or coating other than a pump-spray paint or coating	0.1
9	Non-aerosol paint or coating	0.5

Definition of *cleaner*

(2) For the purposes of items 6 and 7 of the table to subsection (1), **cleaner** means a product to be used to degrease and clean glass, floors and other surfaces, including bathroom and kitchen surfaces, but does not include automobile degreasers.

Prohibitions

Manufacture or import

22 A person must not manufacture or import a product that belongs to any of the categories set out in column 1 of the table to subsection 21(1) if its concentration of 2-butoxyethanol exceeds the limit set out in column 2 for that category unless

- (a) the product is to be diluted before it is used, in accordance with the manufacturer's written instructions, to a concentration equal to or less than the limit set out in column 2 for that category and that product is either labelled with or accompanied by those instructions in both official languages and those instructions would not result in dilution of the product to a concentration greater than the limit set out in that column for that category;

TABLEAU
Concentrations maximales

Colonne 1		Colonne 2
Article	Catégorie de produits	Concentration maximale (%) (P/P)
1	Nettoyant pour automobiles autre que les solvants de dégraissage pour automobiles ou les nettoyants internes pour moteurs	10,0
2	Nettoyant pour tapis ou moquettes	10,0
3	Décapant pour planchers ou plinthes	2,0
4	Diluant ou décapant à peinture	0,5
5	Détachant à lessive	22,0
6	Tout nettoyant aérosol qui n'est pas des vaporisateurs à pousoir	5,0
7	Tout nettoyant non aérosol	6,0
8	Peinture ou revêtement aérosol qui n'est pas des vaporisateurs à pousoir	0,1
9	Peinture ou revêtement non aérosol	0,5

Définition de *nettoyant*

(2) Pour l'application des articles 6 et 7 du tableau du paragraphe (1), **nettoyant** s'entend des produits servant à dégraisser et à nettoyer les vitres, les planchers et autres surfaces, notamment dans la salle de bain ou la cuisine, à l'exclusion des solvants de dégraissage pour automobiles.

Interdictions

Fabrication ou importation

22 Il est interdit de fabriquer ou d'importer tout produit appartenant à l'une des catégories prévues à la colonne 1 du tableau du paragraphe 21(1) dont la concentration en 2-butoxyéthanol dépasse la concentration maximale prévue pour cette catégorie à la colonne 2, sauf dans les cas suivants :

- a) le produit doit, selon les instructions écrites du fabricant, être dilué avant utilisation à une concentration égale ou inférieure à la concentration maximale prévue pour ce produit à la colonne 2 et il porte une étiquette sur laquelle figurent ces instructions dans les deux langues officielles ou est accompagné de ces instructions, lesquelles ne doivent pas prévoir un mode de dilution qui résulterait en une concentration

(b) the manufacturer or importer has been issued a permit under subsection 4(2) and, in the case of a product that is to be diluted before it is used, that product is either labelled with or accompanied by the manufacturer's written dilution instructions in both official languages;

(c) the product is manufactured for export only; or

(d) the product is in transit through Canada, from a place outside Canada to another place outside Canada.

Sell or offer for sale

23 A person must not sell or offer for sale a product that belongs to any of the categories set out in column 1 of the table to subsection 21(1) if its concentration of 2-butoxyethanol exceeds the limit set out in column 2 for that category unless

(a) the product is to be diluted before it is used, in accordance with the manufacturer's written instructions, to a concentration equal to or less than the limit set out in column 2 for that category and that product is either labelled with or accompanied by those instructions in both official languages and those instructions would not result in dilution of the product to a concentration greater than the limit set out in that column for that category; or

(b) the product was manufactured or imported under a permit issued under subsection 4(2), the sale or offer for sale occurs no later than one year after the expiry date of the permit and, in the case of a product that is to be diluted before it is used, that product is either labelled with or accompanied by the manufacturer's written dilution instructions in both official languages.

Determination of Concentration of 2-Butoxyethanol in Regulated Products

Concentration of 2-butoxyethanol

24 The concentration of 2-butoxyethanol contained in a regulated product is determined in accordance with the *Reference method for the analysis of 2-butoxyethanol (2-BE) and other glycol ethers (GEs) in selected products (automotive and household cleaners, paints, paint strippers and solvents)*, published by the Department of the Environment, as it read on the day on which these Regulations came into force.

supérieure à la concentration maximale prévue à cette colonne pour cette catégorie;

b) le fabricant ou l'importateur est titulaire d'un permis délivré en application du paragraphe 4(2) et, dans le cas où le produit doit être dilué avant utilisation, les instructions écrites du fabricant sur le mode de dilution dans les deux langues officielles figurent sur l'étiquette du produit ou accompagnent celui-ci;

c) le produit est fabriqué uniquement à des fins d'exportation;

d) le produit est en transit au Canada en provenance et à destination d'un lieu hors du Canada.

Vente ou mise en vente

23 Il est interdit de vendre ou de mettre en vente tout produit appartenant à l'une des catégories prévues à la colonne 1 du tableau du paragraphe 21(1) dont la concentration en 2-butoxyéthanol dépasse la concentration maximale prévue pour cette catégorie à la colonne 2, sauf dans les cas suivants :

a) le produit doit, selon les instructions écrites du fabricant, être dilué avant utilisation à une concentration égale ou inférieure à celle prévue pour ce produit à la colonne 2 et il porte une étiquette sur laquelle figurent ces instructions dans les deux langues officielles ou est accompagné de ces instructions, lesquelles ne doivent pas prévoir un mode de dilution qui résulterait en une concentration supérieure à la concentration maximale prévue à cette colonne pour cette catégorie;

b) le produit a été fabriqué ou importé au titre d'un permis délivré en application du paragraphe 4(2), la vente ou la mise en vente a lieu au plus tard un an après la date d'expiration du permis et, dans le cas où le produit doit être dilué avant utilisation, les instructions écrites du fabricant sur le mode de dilution dans les deux langues officielles figurent sur l'étiquette du produit ou accompagnent celui-ci.

Détermination de la concentration de 2-butoxyéthanol contenue dans un produit réglementé

Concentration de 2-butoxyéthanol

24 La concentration de 2-butoxyéthanol contenue dans un produit réglementé est déterminée conformément à la *Méthode de référence pour l'analyse du 2-butoxyéthanol (2-BE) et d'autres éthers glycoliques présents dans certains produits (nettoyants pour automobiles et nettoyants ménagers, peintures, décapants à peinture et solvants)* publiée par le ministère de l'Environnement, dans sa version à la date d'entrée en vigueur du présent règlement.

PART 4**Consequential Amendments,
Repeal and Coming into Force****Consequential Amendments**

25 The schedule to the *Regulations Designating Regulatory Provisions for Purposes of Enforcement (Canadian Environmental Protection Act, 1999)*¹ is amended by adding the following in numerical order:

Item	Column 1 Regulations	Column 2 Provisions
39	<i>Certain Products Containing Toxic Substances Regulations</i>	(a) section 14 (b) subsection 15(1) (c) section 18 (d) section 19 (e) section 22 (f) section 23

26 Item 18 of the schedule to those Regulations is repealed.

Repeal

27 The *2-Butoxyethanol Regulations*² are repealed.

Coming into Force**Registration**

28 These Regulations come into force on the day on which they are registered.

PARTIE 4**Modifications corrélatives,
abrogation et entrée en vigueur****Modifications corrélatives**

25 L'annexe du *Règlement sur les dispositions réglementaires désignées aux fins de contrôle d'application – Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*¹ est modifiée par adjonction, selon l'ordre numérique, de ce qui suit :

Article	Colonne 1 Règlement	Colonne 2 Dispositions
39	<i>Règlement sur certains produits contenant des substances toxiques</i>	a) article 14 b) paragraphe 15(1) c) article 18 d) article 19 e) article 22 f) article 23

26 L'article 18 de l'annexe du même règlement est abrogé.

Abrogation

27 Le *Règlement sur le 2-butoxyéthanol*² est abrogé.

Entrée en vigueur**Enregistrement**

28 Le présent règlement entre en vigueur à la date de son enregistrement.

¹ SOR/2012-134

² SOR/2006-347

¹ DORS/2012-134

² DORS/2006-347

INDEX**COMMISSIONS****Canada Revenue Agency**

Income Tax Act	
Revocation of registration of a charity [Audit, 806662805RR0001]	3539
Revocation of registration of charities [Audit, 863272472RR0001]	3539

Canadian International Trade Tribunal

Appeal	
Notice No. HA-2023-014.....	3540

Parks Canada Agency

Species at Risk Act	
Description of critical habitat of American Badger jeffersonii subspecies Western and Eastern populations in Kootenay National Park of Canada.....	3541

GOVERNMENT NOTICES**Privy Council Office**

Appointment opportunities.....	3532
--------------------------------	------

Treasury Board Secretariat

Targeted Regulatory Reviews — Request for stakeholder comments	3536
---	------

MISCELLANEOUS NOTICES

Alan CA Inc.	
Letters patent of continuance.....	3542
* Canadian Transit Company (The)	
Annual meeting	3542
Central 1 Trust Company	
Designated office for the service of enforcement notices	3543

PARLIAMENT**House of Commons**

* Filing applications for private bills (First Session, 44th Parliament).....	3538
--	------

Senate

Royal assent	
Bill assented to [November 1, 2023]	3538

PROPOSED REGULATIONS**Canada Border Services Agency**

Immigration and Refugee Protection Act	
Regulations Amending the Immigration and Refugee Protection Regulations	3545

Employment and Social Development,**Dept. of**

Pay Equity Act	
Regulations Amending the Pay Equity Regulations (Administrative Monetary Penalties and Technical Amendments)	3562

**Environment, Dept. of the, and Dept. of
Health**

Canadian Environmental Protection Act, 1999	
Certain Products Containing Toxic Substances Regulations.....	3619

* This notice was previously published.

INDEX

AVIS DIVERS

Alan CA Inc. Lettres patentes de prorogation.....	3542
* Canadian Transit Company (The) Assemblée annuelle.....	3542
Société de fiducie Central 1 Bureau désigné pour la signification des avis d'exécution	3543

AVIS DU GOUVERNEMENT

Conseil privé, Bureau du Possibilités de nominations	3532
Secrétariat du Conseil du Trésor Examens réglementaires ciblés — Demande de commentaires des parties prenantes ...	3536

COMMISSIONS

Agence du revenu du Canada Loi de l'impôt sur le revenu Révocation de l'enregistrement d'organismes de bienfaisance [vérification, 863272472RR0001]	3539
Révocation de l'enregistrement d'un organisme de bienfaisance [vérification, 806662805RR0001]	3539
Agence Parcs Canada Loi sur les espèces en péril Description de l'habitat essentiel du blaireau d'Amérique de la sous-espèce jeffersonii, population de l'Ouest et population de l'Est, dans le parc national Kootenay du Canada.....	3541
Tribunal canadien du commerce extérieur Appel Avis n° HA-2023-014	3540

PARLEMENT

Chambre des communes

* Demandes introductives de projets de loi d'intérêt privé (Première session, 44 ^e législature)	3538
--	------

Sénat

Sanction royale Projet de loi sanctionné [le 1 ^{er} novembre 2023]	3538
---	------

RÈGLEMENTS PROJETÉS

Agence des services frontaliers du Canada

Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés.....	3545
---	------

Emploi et du Développement social, min. de l'

Loi sur l'équité salariale Règlement modifiant le Règlement sur l'équité salariale (sanctions administratives pécuniaires et modifications techniques).....	3562
---	------

Environnement, min. de l', et min. de la Santé

Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999) Règlement sur certains produits contenant des substances toxiques	3619
---	------

* Cet avis a déjà été publié.