

Canada Gazette

Part II



Gazette du Canada

Partie II

OTTAWA, WEDNESDAY, MAY 10, 2023

Statutory Instruments 2023

SOR/2023-76 to 79 and 81 to 87 and SI/2023-12 to 13

Pages 1155 to 1277

OTTAWA, LE MERCREDI 10 MAI 2023

Textes réglementaires 2023

DORS/2023-76 à 79 et 81 à 87 et TR/2023-12 à 13

Pages 1155 à 1277

Notice to Readers

The *Canada Gazette*, Part II, is published under the authority of the *Statutory Instruments Act* on January 4, 2023, and at least every second Wednesday thereafter.

Part II of the *Canada Gazette* contains all “regulations” as defined in the *Statutory Instruments Act* and certain other classes of statutory instruments and documents required to be published therein. However, certain regulations and classes of regulations are exempt from publication by section 15 of the *Statutory Instruments Regulations* made pursuant to section 20 of the *Statutory Instruments Act*.

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](#).

Copies of Statutory Instruments that have been registered with the Clerk of the Privy Council are available, in both official languages, for inspection and sale at Room 811, 90 Sparks Street, Ottawa, Canada.

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 Partie II de la *Gazette du Canada* est publiée en vertu de la *Loi sur les textes réglementaires* le 4 janvier 2023, et au moins tous les deux mercredis par la suite.

La Partie II de la *Gazette du Canada* est le recueil des « règlements » définis comme tels dans la loi précitée et de certaines autres catégories de textes réglementaires et de documents qu’il est prescrit d’y publier. Cependant, certains règlements et catégories de règlements sont soustraits à la publication par l’article 15 du *Règlement sur les textes réglementaires*, établi en vertu de l’article 20 de la *Loi sur les textes réglementaires*.

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](#).

Des exemplaires des textes réglementaires enregistrés par le greffier du Conseil privé sont à la disposition du public, dans les deux langues officielles, pour examen et vente à la pièce 811, 90, rue Sparks, Ottawa, Canada.

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.

Registration
SOR/2023-76 April 18, 2023

CANADIAN ENVIRONMENTAL PROTECTION
 ACT, 1999

Whereas the Minister of the Environment has been provided with information under paragraph 87(1)(a) or (5)(a) of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*^a in respect of each substance referred to in the annexed Order;

Whereas, in respect of the substances being added to the *Domestic Substances List*^b under subsection 87(1) of that Act, the Minister of the Environment and the Minister of Health are satisfied that the substances have been manufactured in or imported into Canada by the person who provided the information in excess of the quantity prescribed under the *New Substances Notification Regulations (Chemicals and Polymers)*^c;

Whereas the period for assessing the information under section 83 of that Act has expired;

And whereas no conditions specified under paragraph 84(1)(a) of that Act in respect of the substances are in effect;

Therefore, the Minister of the Environment makes the annexed *Order 2023-87-05-01 Amending the Domestic Substances List* under subsections 87(1) and (5) of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*^a.

Gatineau, April 14, 2023

Steven Guilbeault
 Minister of the Environment

Order 2023-87-05-01 Amending the Domestic Substances List

Amendments

1 Part 1 of the *Domestic Substances List*¹ is amended by adding the following in numerical order:

25035-78-3 N-P

72415-44-2 N-P

86020-50-0 N-P

^a S.C. 1999, c. 33

^b SOR/94-311

^c SOR/2005-247

¹ SOR/94-311

Enregistrement
DORS/2023-76 Le 18 avril 2023

LOI CANADIENNE SUR LA PROTECTION DE
 L'ENVIRONNEMENT (1999)

Attendu que le ministre de l'Environnement a reçu les renseignements visés aux alinéas 87(1)a) ou (5)a) de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*^a concernant chaque substance visée par l'arrêté ci-après;

Attendu que le ministre de l'Environnement et le ministre de la Santé sont convaincus que celles des substances qui sont inscrites sur la *Liste intérieure*^b en application du paragraphe 87(1) de cette loi ont été fabriquées ou importées par la personne qui a fourni les renseignements en une quantité supérieure à celle fixée par le *Règlement sur les renseignements concernant les substances nouvelles (substances chimiques et polymères)*^c;

Attendu que le délai d'évaluation prévu à l'article 83 de cette loi est expiré;

Attendu que les substances ne sont assujetties à aucune condition précisée au titre de l'alinéa 84(1)a) de cette loi,

À ces causes, en vertu des paragraphes 87(1) et (5) de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*^a, le ministre de l'Environnement prend l'*Arrêté 2023-87-05-01 modifiant la Liste intérieure*, ci-après.

Gatineau, le 14 avril 2023

Le ministre de l'Environnement
 Steven Guilbeault

Arrêté 2023-87-05-01 modifiant la Liste intérieure

Modifications

1 La partie 1 de la *Liste intérieure*¹ est modifiée par adjonction, selon l'ordre numérique, de ce qui suit :

25035-78-3 N-P

72415-44-2 N-P

86020-50-0 N-P

^a L.C. 1999, ch. 33

^b DORS/94-311

^c DORS/2005-247

¹ DORS/94-311

165809-91-6 N-P

165809-91-6 N-P

1661825-16-6 N-P

1661825-16-6 N-P

2484820-75-7 N-P

2484820-75-7 N-P

2 Part 3 of the List is amended by adding the following in numerical order:**2 La partie 3 de la même liste est modifiée par adjonction, selon l'ordre numérique, de ce qui suit :**

- 19498-6 N Propanoic acid, 2-hydroxy-, (2S)-, compds. with hydrolyzed α -(2-oxiranylmethyl)- ω -(2-oxiranylmethoxy)poly(oxy-1,4-butanediyl)-polypropylene glycol diamine polymer-2-[[polyalkoxysilyl]propoxy]methyl]oxirane reaction products
Acide (2S)-2-hydroxypropanoïque, composés avec les produits de la réaction de l' α -(oxiranylméthyl)- ω -(oxiranylméthoxy)poly(oxybutane-1,4-diyle), du poly(diaminopoly(propane-1,2-diol)) et du [[(polyalcoxysilyl)propoxy]méthyl]oxirane hydrolysés
- 19648-6 N-P 2-Propenoic acid, 2-methyl-, 2-alkylalkyl ester, polymer with ethenylbenzene, 2-hydroxyalkyl 2-methyl-2-propenoate, 2-alkylalkyl 2-methyl-2-propenoate, 1,2-propanediol mono(2-methyl-2-propenoate), 2-propenoic acid, *tert*-Bu 2-ethylhexaneperoxoate- and *tert*-Bu peroxide-initiated
2-Méthylprop-2-énoate de 2-alkylalkyle, polymérisé avec du styrène, du 2-méthylprop-2-énoate de 2-hydroxyalkyle, du 2-méthylprop-2-énoate de 2-alkylalkyle, du monoester de propane-1,2-diol et d'acide 2-méthylprop-2-énoïque et de l'acide prop-2-énoïque, amorcé avec du 2-éthylhexaneperoxoate de *tert*-butyle et du peroxyde de *tert*-butyle
- 19649-7 N-P Fatty acids, C18-unsatd., dimers, hydrogenated, polymers with adipic acid, 1,4-cyclohexanedimethanol, 1,6-hexanediol, 3-substituted-2-(substitutedalkyl)-2-alkylpropanoic acid, 5-isocyanato-1-(isocyanatomethyl)-1,3,3-trimethylcarbomonocycle and alkylenebis[isocyanatocarbomonocycle]
Dimères d'acides gras insaturés en C18, hydrogénés, polymérisés avec de l'acide hexanedioïque, du cyclohexane-1,4-diméthanol, de l'hexane-1,6-diol, de l'acide 2,2-bis(alkyle substitué)propanoïque, du 5-isocyanato-1-(isocyanatométhyl)-1,3,3-triméthylcarbomonocycle et du 1,1'-alkylènebis[4-isocyanatocarbomonocycle]
- 19650-8 N-P Reaction product of formaldehyde, polymer with branched alkylphenol and toluene diisocyanate
Produit de la réaction du formaldéhyde polymérisé avec un (alkyl ramifié)phénol et du diisocyanato(méthyl)benzène
- 19651-9 N-P 2-Alkenoic acid, 2-methyl-, 1,1'-anhydride, polymer with butyl 2-propenoate, ethenylbenzene, 2-ethylhexyl 2-propenoate, 2-hydroxyethyl 2-methyl-2-propenoate, methyl 2-methyl-2-propenoate and 2-propenoic acid, *tert*-Bu 2-ethylhexaneperoxoate-initiated, compds. with 2-(dimethylamino)-ethanol
Anhydride 2-méthylalc-2-énoïque, polymérisé avec du prop-2-énoate de butyle, du styrène, du prop-2-énoate de 2-éthylhexyle, du 2-méthylprop-2-énoate de 2-hydroxyéthyle, du 2-méthylprop-2-énoate de méthyle et de l'acide prop-2-énoïque, amorcé avec du 2-éthylhexaneperoxoate de *tert*-butyle, composé avec du 2-(diméthylamino)éthanol
- 19652-0 N-P Alkanedioic acid, polymer with 2-ethyl-2-(hydroxymethyl)-1,3-propanediol, oxoheteromonocycle and oxybis[alcanol]
Acide alcanedioïque, polymérisé avec du 2-éthyl-2-(hydroxyméthyl)propane-1,3-diol, un oxohétéromonocycle et un oxybis[alcanol]
- 19653-1 N-P Substituted benzenediamine, reaction products with maleated modified polyalkene
Benzènediamine substituée, produits de la réaction avec un polyalcène modifié maléaté

Coming into Force

3 This Order comes into force on the day on which it is registered.

N.B. The Regulatory Impact Analysis Statement for this Order appears following SOR/2023-77, *Order 2023-112-05-01 Amending the Domestic Substances List*.

Entrée en vigueur

3 Le présent arrêté entre en vigueur à la date de son enregistrement.

N.B. Le résumé de l'étude d'impact de la réglementation de cet arrêté se trouve à la suite du DORS/2023-77, *Arrêté 2023-112-05-01 modifiant la Liste intérieure*.

Registration
SOR/2023-77 April 18, 2023

CANADIAN ENVIRONMENTAL PROTECTION
ACT, 1999

Whereas the Minister of the Environment has been provided with information under paragraph 112(1)(a) of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*^a in respect of the living organism referred to in the annexed Order;

Whereas, in respect of the living organism being added to the *Domestic Substances List*^b under subsection 112(1) of that Act, the Minister of the Environment and the Minister of Health are satisfied that the living organism has been manufactured in or imported into Canada by the person who provided the information prescribed under the *New Substances Notification Regulations (Organisms)*^c;

Whereas the period for assessing the information under section 108 of that Act has expired;

And whereas no conditions specified under paragraph 109(1)(a) of that Act in respect of the living organism are in effect;

Therefore, the Minister of the Environment makes the annexed *Order 2023-112-05-01 Amending the Domestic Substances List* under subsection 112(1) of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*^a.

Gatineau, April 14, 2023

Steven Guilbeault
Minister of the Environment

**Order 2023-112-05-01 Amending the
Domestic Substances List**

Amendment

1 Part 5 of the *Domestic Substances List*¹ is amended by adding the following in alphabetical order under the heading “Organisms/Organismes”:

Genetically engineered human embryonic stem cells containing knock-out genomic edits with homology-directed repair-mediated insertion of the knock-in genes (PEC-211) N

^a S.C. 1999, c. 33

^b SOR/94-311

^c SOR/2005-248

¹ SOR/94-311

Enregistrement
DORS/2023-77 Le 18 avril 2023

LOI CANADIENNE SUR LA PROTECTION DE
L'ENVIRONNEMENT (1999)

Attendu que le ministre de l'Environnement a reçu les renseignements visés à l'alinéa 112(1)a) de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*^a concernant l'organisme vivant visé par l'arrêté ci-après;

Attendu que le ministre de l'Environnement et le ministre de la Santé sont convaincus que l'organisme vivant qui est inscrit sur la *Liste intérieure*^b en application du paragraphe 112(1) de cette loi a été fabriqué ou importé par la personne qui a fourni les renseignements prévus par le *Règlement sur les renseignements concernant les substances nouvelles (organismes)*^c;

Attendu que le délai d'évaluation prévu à l'article 108 de cette loi est expiré;

Attendu que l'organisme vivant n'est assujéti à aucune condition précisée au titre de l'alinéa 109(1)a) de cette loi,

À ces causes, en vertu du paragraphe 112(1) de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*^a, le ministre de l'Environnement prend l'*Arrêté 2023-112-05-01 modifiant la Liste intérieure*, ci-après.

Gatineau, le 14 avril 2023

Le ministre de l'Environnement
Steven Guilbeault

**Arrêté 2023-112-05-01 modifiant la Liste
intérieure**

Modification

1 La partie 5 de la *Liste intérieure*¹ est modifiée par adjonction, sous l'intertitre « Organisms/Organismes », selon l'ordre alphabétique, de ce qui suit :

Cellules souches embryonnaires humaines génétiquement modifiées contenant des modifications génomiques knock-out avec insertion des gènes knock-in via la réparation dirigée par homologie (PEC-211) N

^a L.C. 1999, ch. 33

^b DORS/94-311

^c DORS/2005-248

¹ DORS/94-311

Coming into Force

2 This Order comes into force on the day on which it is registered.

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the orders.)

Issues

The Minister of the Environment and the Minister of Health (the ministers) assessed information on 14 substances (13 chemicals and polymers and one living organism) and determined that they meet the criteria for addition to the [Domestic Substances List](#), as set out in the [Canadian Environmental Protection Act, 1999](#) (CEPA). Therefore, under the authority of sections 87 and 112 of CEPA, the Minister of the Environment (the Minister) is adding these 14 substances to the *Domestic Substances List*.

Background

Assessment of substances new to Canada

Substances that are not on the *Domestic Substances List* are considered new to Canada and are subject to notification and assessment requirements set out in sections 81, 83, 106 and 108 of CEPA, as well as in the [New Substances Notification Regulations \(Chemicals and Polymers\)](#) and the [New Substances Notification Regulations \(Organisms\)](#). CEPA and these regulations ensure that new substances introduced to the Canadian marketplace are assessed to identify potential risks to the environment and human health, and that appropriate control measures are taken, if deemed necessary.

For more information on the thresholds and scope of these regulations, please see section 1 in the [Guidance document for the New Substances Notification Regulations \(Chemicals and Polymers\)](#) and section 2 of the [Guidelines for the Notification and Testing of New Substances: Organisms](#).

Domestic Substances List

The *Domestic Substances List* (SOR/94-311) provides an [inventory of substances](#) in the Canadian marketplace. It was originally published in the *Canada Gazette*, Part II, in 1994. The current structure of the *Domestic Substances List* was established in 2001 ([Order 2001-87-04-01](#)

Entrée en vigueur

2 Le présent arrêté entre en vigueur à la date de son enregistrement.

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

(Le présent résumé ne fait pas partie des arrêtés.)

Enjeux

Le ministre de l'Environnement et le ministre de la Santé (les ministres) ont évalué les renseignements concernant 14 substances (13 substances chimiques et polymères et un organisme vivant) et ont déterminé que ces substances satisfont aux critères relatifs à leur inscription sur la [Liste intérieure](#), tels qu'ils sont établis dans la [Loi canadienne sur la protection de l'environnement \(1999\)](#) [LCPE]. Par conséquent, le ministre de l'Environnement (le ministre) inscrit ces 14 substances sur la *Liste intérieure* en vertu des articles 87 et 112 de la LCPE.

Contexte

Évaluation des substances nouvelles au Canada

Les substances qui ne figurent pas sur la *Liste intérieure* sont considérées comme étant nouvelles au Canada et doivent faire l'objet d'une déclaration et d'une évaluation. Ces exigences sont exprimées aux articles 81, 83, 106 et 108 de la LCPE, ainsi que dans le [Règlement sur les renseignements concernant les substances nouvelles \(substances chimiques et polymères\)](#) et dans le [Règlement sur les renseignements concernant les substances nouvelles \(organismes\)](#). La LCPE et ces règlements font en sorte que les substances nouvelles commercialisées au Canada soient évaluées afin d'identifier les risques éventuels pour l'environnement ou la santé humaine et pour que les mesures de contrôle appropriées soient mises en place, si cela est jugé nécessaire.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les seuils et la portée des règlements, veuillez consulter la section 1 du [Document d'orientation pour le Règlement sur les renseignements concernant les substances nouvelles \(substances chimiques et polymères\)](#) et la section 2 des [Directives pour la déclaration et les essais de substances nouvelles : Organismes](#).

Liste intérieure

La *Liste intérieure* (DORS/94-311) est une [liste de substances](#) commercialisées au Canada, initialement publiée dans la Partie II de la *Gazette du Canada* en 1994. La structure courante de la *Liste intérieure* a été établie en 2001 ([Arrêté 2001-87-04-01 modifiant la Liste intérieure](#)

[Amending the Domestic Substances List \[PDF\]](#) [SOR/2001-214]), and amended in 2012 ([Order 2012-87-09-01 Amending the Domestic Substances List](#) [SOR/2012-229]). The *Domestic Substances List* is amended, on average, 14 times per year to add, update or delete substances.

The *Domestic Substances List* includes eight parts:

- Part 1 Sets out chemicals and polymers, except those referred to in Part 2, 3 or 4 that are identified by their Chemical Abstracts Service (CAS)¹ Registry Numbers or their Substance Identity Numbers assigned by the Department of the Environment and the names of the substances.
- Part 2 Sets out chemicals and polymers subject to Significant New Activity (SNAC) requirements that are identified by their CAS Registry Numbers.
- Part 3 Sets out chemicals and polymers, except those referred to in Part 4, that are identified by their masked names and their Confidential Substance Identity Numbers (also referred to as Confidential Accession Numbers [CANs]) assigned by the Department of the Environment.
- Part 4 Sets out chemicals and polymers subject to SNAC requirements that are identified by their masked names and their CANs.
- Part 5 Sets out inanimate biotechnology products and living organisms, except those referred to in Part 6, 7 or 8, that are identified by their American Type Culture Collection (ATCC) numbers, International Union of Biochemistry and Molecular Biology (IUBMB) numbers or specific substance names.
- Part 6 Sets out inanimate biotechnology products and living organisms subject to SNAC requirements that are identified by their ATCC numbers, IUBMB numbers or specific substance names.
- Part 7 Sets out inanimate biotechnology products and living organisms, except those referred to in Part 8, that are identified by their masked names and their CANs.

¹ The Chemical Abstracts Service Registry Number is the property of the American Chemical Society and any use or redistribution, except as required in supporting regulatory requirements and/or for reports to the Government of Canada when the information and the reports are required by law or administrative policy, is not permitted without the prior, written permission of the American Chemical Society.

[PDF] [DORS/2001-214]) et modifiée en 2012 ([Arrêté 2012-87-09-01 modifiant la Liste intérieure](#) [DORS/2012-229]). La *Liste intérieure* est modifiée en moyenne 14 fois par année afin d'y inscrire, de mettre à jour ou de radier des substances.

La *Liste intérieure* est composée des huit parties suivantes :

- Partie 1 Substances chimiques et polymères non visés aux parties 2, 3 ou 4 et désignés par leur numéro d'enregistrement du Chemical Abstracts Service (numéro d'enregistrement CAS)¹ ou par leur numéro d'identification de substance attribué par le ministère de l'Environnement et leur dénomination spécifique.
- Partie 2 Substances chimiques et polymères visés par des exigences relatives aux nouvelles activités (NAC) qui sont désignés par leur numéro d'enregistrement CAS.
- Partie 3 Substances chimiques et polymères non visés à la partie 4 et désignés par leur dénomination maquillée et leur numéro d'identification confidentielle (NIC) attribué par le ministère de l'Environnement.
- Partie 4 Substances chimiques et polymères visés par des exigences relatives aux NAC qui sont désignés par leur dénomination maquillée et leur NIC.
- Partie 5 Produits biotechnologiques inanimés ou organismes vivants non visés aux parties 6, 7 ou 8 et désignés par leur numéro de l'American Type Culture Collection (ATCC), leur numéro de l'Union internationale de biochimie et de biologie moléculaire (UIBBM) ou par leur dénomination spécifique.
- Partie 6 Produits biotechnologiques inanimés ou organismes vivants visés par des exigences relatives aux NAC qui sont désignés par leur numéro de l'ATCC, leur numéro de l'UIBBM ou par leur dénomination spécifique.
- Partie 7 Produits biotechnologiques inanimés ou organismes vivants non visés à la partie 8 et désignés par leur dénomination maquillée et leur NIC.

¹ Le numéro d'enregistrement du Chemical Abstracts Service est la propriété de l'American Chemical Society. Toute utilisation ou redistribution, sauf si elle sert à répondre aux exigences réglementaires ou si elle est nécessaire aux rapports à fournir au gouvernement du Canada lorsque ceux-ci sont exigés en vertu de la loi ou d'une politique administrative, est interdite sans l'autorisation écrite préalable de l'American Chemical Society.

Part 8 Sets out inanimate biotechnology products and living organisms subject to SNAC requirements that are identified by their masked names and their CANs.

Adding substances to the Domestic Substances List

Chemicals or polymers must be added to the *Domestic Substances List* under section 66 of CEPA if they were manufactured in, or imported into, Canada by any person (individual or corporation) between January 1, 1984, and December 31, 1986, in a quantity greater than or equal to 100 kg in any one calendar year or if, during this period, they were in Canadian commerce or used for commercial manufacturing purposes in Canada.

Living organisms must be added to the *Domestic Substances List* under section 105 of CEPA if they were manufactured in, or imported into, Canada by any person between January 1, 1984, and December 31, 1986, and if, during this period, they entered or were released into the environment without being subject to conditions under an Act of Parliament or the legislature of a province.

In addition, new substances must be added to the *Domestic Substances List* under subsection 87(1), 87(5) or 112(1) of CEPA within 120 days after the following criteria have been met:

- the Minister has been provided with the regulatory information regarding the substance. The information to be provided is set out in the *New Substances Notification Regulations (Chemicals and Polymers)* and the *New Substances Notification Regulations (Organisms)*;
- the period prescribed under section 83 or 108 of CEPA for the assessment of the information submitted for the substance has expired;
- the substance is not subject to any conditions imposed under paragraph 84(1)(a) or 109(1)(a) of CEPA on its import or manufacture; and
- for additions under subsection 87(1), the ministers are satisfied that the substance has already been manufactured in, or imported into Canada in excess of the prescribed quantity by the person who provided the information; for additions under subsection 112(1), the ministers are satisfied that the substance has already been manufactured in, or imported into Canada by the person who provided the information.

Adding 14 substances to the Domestic Substances List

The ministers assessed information on 14 substances (13 chemicals and polymers and one living organism) new

Partie 8 Produits biotechnologiques inanimés ou organismes vivants visés par des exigences relatives aux NAC qui sont désignés par leur dénomination maquillée et leur NIC.

Inscription de substances sur la Liste intérieure

Selon l'article 66 de la LCPE, une substance chimique ou un polymère doit être inscrit sur la *Liste intérieure* si, entre le 1^{er} janvier 1984 et le 31 décembre 1986, cette substance chimique ou ce polymère a été fabriqué ou importé au Canada par une personne (physique ou morale) en une quantité d'au moins 100 kg au cours d'une année civile ou si, pendant cette période, cette substance chimique ou ce polymère a été commercialisé ou a été utilisé à des fins de fabrication commerciale au Canada.

Un organisme vivant doit être inscrit sur la *Liste intérieure* aux termes de l'article 105 de la LCPE si, entre le 1^{er} janvier 1984 et le 31 décembre 1986, il a été fabriqué ou importé au Canada par une personne et si, pendant cette période, il a pénétré dans l'environnement ou y a été rejeté sans être assujéti à des conditions fixées aux termes de toute loi fédérale ou d'une loi provinciale.

De plus, selon les paragraphes 87(1), 87(5) ou 112(1) de la LCPE, une substance doit être inscrite sur la *Liste intérieure* dans les 120 jours suivant la réalisation des conditions suivantes :

- le ministre a reçu les renseignements réglementaires concernant la substance. Les renseignements à fournir sont énoncés dans le *Règlement sur les renseignements concernant les substances nouvelles (substances chimiques et polymères)* et le *Règlement sur les renseignements concernant les substances nouvelles (organismes)*;
- le délai prévu en vertu des articles 83 ou 108 de la LCPE pour l'évaluation des renseignements soumis relativement à la substance est expiré;
- la substance n'est assujéti à aucune condition aux termes des alinéas 84(1)a) ou 109(1)a) de la LCPE relativement à son importation ou à sa fabrication;
- pour les inscriptions en vertu du paragraphe 87(1), les ministres sont convaincus que la substance a déjà été fabriquée ou importée au Canada en une quantité supérieure à la quantité fixée par règlement par la personne qui a fourni les renseignements; pour les inscriptions en vertu du paragraphe 112(1), les ministres sont convaincus que la substance a déjà été fabriquée ou importée au Canada par la personne qui a fourni les renseignements.

Inscription de 14 substances sur la Liste intérieure

Les ministres ont évalué les renseignements concernant 14 substances (13 substances chimiques et polymères et

to Canada and determined that they meet the criteria for addition to the *Domestic Substances List*, under subsection 87(1), 87(5) or 112(1) of CEPA. These 14 substances are therefore being added to the *Domestic Substances List* and, as a result, are no longer subject to the *New Substances Notification Regulations (Chemicals and Polymers)* nor to the *New Substances Notification Regulations (Organisms)*.

Objective

The objective of *Order 2023-87-05-01 Amending the Domestic Substances List* (Order 2023-87-05-01) is to add 13 substances to the *Domestic Substances List*.

The objective of *Order 2023-112-05-01 Amending the Domestic Substances List* (Order 2023-112-05-01) is to add one living organism to the *Domestic Substances List*.

Order 2023-87-05-01 and Order 2023-112-05-01 (the orders) are expected to facilitate access to 14 substances for businesses, as the substances are no longer subject to requirements under subsection 81(1) or 106(1) of CEPA.

Description

Order 2023-87-05-01 is made under subsections 87(1) and 87(5) of CEPA to add 13 substances (chemicals and polymers) to the *Domestic Substances List*:

- six substances identified by their CAS Registry Numbers are added to Part 1 of the *Domestic Substances List*; and
- seven substances identified by their masked names² and their CANs are added to Part 3 of the *Domestic Substances List*.

Order 2023-112-05-01 is made pursuant to subsection 112(1) of CEPA to add one living organism to the *Domestic Substances List*:

- one living organism identified by its specific substance name is added to Part 5 of the *Domestic Substances List*.

Regulatory development

Consultation

As CEPA does not prescribe any public comment period before adding a substance to the *Domestic Substances List*, no consultation period for the orders was deemed necessary.

un organisme vivant) nouvelles au Canada et ont déterminé que ces substances satisfont aux critères relatifs à leur inscription sur la *Liste intérieure*, en vertu des paragraphes 87(1), 87(5) ou 112(1) de la LCPE. Ces 14 substances sont par conséquent inscrites sur la *Liste intérieure*, et ne sont donc plus assujetties au *Règlement sur les renseignements concernant les substances nouvelles (substances chimiques et polymères)* ni au *Règlement sur les renseignements concernant les substances nouvelles (organismes)*.

Objectif

L'objectif de l'Arrêté 2023-87-05-01 modifiant la *Liste intérieure* (Arrêté 2023-87-05-01) est d'inscrire 13 substances sur la *Liste intérieure*.

L'objectif de l'Arrêté 2023-112-05-01 modifiant la *Liste intérieure* (Arrêté 2023-112-05-01) est d'inscrire un organisme vivant sur la *Liste intérieure*.

L'Arrêté 2023-87-05-01 et l'Arrêté 2023-112-05-01 (les arrêtés) devraient faciliter l'accès à 14 substances pour l'industrie puisqu'elles ne sont désormais plus assujetties aux exigences du paragraphe 81(1) ou 106(1) de la LCPE.

Description

L'Arrêté 2023-87-05-01 est pris en vertu des paragraphes 87(1) et 87(5) de la LCPE pour inscrire 13 substances chimiques et polymères sur la *Liste intérieure* :

- six substances désignées par leur numéro d'enregistrement CAS sont inscrites à la partie 1 de la *Liste intérieure*;
- sept substances désignées par leur dénomination maquillée² et leur NIC sont inscrites à la partie 3 de la *Liste intérieure*.

L'Arrêté 2023-112-05-01 est pris en vertu du paragraphe 112(1) de la LCPE pour inscrire un organisme vivant à la *Liste intérieure* :

- un organisme vivant désigné par sa dénomination spécifique est inscrit à la partie 5 de la *Liste intérieure*.

Élaboration de la réglementation

Consultation

Dans la mesure où la LCPE ne prescrit aucune période de consultation publique préalablement à l'inscription d'une substance sur la *Liste intérieure*, aucune consultation n'a été jugée nécessaire pour les arrêtés.

² Masked names are regulated under the *Masked Name Regulations* and are created to protect confidential business information.

² Les dénominations maquillées sont réglementées dans le *Règlement sur les dénominations maquillées* et sont créées dans le but de protéger les renseignements commerciaux à caractère confidentiel.

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation

The assessment of modern treaty implications made in accordance with the [Cabinet Directive on the Federal Approach to Modern Treaty Implementation](#) concluded that orders amending the *Domestic Substances List* do not introduce any new regulatory requirements and, therefore, do not result in any impact on modern treaty rights or obligations.

Instrument choice

Under CEPA, the Minister is required to add a substance to the *Domestic Substances List* when it is determined to meet the criteria for addition. Orders amending the *Domestic Substances List* are the only regulatory instruments that allow the Minister to comply with these obligations.

Regulatory analysis

Benefits and costs

Adding 14 substances to the *Domestic Substances List* is administrative in nature. The orders do not impose any regulatory requirements on businesses and, therefore, do not result in any incremental compliance costs for stakeholders or enforcement costs for the Government of Canada. Adding substances to the *Domestic Substances List* is a federal obligation under section 87 or 112 of CEPA that is triggered once a substance meets the criteria for addition.

Small business lens

The assessment of the [small business lens](#) concluded that the orders have no impact on small businesses, as they do not impose any administrative or compliance costs on businesses.

One-for-one rule

The assessment of the [one-for-one rule](#) concluded that the rule does not apply to the orders, as there is no impact on industry.

Regulatory cooperation and alignment

There are no international agreements or obligations directly associated with the orders.

Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones

L'évaluation des obligations relatives aux traités modernes effectuée conformément à la [Directive du Cabinet sur l'approche fédérale pour la mise en œuvre des traités modernes](#) a conclu que les arrêtés modifiant la *Liste intérieure* n'introduisent aucune nouvelle exigence réglementaire et n'auront donc pas d'impacts sur les droits issus de traités modernes ni sur les obligations connexes.

Choix de l'instrument

Aux termes de la LCPE, lorsqu'il est établi qu'une substance satisfait aux critères relatifs à son inscription, le ministre doit l'inscrire sur la *Liste intérieure*. Un arrêté modifiant la *Liste intérieure* est le seul texte réglementaire disponible pour que le ministre se conforme à ces obligations.

Analyse de la réglementation

Coûts et avantages

L'inscription des 14 substances sur la *Liste intérieure* est de nature administrative. Les arrêtés n'imposent aucune exigence réglementaire à l'industrie et, par conséquent, n'entraînent aucun coût de conformité supplémentaire pour les parties prenantes ou de coût d'application au gouvernement du Canada. L'inscription de substances sur la *Liste intérieure* représente une obligation fédérale aux termes de l'article 87 ou 112 de la LCPE, amorcée lorsqu'une substance satisfait aux critères d'inscription sur la *Liste intérieure*.

Lentille des petites entreprises

L'évaluation de la [lentille des petites entreprises](#) a permis de conclure que les arrêtés n'auront pas d'impact sur les petites entreprises, car ceux-ci n'imposent pas de coûts de conformité ni de coûts administratifs pour les entreprises.

Règle du « un pour un »

L'évaluation de la [règle du « un pour un »](#) a permis de conclure que celle-ci ne s'applique pas aux arrêtés, car ceux-ci n'ont pas d'incidence sur l'industrie.

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

Il n'y a pas d'obligations ni d'accords internationaux directement liés aux arrêtés.

Strategic environmental assessment

In accordance with the [Cabinet Directive on the Environmental Assessment of Policy, Plan and Program Proposals](#), a preliminary scan of additions to the *Domestic Substances List* concluded that a strategic environmental assessment is not required for the orders.

Gender-based analysis plus

No gender-based analysis plus (GBA+) impacts have been identified for the orders.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

Implementation

The orders are now in force. Developing an implementation plan is not required when adding substances to the *Domestic Substances List*. The orders do not constitute an endorsement from the Government of Canada of the substances to which they relate, nor an exemption from any other laws or regulations that are in force in Canada and that may apply to these substances or to activities involving them.

Compliance and enforcement

Where a person has questions concerning their obligation to comply with an order, believes that they may be out of compliance, or would like to request a pre-notification consultation, they are encouraged to contact the Substances Management Information Line at substances@ec.gc.ca (email), 1-800-567-1999 (toll-free in Canada), or 819-938-3232 (outside of Canada).

The orders are made under the authority of CEPA, which is enforced in accordance with the [Canadian Environmental Protection Act: compliance and enforcement policy](#). In instances of non-compliance, consideration is given to factors such as the nature of the alleged violation, effectiveness in achieving compliance with CEPA and its regulations, and consistency in enforcement when deciding which enforcement measures to take. Suspected violations can be reported to the Enforcement Branch of the Department of the Environment by email at enviroinfo@ec.gc.ca.

Évaluation environnementale stratégique

Conformément à la [Directive du Cabinet sur l'évaluation environnementale des projets de politiques, de plans et de programmes](#), une évaluation préliminaire des adjonctions à la *Liste intérieure* a permis de conclure qu'une évaluation environnementale stratégique n'est pas requise pour les arrêtés.

Analyse comparative entre les sexes plus

Aucun impact relativement à l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) n'a été identifié pour les arrêtés.

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

Mise en œuvre

Les arrêtés sont maintenant en vigueur. Il n'est pas nécessaire d'établir de plan de mise en œuvre lorsque des substances sont inscrites sur la *Liste intérieure*. Les arrêtés ne constituent ni une approbation du gouvernement du Canada à l'égard des substances auxquelles ils sont associés, ni une exemption à l'application de toute autre loi ou de tout autre règlement en vigueur au Canada pouvant également s'appliquer à ces substances ou à des activités les concernant.

Conformité et application

Si une personne a des questions concernant son obligation de se conformer aux dispositions d'un arrêté, si elle se croit en situation de non-conformité ou si elle veut demander une consultation avant déclaration, elle est invitée à communiquer avec la Ligne d'information de la gestion des substances par courriel à substances@ec.gc.ca, ou par téléphone au 1-800-567-1999 (sans frais au Canada) ou au 819-938-3232 (à l'extérieur du Canada).

Les arrêtés sont pris sous le régime de la LCPE, qui est appliquée conformément à la [Loi canadienne sur la protection de l'environnement : politique d'observation et d'application](#). En cas de non-conformité, les facteurs comme la nature de l'infraction présumée, l'efficacité des efforts pour obtenir la conformité avec la LCPE et les règlements connexes et la cohérence dans l'application sont pris en considération au moment du choix des mesures d'application de la loi. Les infractions présumées peuvent être signalées à la Direction générale de l'application de la loi du ministère de l'Environnement par courriel à enviroinfo@ec.gc.ca.

Contact

Thomas Kruidenier
Acting Executive Director
Program Development and Engagement Division
Department of the Environment
Gatineau, Quebec
K1A 0H3

Substances Management Information Line:
1-800-567-1999 (toll-free in Canada)
819-938-3232 (outside of Canada)
Fax: 819-938-5212
Email: substances@ec.gc.ca

Personne-ressource

Thomas Kruidenier
Directeur exécutif par intérim
Division de la mobilisation et de l'élaboration de programmes
Ministère de l'Environnement
Gatineau (Québec)
K1A 0H3

Ligne d'information de la gestion des substances :
1-800-567-1999 (sans frais au Canada)
819-938-3232 (à l'extérieur du Canada)
Télécopieur : 819-938-5212
Courriel : substances@ec.gc.ca

Registration
SOR/2023-78 April 21, 2023

CANADA LABOUR CODE

P.C. 2023-359 April 21, 2023

Whereas, under subsection 157(3)^a of the *Canada Labour Code*^b, regulations of the Governor in Council under subsection 157(1)^c or (1.1)^d of that Act are to be made in respect of occupational safety and health of employees employed on ships, trains or aircraft, while in operation, on the recommendation of the Minister of Labour and the Minister of Transport and are to be made in respect of occupational safety and health of employees employed on or in connection with exploration or drilling for or the production, conservation, processing or transportation of oil or gas in frontier lands, as defined in the *Canada Petroleum Resources Act*^e, on the recommendation of the Minister of Labour, the Minister of Indigenous Services and the Minister of Natural Resources, the latter taking into consideration any recommendations made by the Canadian Energy Regulator in relation to the regulations;

And whereas the Canadian Energy Regulator has not made any recommendations in relation to the Annexed Regulations;

Therefore, Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Labour, the Minister of Transport, the Minister of Indigenous Services and the Minister of Natural Resources, under sections 125^f, 157^g and 270^h of the *Canada Labour Code*^b, makes the annexed *Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code (Menstrual Products)*.

Enregistrement
DORS/2023-78 Le 21 avril 2023

CODE CANADIEN DU TRAVAIL

C.P. 2023-359 Le 21 avril 2023

Attendu que, aux termes du paragraphe 157(3)^a du *Code canadien du travail*^b, les règlements du gouverneur en conseil prévus par les paragraphes 157(1)^c ou (1.1)^d de cette loi en matière de sécurité et de santé au travail se prennent, dans le cas d'employés travaillant à bord de navires, d'aéronefs ou de trains, en service, sur la double recommandation des ministres du Travail et des Transports et, dans le cas d'employés travaillant dans les secteurs de l'exploration et du forage pour la recherche de pétrole et de gaz sur les terres domaniales — au sens de la *Loi fédérale sur les hydrocarbures*^e — ou de la production, de la conservation, du traitement ou du transport de ce pétrole ou gaz, sur la recommandation, d'une part, du ministre du Travail et du ministre des Services aux Autochtones et, d'autre part, du ministre des Ressources naturelles, celui-ci devant tenir compte des éventuelles recommandations de la Régie canadienne de l'énergie à l'égard du règlement ci-joint;

Attendu que la Régie canadienne de l'énergie n'a formulé aucune recommandation à leur égard,

À ces causes, sur recommandation du ministre du Travail, du ministre des Transports, de la ministre des Services aux Autochtones et du ministre des Ressources naturelles et en vertu des articles 125^f, 157^g et 270^h du *Code canadien du travail*^b, Son Excellence la Gouverneure générale en conseil prend le *Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail (produits menstruels)*, ci-après.

^a S.C. 2019, c. 28, s. 115

^b R.S., c. L-2

^c S.C. 2018, c. 22, s. 14

^d S.C. 2000, c. 20, s. 20(2)

^e R.S., c. 36 (2nd Suppl.)

^f S.C. 2018, c. 27, ss. 623(2) and (3)

^g S.C. 2018, c. 22, s. 14, c. 27, s. 568

^h S.C. 2017, c. 20, s. 377

^a L.C. 2019, ch. 28, art. 115

^b L.R., ch. L-2

^c L.C. 2018, ch. 22, art. 14

^d L.C. 2000, ch. 20, par. 20(2)

^e L.R., ch. 36 (2^e suppl.)

^f L.C. 2018, ch. 27, par. 623(2) et (3)

^g L.C. 2018, ch. 22, art. 14, ch. 27, art. 568

^h L.C. 2017, ch. 20, art. 377

Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code (Menstrual Products)

Canada Occupational Health and Safety Regulations

1 Section 9.17 of the *Canada Occupational Health and Safety Regulations*¹ is replaced by the following:

9.17 (1) The employer shall provide menstrual products, including clean and hygienic tampons and menstrual pads, in each toilet room.

(2) If it is not feasible to provide menstrual products in a toilet room, the employer shall provide them in another location in the same work place that is controlled by the employer, accessible by employees at all times and offers a reasonable amount of privacy.

(3) The employer shall provide a covered container for the disposal of menstrual products

- (a)** in any toilet room that has only one toilet; and
- (b)** in each toilet compartment of any toilet room that has more than one toilet.

On Board Trains Occupational Health and Safety Regulations

2 Subsection 6.15(4) of the *On Board Trains Occupational Health and Safety Regulations*² is replaced by the following:

(4) The employer shall provide the following in each toilet room:

- (a)** menstrual products, including clean and hygienic tampons and menstrual pads; and
- (b)** a covered container or bag that is impervious to moisture, for the disposal of menstrual products.

(5) If it is not feasible to provide menstrual products in a toilet room, the employer shall provide them in another location in the same work place that is controlled by the

Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail (produits menstruels)

Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail

1 L'article 9.17 du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*¹ est remplacé par ce qui suit :

9.17 (1) L'employeur fournit des produits menstruels, notamment des tampons et des serviettes sanitaires propres et hygiéniques, dans chaque lieu d'aisances.

(2) S'il lui est en pratique impossible de fournir les produits menstruels dans le lieu d'aisances, il les fournit dans un autre endroit qui se trouve dans le même lieu de travail placé sous son entière autorité, qui est accessible en tout temps aux employés, et qui offre un degré raisonnable d'intimité.

(3) Il fournit un contenant muni d'un couvercle destiné à recevoir les produits menstruels dans les endroits suivants :

- a)** les lieux d'aisances ne contenant qu'un seul cabinet;
- b)** chaque compartiment des lieux d'aisances qui contiennent plusieurs cabinets.

Règlement sur la santé et la sécurité au travail (trains)

2 Le paragraphe 6.15(4) du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (trains)*² est remplacé par ce qui suit :

(4) L'employeur fournit dans chaque cabinet de toilette :

- a)** des produits menstruels, notamment des tampons et des serviettes sanitaires propres et hygiéniques;
- b)** un contenant muni d'un couvercle ou un sac résistant à l'humidité destiné à recevoir les produits menstruels.

(5) S'il lui est en pratique impossible de fournir les produits menstruels dans le cabinet de toilette, il les fournit dans un autre endroit qui se trouve dans le lieu de travail

¹ SOR/86-304; SOR/2002-208, s. 1

² SOR/87-184; SOR/2015-143, s. 1

¹ DORS/86-304; DORS/2002-208, art. 1

² DORS/87-184; DORS/2015-143, art. 1

employer, accessible by employees at all times and offers a reasonable amount of privacy.

Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations

3 Section 10.13 of the *Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations*³ is replaced by the following:

10.13 (1) The employer shall provide menstrual products, including clean and hygienic tampons and menstrual pads, in each toilet room.

(2) If it is not feasible to provide menstrual products in a toilet room, the employer shall provide them in another location in the same work place that is controlled by the employer, accessible by employees at all times and offers a reasonable amount of privacy.

(3) The employer shall provide a covered container for the disposal of menstrual products

- (a)** in any toilet room that has only one toilet; and
- (b)** in each toilet compartment of any toilet room that has more than one toilet.

Maritime Occupational Health and Safety Regulations

4 (1) Section 70 of the *Maritime Occupational Health and Safety Regulations*⁴ is amended by striking out “and” at the end of paragraph (d) and by replacing paragraph (e) with the following:

- (e)** menstrual products, including clean and hygienic tampons and menstrual pads; and
- (f)** a covered container lined with a bag that is impervious to moisture for the disposal of menstrual products.

(2) Section 70 of the Regulations is renumbered as subsection 70(1) and is amended by adding the following:

(2) If it is not feasible to provide menstrual products in a sanitary facility, the employer must provide them in another location in the same work place that is controlled

placé sous son entière autorité qui est accessible en tout temps aux employés et qui offre un degré raisonnable d'intimité.

Règlement sur la sécurité et la santé au travail (pétrole et gaz)

3 L'article 10.13 du *Règlement sur la sécurité et la santé au travail (pétrole et gaz)*³ est remplacé par ce qui suit :

10.13 (1) L'employeur fournit des produits menstruels, notamment des tampons et des serviettes sanitaires propres et hygiéniques, dans chaque cabinet de toilette.

(2) S'il lui est en pratique impossible de fournir les produits menstruels dans le cabinet de toilette, il les fournit dans un autre endroit qui est un lieu de travail placé sous son entière autorité, qui est accessible en tout temps aux employés et qui offre un degré raisonnable d'intimité.

(3) Il fournit un contenant muni d'un couvercle destiné à recevoir les produits menstruels dans les endroits suivants :

- a)** les cabinets de toilette ne contenant qu'une seule toilette;
- b)** chaque compartiment des cabinets qui contiennent plusieurs toilettes.

Règlement sur la santé et la sécurité au travail en milieu maritime

4 (1) L'alinéa 70e) du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail en milieu maritime*⁴ est remplacé par ce qui suit :

- e)** des produits menstruels, notamment des tampons et des serviettes sanitaires propres et hygiéniques;
- f)** un contenant muni d'un couvercle et doublé d'un sac résistant à l'humidité pour y jeter les produits menstruels.

(2) L'article 70 du même règlement devient le paragraphe 70(1) et est modifié par adjonction de ce qui suit :

(2) S'il lui est en pratique impossible de fournir les produits menstruels dans le cabinet de toilette, il les fournit dans un autre endroit qui se trouve sur le lieu de travail

³ SOR/87-612; SOR/94-165, Sch., s. 2

⁴ SOR/2010-120

³ DORS/87-612; DORS/94-165, ann., art. 2

⁴ DORS/2010-120

by the employer, accessible by employees at all times and offers a reasonable amount of privacy.

Aviation Occupational Health and Safety Regulations

5 Section 4.7 of the *Aviation Occupational Health and Safety Regulations*⁵ is replaced by the following:

4.7 (1) The employer must provide the following items in each washroom that contains a toilet:

- (a) menstrual products, including clean and hygienic tampons and menstrual pads; and
- (b) a covered container for the disposal of menstrual products.

(2) If it is not feasible to provide menstrual products in a washroom, the employer shall provide them in another location in the same work place that is controlled by the employer, accessible by employees at all times and offers a reasonable amount of privacy.

Administrative Monetary Penalties (Canada Labour Code) Regulations

6 Item 372 of Division 1 of Part 2 of Schedule 1 to the *Administrative Monetary Penalties (Canada Labour Code) Regulations*⁶ is replaced by the following:

	Column 1	Column 2
Item	Provision	Violation Type
372	9.17(1)	C
372.1	9.17(2)	C
372.2	9.17(3)(a)	B
372.3	9.17(3)(b)	B

placé sous son entière autorité, qui est accessible en tout temps aux employés, et qui offre un degré raisonnable d'intimité.

Règlement sur la santé et la sécurité au travail (aéronefs)

5 L'article 4.7 du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (aéronefs)*⁵ est remplacé par ce qui suit :

4.7 (1) L'employeur fournit les objets ci-après dans chaque salle d'eau contenant une toilette :

- a) des produits menstruels, notamment des tampons et des serviettes sanitaires propres et hygiéniques;
- b) un contenant muni d'un couvercle destiné à recevoir les produits menstruels.

(2) S'il lui est en pratique impossible de fournir les produits menstruels dans la salle d'eau, il les fournit dans un autre endroit qui se trouve dans le lieu de travail placé sous son entière autorité, qui est accessible en tout temps aux employés, et qui offre un degré raisonnable d'intimité.

Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires (Code canadien du travail)

6 L'article 372 de la section 1 de la partie 2 de l'annexe 1 du *Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires (Code canadien du travail)*⁶ est remplacé par ce qui suit :

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Disposition	Type de violation
372	9.17(1)	C
372.1	9.17(2)	C
372.2	9.17(3)a)	B
372.3	9.17(3)b)	B

⁵ SOR/2011-87

⁶ SOR/2020-260

⁵ DORS/2011-87

⁶ DORS/2020-260

7 Item 47 of Division 2 of Part 2 of Schedule 1 to the Regulations is replaced by the following:

Column 1		Column 2
Item	Provision	Violation Type
47	4.7(1)(a)	C
47.1	4.7(1)(b)	B
47.2	4.7(2)	C

8 Items 218 to 222 of Division 4 of Part 2 of Schedule 1 to the Regulations are replaced by the following:

Column 1		Column 2
Item	Provision	Violation Type
218	70(1)(a)	B
219	70(1)(b)	B
220	70(1)(c)	B
221	70(1)(d)	B
222	70(1)(e)	C
222.1	70(1)(f)	B
222.2	70(2)	C

9 Item 215 of Division 5 of Part 2 of Schedule 1 to the Regulations is replaced by the following:

Column 1		Column 2
Item	Provision	Violation Type
215	10.13(1)	C
215.1	10.13(2)	C
215.2	10.13(3)(a)	B
215.3	10.13(3)(b)	B

10 Item 79 of Division 6 of Part 2 of Schedule 1 to the Regulations is replaced by the following:

Column 1		Column 2
Item	Provision	Violation Type
79	6.15(4)(a)	C
79.1	6.15(4)(b)	B
79.2	6.15(5)	C

7 L'article 47 de la section 2 de la partie 2 de l'annexe 1 du même règlement est remplacé par ce qui suit :

Colonne 1		Colonne 2
Article	Disposition	Type de violation
47	4.7(1)a)	C
47.1	4.7(1)b)	B
47.2	4.7(2)	C

8 Les articles 218 à 222 de la section 4 de la partie 2 de l'annexe 1 du même règlement sont remplacés par ce qui suit :

Colonne 1		Colonne 2
Article	Disposition	Type de violation
218	70(1)a)	B
219	70(1)b)	B
220	70(1)c)	B
221	70(1)d)	B
222	70(1)e)	C
222.1	70(1)f)	B
222.2	70(2)	C

9 L'article 215 de la section 5 de la partie 2 de l'annexe 1 du même règlement est remplacé par ce qui suit :

Colonne 1		Colonne 2
Article	Disposition	Type de violation
215	10.13(1)	C
215.1	10.13(2)	C
215.2	10.13(3)a)	B
215.3	10.13(3)b)	B

10 L'article 79 de la section 6 de la partie 2 de l'annexe 1 du même règlement est remplacé par ce qui suit :

Colonne 1		Colonne 2
Article	Disposition	Type de violation
79	6.15(4)a)	C
79.1	6.15(4)b)	B
79.2	6.15(5)	C

Coming into Force

11 These Regulations come into force on December 15, 2023.

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

Executive summary

Issues: Most Occupational Health and Safety Regulations (OHS Regulations) made under Part II (Occupational Health and Safety) of the *Canada Labour Code* (the Code) include requirements for employers to provide sanitation supplies such as toilet paper, soap, warm water, and a means to dry hands. Currently, there are no requirements for employers to provide menstrual products in federally regulated workplaces despite the fact that it is estimated that approximately 35% of their employees require menstrual products on a regular basis. The absence of menstrual products in the workplace can translate into physical and psychological health and safety risks for menstruating employees. This could include turning to improvised solutions or avoiding the workplace due to anxiety, shame and stigma, and could impact mental health, performance and productivity. In addition, the cost of menstrual products varies significantly from one location to another in Canada, and the financial burden is borne by menstruating employees.

Description: The *Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code (Menstrual Products)* [the Regulations] amend the sanitation provisions in OHS Regulations to require employers to provide menstrual products, including clean and hygienic tampons and menstrual pads, for the use of employees in each toilet room in workplaces controlled by them. Given the range of workplaces falling under federal jurisdiction, the Regulations allow employers to provide menstrual products in another location in the same workplace when it is not feasible to provide them in a toilet room, as long as the location is accessible by employees at all times and offers a reasonable amount of privacy and ensures that a covered container for the disposal of menstrual products are provided in each toilet compartment.

Entrée en vigueur

11 Le présent règlement entre en vigueur le 15 décembre 2023.

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

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

Résumé

Enjeux : La majorité des règlements sur la santé et la sécurité au travail (règlements sur la SST) pris en vertu de la partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail* (le Code) exigent que les employeurs fournissent des articles sanitaires comme du papier hygiénique, du savon, de l'eau chaude et un moyen de se sécher les mains. À l'heure actuelle, aucune exigence n'est en place pour obliger les employeurs à fournir des produits menstruels sur les lieux de travail sous réglementation fédérale, malgré le fait qu'on estime qu'environ 35 % de leurs employés utilisent des produits menstruels sur une base régulière. L'absence de produits menstruels sur le lieu de travail peut se traduire par des risques pour la santé et la sécurité physiques et psychologiques des employés qui ont leurs règles. Ceux-ci peuvent se tourner vers des solutions improvisées ou éviter le lieu de travail en raison de l'anxiété, de la honte et de la stigmatisation, ce qui pourrait avoir un impact sur leur santé mentale, leur performance et leur productivité. De plus, le coût des produits menstruels varie considérablement d'un endroit à l'autre du Canada, et le fardeau financier est assumé par les employés qui ont leurs règles.

Description : Le *Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail (produits menstruels)* [le Règlement] modifie les dispositions relatives aux mesures d'hygiène des règlements sur la SST afin d'exiger que les employeurs fournissent des produits menstruels, notamment des tampons et des serviettes sanitaires propres et hygiéniques, à l'usage des employés dans chaque lieu d'aisances des lieux de travail placés sous leur entière autorité. Compte tenu de la diversité des lieux de travail relevant de la compétence fédérale, le Règlement permet aux employeurs de fournir des produits menstruels dans un autre endroit que les lieux d'aisances, mais dans le même lieu de travail, lorsqu'il est en pratique impossible de le faire, à condition que cet endroit soit accessible aux employés en tout temps et offre un degré raisonnable d'intimité. L'employeur doit aussi fournir un contenant muni d'un couvercle pour y jeter les produits menstruels dans chaque compartiment des lieux d'aisances.

Rationale

Consultations: To date, the Labour Program of Employment and Social Development Canada (the Labour Program) has taken many actions to advance these Regulations in order to reduce the physical and psychological health and safety risks for those employees who menstruate. Specifically, in May 2019, a Notice of Intent was published in the *Canada Gazette, Part I*; in June 2021, a round table of experts was convened; in August 2021, a Summary of Findings and an online survey were published for public comment; in April 2022, a consultation session was held with a broad range of stakeholders; and lastly, in October 2022, the proposed Regulations were prepublished in the *Canada Gazette, Part I*, for stakeholder and public feedback. Overall, stakeholders indicated that the initiative has benefited from the passage of time since first being consulted in 2019, and a consensus now exists among stakeholders.

Cost-benefit statement: The quantitative analysis uses constant 2021 Canadian dollars, discounted to 2024 using a 7% discount rate. From 2024 to 2033, the present value of monetized costs is estimated to be \$133.5 million and the present value of monetized benefits is estimated at \$84.2 million. Qualitative benefits include a reduction in anxiety and absenteeism and increased productivity. Considering that personal hygiene is an important component of physical health, the Regulations will better protect the health and safety of federally regulated menstruating employees by requiring employers to provide menstrual products in workplaces under federal jurisdiction.

Regulatory cooperation and alignment: The amendments of requiring employers to provide menstrual products only applies to federally regulated workplaces, so there are no regulatory cooperation implications.

Issues

Currently, there are no requirements under the Code for employers to provide menstrual products in federally regulated workplaces despite the fact that it is estimated that approximately 35% of their employees require menstrual products on a regular basis. The absence of menstrual products in the workplace can translate into physical and psychological health and safety risks for menstruating employees because improvised solutions, such as using toilet paper and paper towels to act in place of tampons or menstrual pads are used when they do not have access to

Justification

Consultations : À ce jour, le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (le Programme du travail) a pris de nombreuses mesures pour faire avancer cette initiative afin de réduire les risques pour la santé et la sécurité physiques et psychologiques des employés qui ont leurs règles. Plus précisément, en mai 2019, un avis d'intention a été publié dans la Partie I de la *Gazette du Canada*; en juin 2021, une table ronde d'experts a été convoquée; en août 2021, un résumé des conclusions et un sondage en ligne ont été publiés pour recueillir les commentaires du public; en avril 2022, une séance de consultation a été organisée avec un large éventail d'intervenants; enfin, en octobre 2022, le projet de règlement a fait l'objet d'une publication préalable dans la Partie I de la *Gazette du Canada* aux fins de rétroaction des intervenants et du public. Dans l'ensemble, les intervenants ont indiqué que l'initiative a bénéficié du temps qui s'est écoulé depuis la première consultation en 2019, et un consensus existe désormais parmi les intervenants.

Déclaration coûts-avantages : L'analyse quantitative utilise des dollars canadiens constants de 2021, actualisés à l'année 2022 à l'aide d'un taux d'actualisation de 7 %. De 2024 à 2033, la valeur actuelle des coûts monétisés est estimée à 133,5 millions de dollars et la valeur actuelle des avantages monétisés est estimée à 84,2 millions de dollars. Les avantages qualitatifs comprennent la réduction de l'anxiété et une augmentation de la productivité. Puisque l'hygiène personnelle est une composante importante de la santé physique, le Règlement permettra de mieux protéger la santé et la sécurité des employés sous réglementation fédérale qui ont leurs règles en obligeant les employeurs à fournir des produits menstruels sur les lieux de travail.

Coopération et harmonisation en matière de réglementation : Les modifications visant à exiger que les employeurs fournissent des produits menstruels ne s'appliquent qu'aux lieux de travail sous réglementation fédérale, de sorte qu'il n'y a pas d'incidence sur la coopération réglementaire.

Enjeux

À l'heure actuelle, le Code n'oblige pas les employeurs à fournir des produits menstruels sur les lieux de travail sous réglementation fédérale, malgré le fait que l'on estime qu'environ 35 % de leurs employés ont besoin de produits menstruels sur une base régulière. L'absence de produits menstruels sur le lieu de travail peut se traduire par des risques pour la santé et la sécurité physiques et psychologiques des employés qui ont leurs règles, en raison du recours à des solutions improvisées, comme l'utilisation de papier hygiénique et de serviettes en papier pour

menstrual products. Psychological health may also be at an increased risk as menstruating employees may avoid the workplace due to the anxiety, shame and stigma that often surrounds menstruation, having a particular impact on mental health, performance and productivity. Government intervention is necessary in order for the Labour Program to fulfil its mandate to maintain healthy and safe workplaces.

Federally regulated workplaces span various industries and working conditions. In some circumstances, the absence of menstrual products in workplaces may cause physical and psychological health risks for menstruating employees who need them in situations where, for example, it is impossible to access the necessary products due to the location of the workplace such as remote work sites, rail, air, and road transportation. For menstruating employees in remote locations, the negative impact on their physical and psychological health may be heightened due to greater barriers, such as higher costs of, and the lack of accessibility to, menstrual products. The cost of menstrual products varies significantly from location to location in Canada, and the financial burden is borne by menstruating employees. The financial burden is particularly heavy for low-income earners and marginalized individuals who menstruate, including Indigenous and 2SLGBTQI+ people.

By amending the OHS Regulations, the Government of Canada is taking action to respond to the physical and psychological health and safety risks, while also advancing the Minister of Labour's mandate commitment. This commitment is to lead the efforts to provide menstrual products in federally regulated workplaces to help ensure participation in work by requiring employers to provide menstrual products for their employees who menstruate.

Background

The Labour Program seeks to promote and sustain stable industrial relations and safe, fair, healthy, equitable and productive workplaces that are federally regulated. Part II of the Code, and the regulations made under that Part, set some requirements to protect federally regulated employees by ensuring workplaces are kept in a clean and sanitary condition. These requirements, which are set out in several OHS Regulations made under the Code, include requirements for employers to provide sanitation supplies such as toilet paper, soap, warm water, and a means to dry hands.

remplacer les tampons ou les serviettes sanitaires, par manque d'accès à des produits menstruels. La santé psychologique peut également être plus menacée en raison de l'anxiété, de la honte et de la stigmatisation qui entourent souvent les menstruations, ce qui a un impact particulier sur la santé mentale, la performance et la productivité. L'intervention du gouvernement est nécessaire pour que le Programme du travail puisse remplir son mandat de maintenir les lieux de travail sains et sécuritaires.

Les lieux de travail sous réglementation fédérale englobent diverses industries et conditions de travail. Dans certaines circonstances, l'absence de produits menstruels dans les lieux de travail peut entraîner des risques pour la santé physique et psychologique des employés qui en ont besoin dans des situations où, par exemple, il est impossible d'avoir accès aux produits nécessaires en raison de l'emplacement du lieu de travail, comme dans les lieux de travail isolés, le transport ferroviaire, aérien et routier. Pour les employés ayant leurs règles vivant dans des régions éloignées, l'impact négatif sur leur santé physique et psychologique peut être accru en raison d'obstacles plus importants, tels que le coût plus élevé des produits menstruels et le manque d'accessibilité à ceux-ci. Le coût des produits menstruels varie considérablement d'un endroit à l'autre au Canada, et le fardeau financier est assumé exclusivement par les employés qui ont des règles. Ce fardeau financier est particulièrement lourd pour les personnes à faible revenu et les personnes marginalisées qui ont des menstruations, notamment les Autochtones et les membres de la communauté 2ELGBTQI+.

En modifiant les règlements sur la SST, le gouvernement du Canada prend des mesures pour répondre aux risques pour la santé et la sécurité physiques et psychologiques, tout en faisant progresser l'engagement du mandat du ministre du Travail. Cet engagement consiste à diriger les efforts pour fournir des produits menstruels dans les lieux de travail sous réglementation fédérale afin de favoriser la participation au travail, en exigeant que les employeurs fournissent des produits menstruels à leurs employés qui ont leurs règles.

Contexte

Le Programme du travail vise à promouvoir et à maintenir des relations industrielles stables et des milieux de travail sous réglementation fédérale sûrs, justes, sains, équitables et productifs. La partie II du Code et les règlements pris en vertu de cette partie établissent certaines exigences visant à protéger les employés sous réglementation fédérale en veillant à ce que les lieux de travail soient tenus dans un état propre et salubre. Ces exigences, qui sont énoncées dans plusieurs règlements sur la SST pris en vertu du Code, comprennent l'obligation pour les employeurs de fournir des articles d'hygiène comme du papier hygiénique, du savon, de l'eau chaude et un moyen de se sécher les mains.

There has been increasing public awareness and acknowledgement that menstrual products constitute necessary items that are essential to the health of a large proportion of Canadians. Members of the public have raised concerns to the Labour Program that the absence of menstrual products in the workplace could lead to hygiene and health issues. Menstruating employees face additional challenges by not having menstrual products readily available to them while at work. The unexpected start of a menstrual period could lead to absenteeism, which ultimately impacts workplace productivity. As such, in May 2019, the Labour Program published a Notice of Intent (NOI) in the *Canada Gazette*, Part I, outlining a consideration to amend OHS Regulations to require employers to provide menstrual products in the workplace for use by menstruating employees.

Specifically, in October 2020, the Labour Program received a petition with 2 666 signatures from Canadians calling upon the Government to require all federally regulated workplaces to provide menstrual products (tampons and menstrual pads) in toilet rooms. The petition also called on the Government to address menstrual equity at the national level by prioritizing its work on this initiative.

Later, in December 2021, the Government released the Minister of Labour's mandate commitment, which reaffirmed the Government's commitment to lead the efforts to require federally regulated employers to provide menstrual products in the workplace to help ensure menstruating employees' participation in work.

Around the world, several menstrual product initiatives have recently emerged. On a provincial level, British Columbia¹ and Nova Scotia² recently introduced the provision of menstrual products in all schools across the provinces, requiring that menstrual products be provided to all students who may need them. On an international level, several countries have implemented similar menstrual products initiatives. For example, Scotland recently became the first country to provide free and universal access to menstrual products requiring local authorities and organizations to ensure that a choice of different types of products are made available. In addition, Australia, France, Botswana, and South Africa have also begun providing menstrual products in schools. In February 2021, New Zealand announced that all schools will have access

Le public est de plus en plus sensibilisé et reconnaît que les produits menstruels constituent des articles nécessaires qui sont essentiels à la santé d'une grande partie des Canadiens. Des membres du public ont fait part au Programme du travail de leurs préoccupations quant au fait que l'absence de produits menstruels sur les lieux de travail peut entraîner des problèmes d'hygiène et de santé. Les employés qui ont leurs règles sont confrontés à des défis supplémentaires en n'ayant pas de produits menstruels à leur disposition au travail. Le début inattendu d'une période menstruelle pourrait conduire à l'absentéisme, ce qui a finalement un impact sur la productivité du lieu de travail. À ce titre, en mai 2019, le Programme du travail a publié un avis d'intention dans la *Partie I de la Gazette du Canada*, décrivant une proposition visant à modifier les règlements sur la SST afin d'exiger que les employeurs fournissent des produits menstruels sur le lieu de travail à l'usage des employés qui ont leurs règles.

Plus précisément, en octobre 2020, le Programme du travail a reçu une pétition comportant 2 666 signatures de Canadiens demandant au gouvernement d'exiger que tous les lieux de travail sous réglementation fédérale fournissent des produits menstruels (tampons et serviettes sanitaires) dans les toilettes. La pétition demandait également au gouvernement d'aborder l'équité menstruelle au niveau national en donnant la priorité à son travail sur cette initiative.

Plus tard, en décembre 2021, le gouvernement a publié la lettre de mandat du ministre du Travail, qui réaffirme l'engagement du gouvernement à diriger les efforts visant à exiger des employeurs sous réglementation fédérale qu'ils fournissent des produits menstruels sur le lieu de travail afin d'aider à assurer la participation des employés qui ont leurs règles au travail.

Dans le monde entier, plusieurs initiatives relatives aux produits menstruels ont récemment vu le jour. Au niveau provincial, la Colombie-Britannique¹ et la Nouvelle-Écosse² ont récemment introduit la fourniture de produits menstruels dans toutes les écoles de la province, exigeant que des produits menstruels soient fournis à tous les élèves qui pourraient en avoir besoin. Au niveau international, plusieurs pays ont mis en œuvre des initiatives similaires en matière de produits menstruels. Par exemple, l'Écosse est récemment devenue le premier pays à fournir un accès gratuit et universel aux produits menstruels, exigeant des autorités et des organisations locales qu'elles veillent à ce qu'un choix de différents types de produits soit mis à disposition. De plus, l'Australie, la France, le Botswana et l'Afrique du Sud ont également commencé à

¹ Ministry of Education and Child Care, "[Provision of Menstrual Products](#)," Province of British Columbia (Province of British Columbia, April 8, 2019).

² Education and Early Childhood Development, "[Free Menstrual Products Available in Schools](#)," (Nova Scotia.ca, September 17, 2019).

¹ Ministry of Education and Child Care, « [Provision of Menstrual Products \(disponible en anglais seulement\)](#) », Province de la Colombie-Britannique (Province de la Colombie-Britannique, 8 avril 2019).

² Education and Early Childhood Development, « [Free Menstrual Products Available in Schools \(disponible en anglais seulement\)](#) », (Nova Scotia.ca, 17 septembre 2019).

to menstrual products such as tampons and menstrual pads to address reports that students were skipping school because they were not able to afford these products.³

In terms of menstrual product regulations, some menstrual products are classified as medical devices in Canada. In particular, tampons are considered Class II medical devices. Menstrual pads have not been considered to fall under the medical devices framework.⁴ Health Canada is responsible for ensuring that the products sold in Canada are safe, effective, and of high quality based on requirements for licensing, quality manufacture, and post-market surveillance.

Objective

The main objective of the amendments to the OHS Regulations is to ensure menstruating employees in federally regulated workplaces have access to clean and hygienic menstrual products at all times while working in the workplace controlled by the employer. Unrestricted access to menstrual products would better protect the physical and psychological health and safety risks for menstruating employees. By ensuring employees' access to menstrual products in the workplace at all times, this will also advance the Minister of Labour's 2021 mandate commitment. In addition, this initiative supports the Government's broader gender-based analysis plus (GBA+) initiatives:

- To build a more inclusive Canada;
- To address systemic inequities, such as gender-based discrimination, discrimination against 2SLGBTQI+ communities and inequities faced by all vulnerable populations; and
- To continue to stand up for fairness and equality.

Description

The Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code (Menstrual Products) amend five OHS Regulations:

- Part 4 of the *Aviation Occupational Health and Safety Regulations* (AOHSR);
- Part IX of the *Canada Occupational Health and Safety Regulations* (COHSR);

fournir des produits menstruels dans les écoles. En février 2021, la Nouvelle-Zélande a annoncé que toutes les écoles auront accès à des produits menstruels tels que des tampons et des serviettes sanitaires afin de répondre aux rapports selon lesquels les élèves s'absentaient parce qu'ils n'avaient pas les moyens de se procurer ces produits³.

En ce qui concerne la réglementation des produits menstruels, certains sont classés comme des dispositifs médicaux au Canada. En particulier, les tampons sont considérés comme des dispositifs médicaux de classe II. Les serviettes sanitaires n'ont pas été considérées comme relevant du cadre des dispositifs médicaux⁴. Santé Canada est chargé de veiller à ce que les produits vendus au Canada soient sûrs, efficaces et de haute qualité, en fonction des exigences en matière d'homologation, de fabrication de qualité et de surveillance après la mise sur le marché.

Objectif

L'objectif principal des modifications aux règlements sur la SST est de faire en sorte que, dans les lieux de travail sous réglementation fédérale, les employés qui ont leurs règles aient accès à des produits menstruels propres et hygiéniques en tout temps pendant leur travail et dans le lieu de travail placé sous l'entière autorité de l'employeur. Un accès sans restriction aux produits menstruels permettra de mieux protéger la santé physique et psychologique et réduire les risques pour la sécurité des employés qui ont leurs règles. En assurant l'accès des employés à des produits menstruels en tout temps sur le lieu de travail, cette initiative fera également progresser l'engagement du mandat de 2021 du ministre du Travail. De plus, cette initiative soutient les initiatives plus vastes du gouvernement en matière d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) :

- Bâtir un Canada plus inclusif;
- Éliminer les iniquités systémiques, comme la discrimination fondée sur le sexe, la discrimination à l'égard des communautés 2ELGBTQI+ et les iniquités auxquelles font face toutes les populations vulnérables;
- Continuer de défendre l'équité et l'égalité.

Description

Le Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail (produits menstruels) modifie cinq règlements sur la SST :

- Partie 4 du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (aéronefs)* [RSSTA];
- Partie IX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (RCSST);

³ BBC News, "[Period poverty: New Zealand schools to offer free sanitary products](#)," BBC News (BBC, February 18, 2021).

⁴ Health Canada, [About medical devices](#).

³ BBC News, « [Period poverty: New Zealand schools to offer free sanitary products \(disponible en anglais seulement\)](#) », BBC News (BBC, 18 février 2021).

⁴ Santé Canada, [À propos des instruments médicaux](#).

- Part 4 of the *Maritime Occupational Health and Safety Regulations* (MOHSR);
- Part X of the *Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations* (OGOSHR); and
- Part VI of the *On Board Trains Occupational Health and Safety Regulations* (OTOHSR).

The Regulations amend the sanitation provisions in the specified OHS Regulations to require federally regulated employers to provide menstrual products, including clean and hygienic tampons and menstrual pads, in each toilet room regardless of their marked gender. The employer will decide which brands of products they make available as long as, at minimum, they provide tampons and menstrual pads. The employer is not required to seek employee input in deciding what brands to provide to comply with these Regulations; however, they are encouraged to do so on a voluntary basis.

Given the range of workplaces falling under federal jurisdiction (such as non-traditional, mobile, or remote workplaces),⁵ if it is not feasible to provide the menstrual products in each toilet room, employers will also have the flexibility to provide the menstrual products in another location in the same workplaces controlled by the employer that is accessible by employees at all times and offers a reasonable amount of privacy. For example, employers with not easily accessible workplaces, such as remote work sites, rail, air, and road transportation, may consider providing menstrual products in office supply cabinets in employees' designated resting rooms or in a menstrual product kit that can be easily carried.

The Regulations will also ensure that a covered container for the disposal of menstrual products is provided in each toilet compartment.

The Regulations will also provide potential benefits for menstruating employees, as raised by the public, and could help reduce

- psychological health risks, such as anxiety and stress caused by stigma around menstruation; and
- the prevalence of missed work due to a lack of access to menstrual products.

⁵ A non-traditional workplace can be interpreted as not being in a building or office setting. It includes the air (aircraft), rail (trains) and marine (ships) industries. It can also cover mobile employees that are not bound by a central physical location, such as the telecommunication and trucking industries. Remote workplaces can be defined as workplaces for which the ambulance response time is more than two hours. Remote workplaces does not refer to employees who are working from home.

- Partie 4 du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail en milieu maritime* (RSSTM);
- Partie X du *Règlement sur la sécurité et la santé au travail (pétrole et gaz)* [RSSTPG];
- Partie VI du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (trains)* [RSSTT].

Le Règlement modifiera les dispositions relatives aux mesures d'hygiène dans les règlements sur la SST spécifiés afin d'exiger que les employeurs sous réglementation fédérale fournissent des produits menstruels, notamment des tampons et des serviettes propres et hygiéniques, dans chaque cabinet de toilette, quel que soit le sexe indiqué. L'employeur décidera des marques de produits qu'il va fournir, du moment qu'il fournisse au moins des tampons et des serviettes sanitaires. L'employeur n'est pas tenu de demander l'avis des employés pour décider des marques à fournir afin de se conformer à ce règlement; il est toutefois encouragé à le faire sur une base volontaire.

Compte tenu de la diversité des lieux de travail relevant de la compétence fédérale (tels que les lieux de travail non traditionnels, mobiles ou éloignés)⁵, s'il n'est pas possible de fournir les produits menstruels dans chaque cabinet de toilette, les employeurs auront également la possibilité de fournir ces produits, dans le même lieu de travail placé sous son entière autorité, dans un autre endroit qui est accessible en tout temps par les employés et qui offre un degré raisonnable d'intimité. Par exemple, les employeurs dont les lieux de travail ne sont pas facilement accessibles, comme les sites de travail éloignés, les transports ferroviaires, aériens et routiers, peuvent envisager de fournir des produits menstruels dans les armoires à fournitures de bureau dans les salles de repos désignées des employés ou dans une trousse de produits menstruels qui peut être facilement transportée.

Le Règlement assurera également qu'un contenant muni d'un couvercle pour y jeter les produits menstruels soit fourni dans chaque compartiment des toilettes.

Le Règlement offrira également des avantages potentiels aux employés qui ont leurs règles, comme l'a soulevé le public, et pourrait contribuer à réduire :

- les risques pour la santé psychologique, comme l'anxiété et le stress causés par la stigmatisation liée aux menstruations;
- la prévalence de l'absentéisme au travail en raison d'un manque d'accès à des produits menstruels.

⁵ Les lieux de travail non traditionnels peuvent s'entendre de lieux qui ne se situent pas dans un bâtiment ou un bureau. Ils comprennent les industries du transport aérien (aéronefs), ferroviaire (trains) et maritime (navires). Ils peuvent également couvrir les employés mobiles qui ne sont pas liés à un emplacement physique central, comme les industries des télécommunications et du camionnage. Les lieux de travail éloignés peuvent être définis comme des lieux de travail pour lesquels le temps de réponse de l'ambulance est supérieur à deux heures. Les lieux de travail à distance ne désignent pas les employés qui travaillent à domicile.

As a result of comments submitted during prepublication in the *Canada Gazette*, Part I, the Labour Program made the following changes:

- The requirement related to the disposal of menstrual products in the MOHSR has been revised from requiring a “plastic bag” to “a bag that is impervious to moisture.” This change provides employers with the flexibility to choose from a broader range of types of lining for the container and the ability to choose environmentally friendly options.
- The coming-into-force date is now set to December 15, 2023. This change reflects concerns raised by employers with respect to the six-month coming-into-force date and provides employers with additional time to be in compliance with the new obligations.

Further to prepublication in the *Canada Gazette*, Part I, minor revisions were made to the Regulations for the provisions to read more clearly. These changes did not impact employer obligations.

Impacts on the cost-benefit analysis as a result of the changes to the prepublication proposal are discussed in the “Benefits and costs” section of this statement.

In addition, to further advance the Government’s commitment to support gender equity, through an upcoming distinct initiative, the Labour Program will review the sanitation provisions in the five OHS Regulations to modernize the language to ensure its inclusiveness.

Designation of violations

To ensure these requirements are enforceable through administrative monetary penalties (AMPs), consequential amendments will be made to the *Administrative Monetary Penalties (Canada Labour Code) Regulations* (AMPs Regulations). The AMPs Regulations are made under Part IV (Administrative Monetary Penalties) of the Code, which was brought into force on January 1, 2021, to promote compliance with requirements under Part II and Part III (Labour Standards) of the Code. The AMPs Regulations designate and classify obligations under Parts II and III of the Code and associated regulations made under each of these parts. Only designated violations can be subject to an AMP.

As indicated in the prepublication, failure to comply with the new regulatory requirement for the provision of a covered container for the disposal of menstrual products will be classified as type B violations and failure to comply with the new regulatory requirement for the provision of menstrual products will be classified as type C violations.

À la suite des commentaires soumis lors de la publication préalable dans la Partie I de la *Gazette du Canada*, le Programme du travail a apporté les changements suivants :

- L’exigence relative à l’élimination des produits menstruels dans le RSSTM a été modifiée, passant d’un « sac en plastique » à « un sac résistant à l’humidité ». Ce changement donne aux employeurs la possibilité de choisir parmi un plus large éventail de types de doublure pour le contenant et la possibilité de choisir des options respectueuses de l’environnement.
- La date d’entrée en vigueur est maintenant fixée au 15 décembre 2023. Ce changement reflète les préoccupations soulevées par les employeurs concernant la date d’entrée en vigueur de six mois et leur donne plus de temps pour se conformer aux nouvelles obligations.

À la suite de la publication préalable dans la Partie I de la *Gazette du Canada*, des révisions mineures ont été apportées au Règlement afin que les dispositions soient plus claires. Ces modifications n’ont pas eu d’incidence sur les obligations de l’employeur.

Les incidences sur l’analyse coûts-avantages résultant des modifications apportées à la proposition de la publication préalable sont examinées à la section « Avantages et coûts » du présent résumé.

De plus, afin de faire progresser l’engagement du gouvernement visant à soutenir l’équité entre les genres, dans le cadre d’une initiative distincte à venir, le Programme du travail examinera les dispositions relatives aux mesures d’hygiène dans les cinq règlements sur la SST afin de moderniser le langage et d’assurer son inclusivité.

Désignation des violations

Afin de s’assurer que ces exigences sont applicables au moyen de sanctions administratives pécuniaires (SAP), des modifications corrélatives seront apportées au *Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires (Code canadien du travail)* [Règlement sur les SAP]. Le Règlement sur les SAP est pris en vertu de la partie IV (Sanctions administratives pécuniaires) du Code, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021, afin de promouvoir la conformité aux exigences des parties II (Normes du travail) et III (Santé et sécurité au travail) du Code. Le Règlement sur les SAP désigne et classe les obligations prévues aux parties II et III du Code et les règlements connexes pris en vertu de chacune de ces parties. Seules les infractions désignées peuvent faire l’objet d’une SAP.

Comme il est indiqué dans la publication préalable, le non-respect de la nouvelle exigence réglementaire concernant la fourniture d’un contenant couvert pour l’élimination des produits menstruels sera classé comme une violation de type B et le non-respect de la nouvelle exigence réglementaire concernant la fourniture de produits menstruels sera classé comme une violation de type C.

Regulatory development

Consultation

Notice of intent

In May 2019, the Labour Program published a NOI in the *Canada Gazette*, Part I, outlining a consideration to amend the OHS Regulations to require employers to provide menstrual products in the workplace for use by menstruating employees. The NOI provided stakeholders and members of the public the opportunity to provide input on the proposed consideration. The majority of individuals who responded to the NOI support the consideration of the initiative.

What We Heard

In December 2020, the Labour Program published a *What We Heard* report, which summarized the feedback received following the publication of the NOI in the *Canada Gazette*, Part I. Stakeholders and members of the public shared opinions on what type of menstrual products should be provided and where the products should be located in the workplace. In addition, respondents commented on the importance of creating safe and equitable access to menstrual products, as well as the need to consider potential financial implications of providing menstrual products in the workplace.

The following statistics were produced from 42 submissions of feedback received:

- 29 were from individuals and 13 from organizations, including 5 labour organizations, one employer group, 6 employers and one non-profit organization;
- 57% supported the proposal, 41% were against the proposal, and 2% were neutral; and
- Out of the 6 employers who provided feedback, only 2 of them were federally regulated employers.

Additional feedback focused on the following issues:

- Accessibility to products in different workplaces (remote locations, truck stops, airplanes);
- Location of product delivery in the workplace (in washrooms, compartments [stalls], hallways);
- Privacy for gender diverse employees accessing products;
- Cost for employers;

Élaboration de la réglementation

Consultation

Avis d'intention

En mai 2019, le Programme du travail a publié, dans la Partie I de la *Gazette du Canada*, un avis d'intention exposant une considération visant à modifier les règlements sur la SST afin d'exiger que les employeurs fournissent des produits menstruels sur le lieu de travail à l'usage des employés ayant leurs règles. L'avis d'intention donnait aux intervenants et aux membres du public l'occasion de s'exprimer sur la considération proposée. La majorité des personnes qui ont répondu à l'avis d'intention sont favorables à une telle initiative.

Ce que nous avons entendu

En décembre 2020, le Programme du travail a publié un rapport intitulé *Ce que nous avons entendu*, qui résume les commentaires reçus à la suite de la publication de l'avis d'intention dans la Partie I de la *Gazette du Canada*. Les intervenants et les membres du public ont partagé leurs opinions sur le type de produits menstruels qui devraient être fournis et sur l'emplacement de ces produits sur le lieu de travail. De plus, les répondants ont fait des commentaires sur l'importance de créer un accès sûr et équitable aux produits menstruels, ainsi que sur la nécessité de tenir compte des répercussions financières potentielles de la fourniture de produits menstruels sur le lieu de travail.

Les statistiques suivantes ont été produites à partir des 42 soumissions de commentaires reçues :

- 29 provenaient de particuliers et 13 d'organisations, dont 5 organisations syndicales, un groupe d'employeurs, 6 employeurs et une organisation à but non lucratif;
- 57 % étaient en faveur de la proposition, 41 % étaient contre la proposition et 2 % étaient neutres;
- Sur les 6 employeurs ayant fourni des commentaires, seulement 2 d'entre eux étaient des employeurs sous réglementation fédérale.

Les commentaires supplémentaires ont porté sur les questions suivantes :

- L'accessibilité aux produits dans différents lieux de travail (lieux éloignés, relais routiers, avions);
- L'emplacement des produits sur le lieu de travail (dans les toilettes, les cabines, les couloirs);
- La confidentialité d'accès aux produits en cas de diversité de genre de l'employé;
- Le coût pour les employeurs;

- Delivery method of products (dispensers, baskets); and
- Environmentally friendly options.

Round table of experts

Following publication of the *What We Heard* report, in June 2021, the Labour Program convened a round table of experts who have experience in developing, implementing and/or evaluating policies or initiatives. Their initiatives aim to increase access to menstrual products in workplace, community or government settings. During the round table, experts shared how other jurisdictions are implementing existing initiatives in terms of accessibility of products and distribution. Twelve experts attended the round table from the following groups:

- United Way (Period Promise campaign)
- Period Packs
- The Period Purse
- Monthly Dignity
- City of Hamilton — Children’s Services and Neighbourhood Development
- Professors from Douglas College and Concordia University
- Canadian Women’s Foundation
- Fédération des femmes du Québec

Summary of Findings and online survey

Based on the feedback received from the expert round table, the Labour Program published a Summary of Findings and an online survey for public comment regarding the proposal to require federally regulated employers to provide menstrual products in the workplace. The survey opened on August 3, 2021, and closed on September 7, 2021. The questions pertained to the potential provision of menstrual products in federally regulated workplaces, including in-office, non-traditional, mobile, and remote workplaces. In total, the Labour Program received 734 responses from federally regulated employers, employees, unions, and members of the public expressing a broad spectrum of opinions. Across a wide range of questions, respondents shared preferences and potential concerns about how employers should provide menstrual products in federally regulated workplaces.

In both traditional and non-traditional workplaces, over 80% of respondents stated that employees should be provided with both menstrual pads and tampons. A majority of respondents stated that employees in remote and

- La méthode de livraison des produits (distributeurs, paniers);
- Les options respectueuses de l’environnement.

Table ronde d’experts

À la suite de la publication du rapport intitulé *Ce que nous avons entendu*, en juin 2021, le Programme du travail a convoqué une table ronde d’experts qui ont de l’expérience dans le développement, la mise en œuvre et/ou l’évaluation de politiques ou d’initiatives. Leurs initiatives visent à accroître l’accès aux produits menstruels sur le lieu de travail, dans la communauté ou au sein du gouvernement. Au cours de la table ronde, les experts ont partagé la façon dont les autres juridictions mettent en œuvre les initiatives existantes en termes d’accessibilité des produits et de distribution. Douze experts ont participé à la table ronde, issus des groupes suivants :

- Centraide (campagne intitulée Period Promise)
- Period Packs
- The Period Purse
- Dignité mensuelle
- Ville de Hamilton — Services à l’enfance et développement des quartiers
- Professeurs du Douglas College et de l’Université Concordia
- Fondation canadienne des femmes
- Fédération des femmes du Québec

Sommaire des conclusions et sondage en ligne

À partir des commentaires reçus lors de la table ronde d’experts, le Programme du travail a publié un sommaire des conclusions et un sondage en ligne pour recueillir les commentaires du public concernant la proposition d’exiger que les employeurs sous réglementation fédérale fournissent des produits menstruels sur le lieu de travail. Le sondage a débuté le 3 août 2021 et s’est terminé le 7 septembre 2021. Les questions portaient sur la fourniture potentielle de produits menstruels dans les lieux de travail sous réglementation fédérale, y compris les bureaux, les lieux de travail non traditionnels, mobiles et éloignés. Au total, le Programme du travail a reçu 734 réponses d’employeurs, d’employés et de syndicats sous réglementation fédérale, et de membres du public exprimant un large éventail d’opinions. Parmi une vaste sélection de questions, les répondants ont fait part de leurs préférences et de leurs préoccupations éventuelles quant à la façon dont les employeurs devraient fournir des produits menstruels sur les lieux de travail sous réglementation fédérale.

À la fois dans les lieux de travail traditionnels et non traditionnels, plus de 80 % des répondants ont déclaré que les employés devraient avoir accès à des serviettes sanitaires et à des tampons. La majorité des répondants ont déclaré

mobile workplaces should be provided with menstrual products, although potential logistical concerns were cited as an issue. Additionally, the method of distributing menstrual products most popular among respondents was dispensers inside the toilet room or toilet compartment (stall). Although some respondents disagreed with providing products in men's and all-gender toilet rooms, many believed that further consultation with transgender and non-binary employees or advocacy groups for the 2SLGBTQI+ communities should determine which toilet rooms have access to menstrual products. Overall, of those who did not support the initiative, cost was cited as a main concern. Respondents stated that it was important to consult existing employees on this initiative. Finally, it was suggested that educational material be provided to employers and employees about the initiative.

Consultation

On April 4, 2022, the Labour Program held a consultation session with a broad range of stakeholders from the Occupational Health and Safety Advisory Committee (OHSAC) representing federally regulated employers and employees. Indigenous organizations also attended. Prior to the session, a consultation paper with discussion questions was provided to stakeholders and Indigenous organizations. In total, 28 representatives from the following organizations took part, in addition to departmental representatives from Transport Canada, Natural Resources Canada, Canada Energy Regulator, Indigenous Services Canada, and Women and Gender Equality Canada who participated as observers:

- British Columbia Maritime Employers Association
- Canadian Labour Congress
- Canadian Union of Public Employees
- Federally Regulated Employers — Transportation and Communications
- International Longshore and Warehouse Union
- Public Service Alliance of Canada
- Unifor
- Treasury Board Secretariat
- Native Women's Association of Canada
- Women of the Métis Nation

In addition, stakeholders and Indigenous organizations had the opportunity to provide written feedback, with one employee representative choosing to provide a submission. Overall, they agreed that menstrual products should be provided in all workplaces controlled by the employer

que les employés des lieux de travail isolés et mobiles devraient recevoir des produits menstruels, bien que des barrières aient été citées telles que les problèmes logistiques potentiels. De plus, la méthode de distribution de produits menstruels la plus populaire parmi les répondants est celle des distributeurs situés dans les lieux d'aisances ou dans les cabinets de toilette. Bien que certains répondants ne soient pas d'accord avec l'idée de fournir des produits dans les toilettes pour hommes et les toilettes neutres, beaucoup pensent qu'une consultation plus poussée avec les employés transgenres et non binaires ou avec les groupes de défense des droits des membres des communautés 2ELGBTQI+ devrait permettre de déterminer dans quelles toilettes les produits menstruels sont disponibles. Dans l'ensemble, parmi ceux qui n'ont pas soutenu l'initiative, le coût a été cité comme principale préoccupation. Les répondants ont déclaré qu'il était important de consulter les employés actuels sur cette initiative. Enfin, il a été suggéré que du matériel éducatif soit fourni aux employeurs et aux employés au sujet de l'initiative.

Consultation

Le 4 avril 2022, le Programme du travail a tenu une séance de consultation avec un large éventail d'intervenants du Comité consultatif sur la santé et la sécurité au travail (CCSST), représentant les employeurs et les employés sous réglementation fédérale. Les organisations autochtones ont également été invitées à y participer. Avant la séance, un document de consultation contenant des questions de discussion a été remis aux intervenants et aux organisations autochtones. Au total, 28 représentants des organisations suivantes ont participé, en plus des représentants ministériels de Transports Canada, Ressources naturelles Canada, la Régie de l'énergie du Canada, Services aux Autochtones Canada et Femmes et Égalité des genres Canada qui ont participé en tant qu'observateurs :

- la British Columbia Maritime Employers Association
- le Congrès du travail du Canada
- le Syndicat canadien de la fonction publique
- l'association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale
- la International Longshore and Warehouse Union
- l'Alliance de la Fonction publique du Canada
- Unifor
- le Secrétariat du Conseil du Trésor
- l'Association des femmes autochtones du Canada
- les femmes Michif Otipemisiwak

De plus, les intervenants et les organisations autochtones ont eu la possibilité de fournir des commentaires écrits; un représentant d'employés a choisi de présenter une soumission. Dans l'ensemble, ils ont convenu que des produits menstruels devraient être fournis dans tous les lieux

and to all employees, regardless of gender. The feedback can be summarized by five themes:

- Use of toilet compartments (stalls)
- Flexibility of regulations
- Issue with existing sanitation regulations
- Implementation
- Costs

1. Use of toilet compartments (stalls)

Although federally regulated workplaces include a wide range of toilet room arrangements, participants indicated that in most cases, providing menstrual products inside toilet compartments (stalls) was the best option. Toilet compartments (stalls) are seen as offering more privacy than other alternatives, such as toilet room counters or a break room, as this allows employees to take a menstrual product without their co-workers or employer knowing in the moment. This privacy concern was cited as especially important for employees who do not want to identify themselves as someone who menstruates due to negative stigma.

While toilet compartments (stalls) were considered the best option for providing menstrual products in many workplaces, the question of which toilet rooms and compartments (stalls) to provide them in was discussed. All participants agreed that employees should be able to access menstrual products regardless of whether they use men's, women's, or all-gender toilets. In toilet rooms with multiple compartments (stalls), it was suggested by some that not every compartment (stall) be required to have menstrual products.

2. Flexibility of regulations

While both employee and employer representatives agreed that menstrual products should be provided in toilet rooms when feasible, employers asked for flexibility in how they should be dispensed. Due to the wide range of federally regulated workplaces, employers suggested that overly prescriptive regulations could have unintended consequences on the implementation or become prohibitively expensive to implement in some workplaces.

de travail placés sous l'entière autorité de l'employeur et à tous les employés, quel que soit leur genre. Les commentaires peuvent être résumés en cinq thèmes :

- Utilisation des cabinets de toilette
- Flexibilité de la réglementation
- Enjeu avec les exigences sur les mesures d'hygiène existantes
- Mise en œuvre
- Coûts

1. Utilisation des cabinets de toilette

Bien que les lieux de travail sous réglementation fédérale comprennent une grande diversité de lieux d'aisances, les participants ont indiqué que dans la plupart des cas, fournir des produits menstruels à l'intérieur des lieux d'aisances était la meilleure option. Les cabinets de toilette individuels sont considérés comme offrant plus d'intimité que d'autres solutions, comme les comptoirs des lieux d'aisances ou une salle de repos, car cela permet aux employés de prendre un produit menstruel sans que leurs collègues ou leur employeur ne le sachent à ce moment. Le respect de la vie privée a été cité comme facteur particulièrement important pour les employés qui ne veulent pas s'identifier comme quelqu'un qui a ses règles en raison de la stigmatisation négative.

Alors que les cabinets de toilette individuels étaient considérés comme étant la meilleure option pour fournir des produits menstruels dans plusieurs lieux de travail, la question de savoir dans quels lieux d'aisances ou cabinets les fournir a été discutée. Tous les participants ont convenu que les employés devraient pouvoir accéder aux produits menstruels, qu'ils utilisent des lieux d'aisances pour hommes, pour femmes ou neutres. Dans les lieux d'aisances comportant plusieurs cabinets, certains ont suggéré de ne pas exiger la présence de produits menstruels dans tous les cabinets.

2. Flexibilité de la réglementation

Bien que les représentants des employés et des employeurs aient convenu que des produits menstruels devraient être fournis dans les lieux d'aisances lorsque cela est possible, les employeurs ont demandé une certaine flexibilité quant à la façon dont ils devraient être distribués. En raison du large éventail de lieux de travail sous réglementation fédérale, les employeurs ont suggéré qu'une réglementation trop prescriptive pourrait avoir des conséquences imprévues sur la mise en œuvre ou devenir trop coûteuse à mettre en œuvre dans certains lieux de travail.

Non-traditional workplaces⁶ were all cited as having complex and specific needs that would make it difficult to find one-size-fits-all rules to be created. Some recommended simply prescribing that menstrual products must be provided to all employees while respecting their privacy to ensure regulations can be implemented in all types of workplaces.

3. Issue with existing sanitation regulations

Stakeholders indicated that some requirements within the current OHS Regulations should be changed along with the proposed Regulations. They raised the issue of the current regulatory requirements included in the OHS Regulations to provide a covered container for the disposal of menstrual products in each toilet room used by “female” employees. Since menstrual products are to be provided to all employees, a covered container for the disposal of menstrual products should be in all toilet compartments regardless of the gender identification.

4. Implementation

Despite their support, some employers expressed concerns over potential implementation timelines. They cited the need for structural changes to existing washrooms, which would take time and resources, especially given the impacts of the COVID-19 pandemic. To mitigate this concern, they noted that temporary measures could be implemented quickly while permanent solutions were being worked on; however, this may not be necessary due to the period of time provided to employers following registration of the Regulations. In terms of the coming-into-force date of the Regulations, one stakeholder indicated that one year seemed reasonable.

Some stakeholders suggested that educational material be provided to employers and employees in order to set expectations around the use of products and ensure gender equity and inclusivity.

5. Costs

During the consultation session, federally regulated employers were asked if they had a sense of the cost of providing menstrual products and disposal containers for menstruating employees. The federally regulated employers in attendance could not provide an estimate of costs at

Les lieux de travail non traditionnels⁶ ont tous été cités comme ayant des besoins complexes et spécifiques qui rendraient difficile la création de règles uniques. Certains intervenants ont recommandé de prescrire simplement que des produits menstruels doivent être fournis à tous les employés tout en respectant leur vie privée afin de s’assurer que la réglementation puisse être mise en œuvre dans tous les types de lieux de travail.

3. Enjeu avec les exigences sur les mesures d’hygiène existantes

Les intervenants ont indiqué que certaines exigences des règlements actuels sur la SST devraient être modifiées en même temps que le règlement proposé. Ils ont soulevé la question des exigences réglementaires actuelles incluses dans les règlements sur la SST, qui prévoient la mise à disposition d’un contenant avec un couvercle pour l’élimination des produits menstruels dans chaque lieu d’aisances utilisé par les employées « féminines ». Étant donné que les produits menstruels doivent être fournis à tous les employés, un contenant avec un couvercle pour jeter les produits menstruels doit se trouver dans tous les compartiments des toilettes, sans égard au genre identifiant celles-ci.

4. Mise en œuvre

Malgré leur soutien, certains employeurs ont exprimé des inquiétudes quant aux délais de mise en œuvre potentiels. Ils ont cité la nécessité d’apporter des changements structurels aux toilettes existantes, ce qui prendrait du temps et des ressources, surtout compte tenu des répercussions de la pandémie de COVID-19. Pour pallier ce problème, ils ont noté que des mesures temporaires pourraient être mises en œuvre rapidement pendant que des solutions permanentes sont élaborées, ce qui peut toutefois ne pas être nécessaire en raison de la période de mise en œuvre accordée aux employeurs après l’enregistrement du Règlement. En ce qui concerne la date d’entrée en vigueur du Règlement, un intervenant a indiqué qu’un an semblait raisonnable.

Certains intervenants ont suggéré que du matériel éducatif soit fourni aux employeurs et aux employés afin de définir les attentes concernant l’utilisation des produits et d’assurer l’équité entre les genres et l’inclusivité.

5. Coûts

Au cours de la séance de consultation, on a demandé aux employeurs sous réglementation fédérale s’ils avaient une idée du coût pour fournir des produits menstruels pour les employés qui ont leurs règles et des contenants pour y jeter ceux-ci. Les employeurs sous réglementation

⁶ A non-traditional workplace can be interpreted as not being in a building or office setting, including, but not limited to, the aviation (aircraft), rail (trains) and marine (ships) industries.

⁶ Un lieu de travail non traditionnel peut être interprété comme ne se trouvant pas dans un bâtiment ou un bureau, y compris, mais sans s’y limiter, les industries de l’aviation (aéronefs), ferroviaire (trains) et maritime (navires).

this time. However, one employee representative indicated that the cost due to lost time related to an unforeseen menstruation incident should be considered since it is lost hours for the employee, assuming they are unpaid while away from work. The same employee representative felt that providing menstrual products in the workplace would be very affordable for the employer in the federal sector and that menstrual products should be recognized as an essential good, similar to toilet paper that is provided by employers.

Conclusion

The Labour Program heard many different perspectives from the stakeholders who attended the consultation session that informed the Regulations to provide menstrual products while preserving occupational health and safety in federally regulated workplaces.

Finally, stakeholders indicated that the initiative has benefited from the passage of time since the first consultation in 2019, and a strong consensus now exists among stakeholders. The Regulations should, however, be practical and provide some degree of flexibility.

Prepublication in the *Canada Gazette*, Part I

The Regulations were prepublished in the *Canada Gazette*, Part I, on October 15, 2022. As part of the federal regulatory process, Canadians were invited to submit their comments through the Online Regulatory Consultation System (ORCS). The 30-day comment period ended on November 13, 2022.

During the comment period, the Labour Program received 46 comments and email submissions in total (41 ORCS, 5 emails) on the initiative. Twenty-nine comments were supportive of the proposal (63%), twelve were negative (26%) and five were neutral (11%). Fifteen commenters remained anonymous (33%), eleven represented organizations (24%) and twenty commented as individuals (43%). One federally regulated employer submitted comments. However comments were received from associations representing groups of employers.

Overall, feedback received on the initiative was positive (63%) indicating the initiative could further enhance the health and wellbeing of federally regulated employees and promote Canada's values of equity and inclusivity. Several

fédérale présents n'ont pas été en mesure de fournir une estimation des coûts pour le moment. Cependant, un représentant d'employés a indiqué que les coûts liés au temps perdu en raison d'un incident lié à des menstruations imprévues devraient être pris en compte puisqu'il s'agit d'heures perdues pour l'employé, en supposant qu'il ne soit pas rémunéré pendant son absence au travail. Le même représentant des employés est d'avis que le fait de fournir des produits menstruels dans les lieux de travail sous réglementation fédérale serait très abordable pour les employeurs et que les produits menstruels devraient être reconnus comme un bien essentiel, tout comme le papier hygiénique qui est fourni par les employeurs.

Conclusion

Le Programme du travail a entendu les divers points de vue des intervenants qui ont assisté à la séance de consultation qui a alimenté le Règlement visant à fournir des produits menstruels tout en préservant la santé et la sécurité au travail dans les lieux de travail sous réglementation fédérale.

Dans l'ensemble, les intervenants ont indiqué que l'initiative a bénéficié du temps qui s'est écoulé depuis la première consultation en 2019, et qu'un fort consensus existe désormais parmi les intervenants. Le Règlement devrait toutefois tenir compte de l'aspect pratique et offrir un certain degré de flexibilité.

Publication préalable dans la Partie I de la *Gazette du Canada*

Le Règlement a fait l'objet d'une publication préalable dans la Partie I de la *Gazette du Canada* le 15 octobre 2022. Dans le cadre du processus réglementaire fédéral, les Canadiens ont été invités à soumettre leurs commentaires au moyen du nouveau Système de consultation réglementaire en ligne (SCRL). La période de commentaires de 30 jours a pris fin le 13 novembre 2022.

Au cours de la période de commentaires de la Partie I de la *Gazette du Canada*, le Programme du travail a reçu au total 46 commentaires et soumissions par courriel (41 commentaires au moyen du SCRL et 5 courriels) concernant l'initiative : 29 commentaires appuyaient la proposition (63 %), 12 étaient négatifs (26 %) et 5 étaient neutres (11 %). Des participants ayant soumis des commentaires, 15 sont restés anonymes (33 %), 11 représentaient des organisations (24 %) et 20 l'ont fait en tant que particuliers (43 %). Un employeur sous réglementation fédérale a soumis des commentaires. Cependant, des commentaires ont été reçus d'associations représentant des groupes d'employeurs.

Dans l'ensemble, les commentaires reçus au sujet de l'initiative ont été positifs (63 %) et ont indiqué que l'initiative pourrait améliorer davantage la santé et le bien-être des employés sous réglementation fédérale et promouvoir

common themes included the impact of the initiative, implementation and location, cost, coming-into-force date, and enforcement.

Subject to the Treasury Board of Canada Secretariat and Public Services and Procurement Canada's *Guidelines for Publication and Redaction of Comments*, regulators are required to publish all comments on proposed regulations on a single platform allowing the received comments to be viewed publicly. Out of 46 total comments received, 4 comments required redactions, as they were deemed to contain profanity, bigotry, external links, or footnotes. Any comments that contained redactions were posted with the following notice: A part of this comment was redacted as it did not comply with the Government of Canada standards set out in the Privacy Notice and Terms of Use.

The Labour Program published all comments provided through ORCS and feedback received by email onto the *Canada Gazette* for public access.

The feedback can be summarized into four themes:

- Impact of provision of menstrual products
- Implementation and location
- Benefits and costs
- Coming into force and compliance

1. Impact of provision of menstrual products

Respondents who provided positive comments stated that, from their perspective, this initiative will have a beneficial impact on stress and anxiety about accessing menstrual products in the workplace, that it is essential for addressing equity, and that some employees feel the benefits outweigh the costs for both employees and employers.

Negative comments stated that adults should be able to manage menstruation themselves without support of government regulations, that the Labour Program is overstating the psychological impacts addressed by the proposal, and that discrimination based on menstruation does not exist.

One Canadian charitable organization commented that the Labour Program should conduct more consultation with First Nations that have federally regulated

les valeurs d'équité et d'inclusion du Canada. Plusieurs thèmes communs comprenaient les répercussions de l'initiative, sa mise en œuvre et l'emplacement des produits, ainsi que son coût, sa date d'entrée en vigueur et son application.

Sous réserve des *Lignes directrices sur la publication et le caviardage des commentaires* du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et de Services publics et Approvisionnement Canada, les organismes de réglementation sont tenus de publier tous les commentaires concernant les projets de règlements sur une plateforme unique qui permet au public de consulter les commentaires reçus. Sur les 46 commentaires reçus, 4 ont nécessité un caviardage, car ils ont été considérés comme contenant des grossièretés, des propos sectaires, des liens externes ou des notes de bas de page. Tous les commentaires ayant fait l'objet d'un caviardage ont été affichés avec l'avis suivant : Une partie de ce commentaire a été caviardée puisqu'elle n'est pas conforme aux normes du gouvernement du Canada établies dans l'avis de confidentialité et les conditions d'utilisation.

Le Programme du travail a publié tous les commentaires soumis au moyen du SCRL ou par courriel dans la *Gazette du Canada* afin qu'ils soient accessibles au public.

Les commentaires peuvent être résumés par quatre thèmes :

- Répercussions de la mise à disposition de produits menstruels
- Mise en œuvre et emplacement
- Avantages et coûts
- Entrée en vigueur et conformité

1. Répercussions de la mise à disposition de produits menstruels

Les répondants ayant soumis des commentaires positifs ont indiqué que, selon leur perspective, cette initiative aura une incidence bénéfique sur le stress et l'anxiété liés à l'accès à des produits menstruels dans le lieu de travail, qu'elle est essentielle pour favoriser l'équité, et que certains employés estiment que les avantages l'emportent sur les coûts, à la fois pour les employés et les employeurs.

Les commentaires négatifs indiquaient que les adultes devraient être en mesure de gérer elles-mêmes leurs menstruations sans l'appui de règlements gouvernementaux, que le Programme du travail surestime les répercussions psychologiques auxquelles l'initiative remédie, et qu'il n'existe pas de discrimination fondée sur les menstruations.

Un organisme caritatif canadien a indiqué que le Programme du travail devrait mener davantage de consultations avec les Premières Nations occupant des réserves

workplaces on reserve. Shortly before prepublication in the *Canada Gazette*, Part I, modern treaty holders, other Indigenous governments, and Indigenous organizations were emailed an engagement paper and invited to inform the Regulations. Details on this engagement are included in the “Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation” section of this statement.

The Labour Program has reviewed this feedback, but has not made amendments to the Regulations as respondents were sharing personal views on the initiative.

2. Implementation and location

Two employer representatives and one stakeholder have shared that many federally regulated businesses lease the buildings that they use and therefore do not have direct control over the toilet rooms. They shared concerns about building restrictions preventing employers from making changes to existing toilet rooms to meet the requirements for disposal containers and potentially installing dispensers for menstrual products. Many spaces also have toilets rooms used by multiple building tenants, are not under direct control of the employer, and are not just for the use of their employees.

Additionally, privacy was noted as a concern, particularly for non-traditional workplaces. Unions and individual respondents stated that if employers are choosing to provide products in an alternate location, it must be because it is not feasible to not provide them in a toilet room, and not simply because of the cost of providing in every toilet room. Employees’ privacy may be compromised by providing products in a communal space and this must be considered.

One employer representative suggested that employers could install a machine that dispenses products at an interval (i.e. every minute) so employees cannot potentially take more products than necessary for one use.

The Labour Program has considered this feedback but has not adjusted the Regulations, as employers are not required to make physical changes to the toilet rooms and can dispense menstrual products in a way that works for them. Given the range of workplaces falling under federal

où se trouvent des milieux de travail sous réglementation fédérale. Peu de temps avant la publication préalable dans la Partie I de la *Gazette du Canada*, un courriel comprenant un document de mobilisation ainsi qu’une invitation à participer aux consultations relatives au Règlement ont été envoyés à plusieurs signataires de traités modernes, autres gouvernements autochtones, et organismes autochtones. Les détails relatifs à cette mobilisation se trouvent dans la section « Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones » de ce résumé.

Le Programme du travail a examiné ces commentaires, mais n’a pas fait de modification au Règlement puisque les répondants partageaient une opinion personnelle par rapport à l’initiative.

2. Mise en œuvre et emplacement

Deux représentants d’employeurs ainsi qu’un autre intervenant ont indiqué que de nombreuses entreprises sous réglementation fédérale louent les bâtiments qu’elles utilisent et n’exercent donc pas un contrôle direct sur les cabinets de toilette. Ils ont fait part de leurs préoccupations concernant les restrictions relatives aux immeubles qui empêchent les employeurs d’apporter des changements aux cabinets de toilette existants pour satisfaire aux exigences concernant les contenants pour jeter les produits menstruels et l’installation éventuelle de distributeurs pour les produits menstruels. De nombreux lieux de travail sont également dotés de cabinets de toilette qui sont utilisés par plusieurs locataires; ils ne sont pas destinés exclusivement à l’usage des employés et ne sont pas sous le contrôle direct de l’employeur.

De plus, le respect de la vie privée a été mentionné en tant que préoccupation, particulièrement en ce qui concerne les lieux de travail non traditionnels. Quelques syndicats et répondants individuels ont déclaré que si des employeurs choisissent de mettre à disposition des produits dans un autre emplacement, ce doit être parce qu’il n’est pas possible de ne pas les fournir dans un cabinet de toilette, et pas simplement en raison du coût de mise à disposition dans chaque cabinet de toilette. Le respect de la vie privée des employés peut être compromis si les produits sont mis à disposition dans une aire commune, et cela doit être pris en compte.

Un représentant d’employeurs a suggéré que les employeurs pourraient installer une machine qui distribue les produits à un certain intervalle (par exemple chaque minute) pour éviter que les employés ne prennent plus de produits que nécessaire pour une utilisation.

Le Programme du travail a pris en compte ces commentaires, mais n’a pas ajusté le Règlement puisque les employeurs ne sont pas tenus de faire de changement physique aux lieux d’aisances et peuvent distribuer les produits menstruels de la façon qui leur convient. Compte

jurisdiction (such as building types [owned or leased], non-traditional, mobile or remote workplaces), the Regulations provide employers with the flexibility to provide the menstrual products in toilet rooms or in another location in the same workplaces controlled by them (e.g. office supply cabinets) when it is not feasible to provide the products in each toilet room, as long as the other location is accessible by employees at all times and offers a reasonable amount of privacy. In addition, a machine that is equipped with a timer and dispenses products could be very costly to employers and the Regulations are designed to provide flexibility.

One union commented that the AOHSR should specifically state that menstrual products must be provided on airplanes. The Labour Program has not amended the AOHSR, as airplanes are already covered by the Regulations because they are a workplace controlled by the employer.

One stakeholder suggested that the MOHSR provision related to the requirement for disposal of menstrual products should be revised from requiring a “plastic bag” to “a bag that is impervious to moisture.” The Labour Program has amended the Regulations, as the intention is to provide employers with the flexibility to choose from a broad range of types of lining for the container and this change will potentially allow environmentally friendly options.

Several respondents noted that reusable and/or eco-friendly products should be provided (such as menstrual cups, cloth pads, or organic tampons and menstrual pads). Respondents who call for reusable products stated that they believe that they are more cost-effective for the employer over time. In addition, they shared that some reusable products, which can be used longer (up to 12 hours, compared to three or four hours for disposable products), can decrease anxiety for people working in non-traditional work sites and who might have limited access to bathrooms.

Two unions and a Canadian charitable organization urged the Labour Program to require employers to consult with employees and their unions about the types and brand of products they need. These respondents stated they believe that this will ensure that no new risks are introduced and will increase safety and promote psychological wellness for employees.

tenu de la diversité des lieux de travail relevant de la compétence fédérale (tels que les lieux de travail non traditionnels, mobiles ou éloignés, ainsi que différents types de propriété, comme la propriété ou la location), le Règlement offre aux employeurs la possibilité de fournir les produits menstruels dans les cabinets de toilette ou dans un autre endroit dans le même lieu de travail placé sous leur entière autorité (par exemple une armoire à fourniture de bureau) lorsqu’il n’est pas possible de fournir ces produits dans chaque cabinet de toilette, à condition que cet endroit soit accessible en tout temps par les employés et offre un degré raisonnable d’intimité. De plus, un distributeur automatique de produits muni d’une minuterie pourrait s’avérer très dispendieux pour les employeurs et le Règlement est conçu de sorte à offrir un certain degré de flexibilité.

Un syndicat a indiqué que le RSSTA devrait spécifiquement indiquer que les produits menstruels doivent être fournis à bord des avions. Le Programme du travail n’a pas modifié le RSSTA puisque les avions, étant effectivement des lieux de travail placés sous l’entière autorité de l’employeur, sont déjà visés par le Règlement.

Un intervenant a suggéré que la disposition du RSSTM relative aux exigences de gestion des déchets liés aux produits menstruels soit révisée de sorte à remplacer « sac de plastique » par « sac résistant à l’humidité ». Le Programme du travail a modifié le Règlement puisque l’intention est d’offrir aux employeurs la possibilité de choisir parmi une plus grande variété de types de doublure de contenant et que ce changement permettra potentiellement l’usage de produits respectueux de l’environnement.

Plusieurs répondants ont souligné que des produits réutilisables ou écologiques devraient être fournis (comme des coupes menstruelles, des tampons en tissu ou des tampons et des serviettes hygiéniques biologiques). Les répondants qui prônent l’emploi de produits réutilisables ont indiqué qu’ils croient que ces derniers s’avéreront plus économiques pour l’employeur au fil du temps. De plus, ils ont mentionné que certains produits réutilisables pouvant être utilisés pour une plus longue durée (jusqu’à 12 heures, dans certains cas, comparativement à trois ou quatre heures pour les produits jetables) peuvent réduire l’anxiété des personnes qui occupent un emploi dans des lieux de travail non traditionnels et qui pourraient avoir un accès limité aux salles de bain.

Deux syndicats et un organisme caritatif canadien ont exhorté le Programme du travail à exiger des employeurs qu’ils consultent les employés et leurs syndicats au sujet des types et des marques de produits dont ils ont besoin. Ces répondants ont indiqué qu’ils croient que cela fera en sorte d’éviter qu’il y ait de nouveaux risques et permettra d’améliorer la sécurité et de favoriser le bien-être psychologique des employés.

The Labour Program has considered this feedback but has not adjusted the Regulations to require employers to provide reusable and/or eco-friendly menstrual products. The intent of the Regulations is to provide federally regulated employees with access to clean and hygienic tampons and menstrual pads in workplaces when needed, but with the flexibility for employers to choose products in a way that works for them. As with the other current sanitation requirements, employers will be responsible for determining what brands and products to provide while making sure they meet the minimum requirements (i.e. provision of pads and tampons) set in the Regulations. Though respondents stated that they believe it is more cost-effective for the employer over time to provide reusable and/or eco-friendly menstrual products, this is only true if the employee continues to use that same product and have it on hand, which is not the intention behind these Regulations.

3. Benefits and costs

Several comments on the cost-benefit analysis were provided during the consultation period. Comments were received from unions, individuals, and one employer representative. Feedback was divided on the topic of cost. No individual federally regulated employers submitted comments on costing and, as a result, the Labour Program did not obtain costing information from an employer's perspective. One individual and one union indicated they felt the benefits of the initiative far outweighed the monetary cost.

One individual and one union commented that the assumed uptake rate of 100% (i.e. percentage of menstruating employees who would use the employer-provided tampons and pads for all of their menstrual product needs while in their workplace) is overestimated because employees will generally use these products as a last resort, particularly if the employer selects an "inferior product."

Several individuals and one employer representative have expressed disagreement and concerns with some assumptions and results presented in the cost-benefit analysis. In general, these stakeholders view the qualitative benefits as being negligible because they argue that the linkages between the Regulations and these benefits are weak. Several individuals stated that very few people get caught by surprise with no menstrual products in hand when needed. One individual and one employer representative commented that the Regulations are not equitable because they provide products to only to a small percentage of the Canadian workforce. One employer representative said that the Regulations may deteriorate working conditions

Le Programme du travail a pris en compte ces commentaires, mais n'a pas ajusté le Règlement de sorte à exiger des employeurs qu'ils fournissent des produits menstruels réutilisables ou écologiques. L'intention du Règlement est de donner accès aux employés occupant un emploi dans un lieu de travail relevant de la compétence fédérale à des tampons et serviettes sanitaires propres et hygiéniques dans leurs lieux de travail lorsque requis, tout en offrant aux employeurs la possibilité de choisir les produits qui leur conviennent. Selon les nouvelles exigences sanitaires, les employeurs seront responsables de déterminer les marques de commerce et les types de produits offerts, tout en s'assurant de se conformer aux exigences minimales définies par le Règlement (c'est-à-dire la fourniture de serviettes et de tampons). Bien que les répondants aient indiqué qu'ils croient qu'au fil du temps, il sera plus économique pour l'employeur de fournir des produits menstruels réutilisables ou écologiques, cela s'avère seulement pertinent dans le cas où l'employé continue à utiliser un tel produit et à l'avoir à sa portée, ce qui ne fait pas partie de l'intention de ce Règlement.

3. Avantages et coûts

Plusieurs commentaires relatifs à l'analyse coûts-avantages ont été soumis au cours de la période de consultation. Les commentaires provenaient de syndicats, d'individus, et d'un représentant d'employeurs. Les commentaires étaient partagés en ce qui concerne le coût. Aucun employeur sous réglementation fédérale n'a soumis de commentaire sur les coûts de façon individuelle et, par conséquent, le Programme du travail n'a pas reçu d'information sur les coûts d'une perspective de l'employeur. Un individu et un syndicat ont indiqué que, selon eux, les avantages de l'initiative l'emportent largement sur le coût monétaire.

Un individu et un syndicat ont indiqué que le taux d'adoption de 100 % (c'est-à-dire le pourcentage d'employés qui ont leurs règles qui utiliseraient les tampons et serviettes fournis par l'employeur pour tous les besoins de produits menstruels lorsqu'au lieu de travail) est surestimé parce que les employés utiliseront généralement ces produits en dernier recours, surtout si l'employeur offre des produits « inférieurs » à ceux qu'ils utilisent habituellement.

Plusieurs individus et un représentant d'employeurs ont manifesté leur désaccord et leurs préoccupations avec certaines suppositions et des résultats présentés dans l'analyse coûts-avantages. En général, ces intervenants jugeaient les avantages qualitatifs négligeables, argumentant que le lien entre le Règlement et les avantages est faible. Plusieurs individus ont indiqué que très peu de gens sont pris au dépourvu, sans produit menstruel. Un individu et un représentant d'employeur ont exprimé un commentaire à l'effet que le Règlement n'est pas équitable parce qu'il fournit des produits à seulement qu'un petit pourcentage de la main-d'œuvre canadienne. Un représentant d'employeurs a exprimé que le Règlement

for employees in businesses where compliance poses a challenge and believes that the issue of access to menstrual products is societal in nature and, therefore, requires measures implemented and funded by the government as opposed to businesses.

After review, it was determined that the cost-benefit analysis published in the *Canada Gazette*, Part I, properly reflects research findings on the subject and comments received in prepublication. Additional text was added to the qualitative benefit sections to acknowledge the view expressed by some stakeholders that the benefits are likely significant.

Six individuals commented that the proposal is using taxpayers' money for menstrual products for people with "good-paying jobs." One individual stated that money should go towards providing products for those in poverty/schools or for the entire Canadian population. One individual and one employer representative noted that this initiative should target more than just federally regulated workers, as it leaves out most of Canada's workforce (which is under provincial or territorial jurisdiction).

The Labour Program has considered this feedback, but has not adjusted the Regulations, as requiring menstrual products in places other than federally regulated workplaces, such as education facilities or non-federally regulated workplaces, is out of the scope for this initiative and outside of the Labour Program's jurisdiction.

4. Coming into force and compliance

Three employer representative groups and a stakeholder requested a longer coming-into-force period. Arguments for a longer coming-into-force date (between 12 to 18 months) included time and resources required to perform structural changes to existing toilet rooms under employers' direct control, time to decide which brands of products to provide, including the time to gather employee feedback, to select suppliers, and to enter into contracts with suppliers through procurement functions. In response to this feedback, the Regulations were amended. Rather than a six-month coming-into-force period, the Labour Program has decided on a fixed coming-into-force date of December 15, 2023, as respondents indicated that they would like to have additional time to become in compliance with the new obligations.

pourrait avoir un effet néfaste sur les conditions de travail des employés occupant un emploi dans un lieu de travail où la conformité est problématique, et qu'il croit que l'enjeu de l'accès aux produits menstruels est de nature sociétale et ainsi, qu'il requiert des mesures mises en œuvre et financées par le gouvernement plutôt que par les entreprises.

Après examen, il a été déterminé que l'analyse coûts-avantages publiée dans la Partie I de la *Gazette du Canada* reflète de façon adéquate les résultats de recherche sur le sujet et les commentaires reçus au cours de la publication préalable. Du texte additionnel a été ajouté aux sections portant sur les avantages qualitatifs pour tenir compte de la perspective partagée par certains intervenants selon laquelle les avantages sont vraisemblablement significatifs.

Six individus ont indiqué que la proposition utilise l'argent des contribuables pour des produits menstruels destinés à des personnes occupant des « emplois bien rémunérés ». Un individu a indiqué que cet argent devrait être utilisé pour fournir des produits dans les écoles ou à ceux vivant dans la pauvreté, ou encore à l'ensemble de la population canadienne. Un individu et un représentant d'employeurs ont souligné que cette initiative devrait avoir une cible plus grande que les employés sous réglementation fédérale, puisqu'elle exclut la plus grande partie de la main-d'œuvre canadienne (qui se trouve sous juridiction provinciale ou territoriale).

Le Programme du travail a pris en compte ces commentaires, mais n'a pas ajusté le Règlement puisque d'exiger la fourniture de produits menstruels dans des lieux autres que les lieux de travail relevant de la compétence fédérale, tels que des établissements scolaires ou des lieux de travail qui ne relèvent pas de la compétence fédérale, outre-passe la portée de cette initiative et la juridiction du Programme du travail.

4. Entrée en vigueur et conformité

Trois groupes représentant des employeurs et un intervenant ont demandé une extension de la période d'entrée en vigueur. Les arguments en faveur d'une période d'entrée en vigueur plus longue (entre 12 et 18 mois) prenaient en compte le temps et les ressources nécessaires pour apporter des changements structurels aux lieux d'aisances existants sous le contrôle direct des employeurs, ainsi que le temps requis pour déterminer les marques de produits devant être mis à disposition (ce qui comprend l'obtention des commentaires des employés), choisir les fournisseurs et conclure des contrats avec ceux-ci par l'entremise des fonctions d'approvisionnement. En réponse à ces commentaires, le Règlement a été modifié. Plutôt qu'une période d'entrée en vigueur de six mois, le Programme du travail a établi une date fixe d'entrée en vigueur, soit le 15 décembre 2023, puisque les répondants ont indiqué qu'ils souhaitaient avoir plus de temps pour se conformer aux nouvelles exigences.

Several commenters called for strong enforcement of the proposed Regulations, especially by using AMPs for non-compliance. No respondents commented on the proposed AMP designations that were included in the prepublished Regulations. As a result, the provisions related to AMPs remain unchanged.

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation

The Labour Program conducted the assessment of modern treaty implications and found that the amendments would not disproportionately impact modern treaty holders. Depending on specific activities within modern treaty areas, the amendments may be applicable to federally regulated workplaces within their territory, as the Code continues to apply.

Modern treaty holders, other Indigenous governments, and Indigenous organizations had the opportunity to inform the Regulations through an engagement discussion paper titled “Labour Standards and Occupational Health and Safety Engagement – Regulatory Initiatives under Part II and III of the *Canada Labour Code*” that was emailed to them for their comments in fall 2022. The Labour Program received comments on this initiative from one Indigenous organization. While much of their feedback was out of scope for this initiative, they did suggest that reusable or eco-friendly products should be provided. The discussion paper was supported and facilitated through dialogue with key Indigenous partners. The paper and discussion questions were developed in a way that was culturally sensitive and respectful given the spiritual significance of the menstrual cycle for many First Nations, Inuit, and Métis communities.

As noted in the Consultation section of this statement, the Labour Program has not adjusted the Regulations to require employers to provide reusable and/or eco-friendly menstrual products. The intent of the Regulations is to provide federally regulated employees with access to clean and hygienic tampons and menstrual pads in workplaces when needed, but with the flexibility for employers to choose products in a way that works for them.

Instrument choice

The options considered were maintaining the status quo or amending existing provisions in the OHS Regulations. Other options, such as a non-regulatory approach including policy guidelines, would not properly address the physical and psychological health risks menstruating

Plusieurs répondants ont demandé une application rigoureuse du projet de règlement, notamment en recourant aux SAP en cas de non-conformité. Aucun répondant n’a formulé de commentaires sur les désignations relatives aux SAP incluses dans la publication préalable du Règlement. Ainsi, les dispositions reliées aux SAP demeurent inchangées.

Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones

Le Programme du travail a effectué l’évaluation des répercussions des traités modernes et a constaté que les modifications n’auraient pas d’incidence disproportionnée sur les signataires de traités modernes. Selon les activités spécifiques menées dans les régions visées par un traité moderne, les modifications pourraient s’appliquer aux lieux de travail sous réglementation fédérale situés sur leur territoire, puisque le Code continue de s’appliquer.

Les signataires de traités modernes, les autres gouvernements autochtones et les organisations autochtones ont eu l’occasion de contribuer au Règlement au moyen d’un document de travail sur la mobilisation, intitulé « Normes du travail et mobilisation en santé et sécurité au travail – Initiatives de réglementation en vertu des parties II et III du *Code canadien du travail* », qui leur a été envoyé par courriel à l’automne 2022 afin d’obtenir leurs commentaires. Le Programme du travail a reçu des commentaires concernant cette initiative de la part d’une organisation autochtone. Bien qu’une grande partie des commentaires de cette dernière outrepassait la portée de cette initiative, elle a suggéré que des produits réutilisables ou écologiques devraient être fournis. Ce document de travail a été soutenu par un dialogue avec les principaux partenaires autochtones. Le document et les questions de discussion ont été développés de façon adaptée à la culture et respectueux de la signification spirituelle du cycle menstruel pour de nombreuses collectivités des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Tel qu’il a été souligné dans la section Consultation de ce résumé, le Programme du travail n’a pas ajusté le Règlement de sorte à exiger des employeurs qu’ils fournissent des produits menstruels réutilisables ou écologiques. L’intention du Règlement est de donner accès aux employés occupant un emploi dans un lieu de travail relevant de la compétence fédérale à des tampons et serviettes sanitaires propres et hygiéniques dans leurs lieux de travail lorsque requis, tout en offrant aux employeurs la possibilité de choisir les produits qui leur conviennent.

Choix de l’instrument

Les options envisagées étaient le maintien du statu quo ou la modification des dispositions existantes des règlements sur la SST. D’autres options, telles qu’une approche non réglementaire comprenant des lignes directrices, ne traiteraient pas correctement les risques pour la santé

employees face as a result of inadequate access to menstrual products in the workplace. Regulatory amendments set out clear requirements for employers to comply with and for Labour Program health and safety inspectors to follow to ensure this compliance. Therefore, a non-regulatory approach would not allow for menstrual products to be controlled across industries. Employers could provide menstrual products for free or at a certain cost in the workplace on a voluntary basis, but they would not be legally required to do so. The Labour Program is not currently aware of any federally regulated employers that voluntarily provide menstrual products in their workplace despite ongoing public support to do so.

Prior to this initiative, there were no requirements in place that require employers to provide menstrual products in federally regulated workplaces. Amending the existing provisions in the OHS Regulations is the best option to ensure enforcement and protection of the health and safety of menstruating employees. In addition, regulations are necessary to ensure equivalent standards across federally regulated workplaces, which is the intent of this initiative, as the non-regulatory approach would not ensure the same workplace standards. None of these factors could be addressed via the status quo; therefore, a regulatory option was selected.

Regulatory analysis

Updates following prepublication

As indicated, two changes to the Regulations were made as a result of feedback received during prepublication. The first change (introducing flexibility in the MOHSR to allow stakeholders to choose from a broader range of types of lining for the container and the ability to choose environmentally friendly options) did not impact the cost-benefit analysis because the analysis already contains assumptions reflecting the flexibility provided by the change. The second change, amending the coming-into-force date, did result in an adjustment to the present value base year used to discount the monetized benefits and costs from 2022 to 2024. This change leads to higher monetized benefits and costs compared to the cost-benefit analysis published in the *Canada Gazette*, Part I. As a result, the total present value of monetized costs changed from \$116.6 million to \$133.5 million while the total present value of monetized benefits changed from \$73.5 million to \$84.2 million. Overall, the present value of net costs changed from \$43.1 million to \$49.3 million.

physique et psychologique auxquels les employés ayant leurs règles sont confrontés en raison d'un accès inadéquat à des produits menstruels sur le lieu de travail. Les modifications réglementaires établissent des exigences claires que les employeurs doivent respecter et que les inspecteurs en santé et sécurité du Programme du travail doivent suivre pour assurer la conformité. Ainsi, une approche non réglementaire ne permettrait pas de contrôler les produits menstruels dans toutes les industries. Les employeurs pourraient fournir des produits menstruels gratuitement ou à un certain coût sur le lieu de travail sur une base volontaire, mais ils ne seraient pas légalement obligés de le faire. Le Programme du travail n'est actuellement pas au courant d'employeurs sous réglementation fédérale qui fournissent volontairement des produits menstruels sur leur lieu de travail, malgré un soutien public continu en ce sens.

Avant cette initiative, aucune exigence n'obligeait les employeurs à fournir des produits menstruels sur les lieux de travail sous réglementation fédérale. La modification des dispositions existantes des règlements sur la SST est la meilleure option pour assurer l'application et la protection de la santé et de la sécurité des employés qui ont leurs règles. De plus, des règlements sont nécessaires pour établir des normes équivalentes dans tous les lieux de travail sous réglementation fédérale, ce qui est l'intention de cette initiative puisque l'approche non réglementaire ne garantirait pas les mêmes normes en milieu de travail. Aucun de ces facteurs ne pouvant être pris en compte par le statu quo, l'option réglementaire a été retenue.

Analyse de la réglementation

Mises à jour suivant la publication préalable

Comme indiqué, deux changements ont été apportés au Règlement en raison des commentaires reçus au cours de la publication préalable. Le premier changement (l'introduction, dans le RSSTM, de la possibilité pour l'employeur de choisir parmi une plus grande variété de types de doublure de contenant et celle de choisir des produits respectueux de l'environnement) n'a eu aucune incidence sur l'analyse coûts-avantages puisque l'analyse contient déjà des estimations tenant compte de la flexibilité offerte par le changement. Le deuxième changement, modifiant la date d'entrée en vigueur, a effectivement donné lieu à un ajustement de l'année de référence pour la valeur actualisée utilisée dans l'actualisation des avantages et coûts monétisés de 2022 à 2024. Ce changement a mené à des avantages et coûts monétisés supérieurs à ceux présentés dans l'analyse coûts-avantages publiée dans la Partie I de la *Gazette du Canada*. Ainsi, la valeur actuelle totale des coûts monétisés a changé de 116,6 millions de dollars à 133,5 millions de dollars, alors que la valeur actuelle totale des avantages a changé de 73,5 millions de dollars à 84,2 millions de dollars. Conséquemment, la valeur actuelle des coûts nets a changé de 43,1 millions de dollars à 49,3 millions de dollars.

Benefits and costs

The present value of total costs due to the Regulations will be an estimated \$133.5 million over the 2024–2033 period. These costs will comprise incremental operating expenses for the purchase of menstrual products and incremental capital expenses for the purchase of menstrual product dispensers and covered containers. Although the Regulations will not require employers to purchase and install menstrual product dispensers, it is expected that large business employers will choose to install these dispensers in order to maintain the products in a sanitary condition. Employers will also assume labour costs to pay their maintenance staff to install the dispensers and covered containers, and they will pay their custodial staff to replenish the stock of menstrual products as employees use them. Monetized benefits will arise due to the reduced expenditure on menstrual products for menstruating employees. With monetized benefits of \$84.2 million, the Regulations will yield a net cost of approximately \$49.3 million over the 10-year analytical period. The Regulations will also result in qualitative benefits, including a reduction in anxiety and a reduction in absenteeism.

Analytical framework

Costs and benefits for the 10-year period between 2024 and 2033 are expressed in constant 2021 Canadian dollars and are discounted to 2024 at a discount rate of 7%. Impacts on the federal public service (FPS) and the federally regulated private sector (FRPS) were evaluated by comparing the direct costs and benefits in the baseline scenario against those in the regulatory scenario.⁷ The baseline scenario depicts what is likely to happen in the future if the Regulations are not made by the Government of Canada, whereas the regulatory scenario provides information on the intended outcomes of the Regulations.

Baseline scenario

No employers in the federal jurisdiction are providing or are expected to provide menstrual products to their employees in the absence of the Regulations. While there may be case-by-case exceptions to this assumption, the Labour Program was unable to find reliable information on this matter at the time of the analysis. To the extent that some federal jurisdiction employers may currently provide menstrual products to their employees, the impacts below will be somewhat of an overestimate.

⁷ The cost-benefit analysis report is available upon request.

Avantages et coûts

La valeur actuelle des coûts totaux résultant du Règlement sera d'environ 133,5 millions de dollars sur la période 2024-2033. Ces coûts seront constitués de dépenses d'exploitation supplémentaires pour l'achat de produits menstruels et de coûts d'investissement supplémentaires pour l'achat de distributeurs de produits menstruels et de contenants munis d'un couvercle. Bien que le Règlement n'exige pas des employeurs qu'ils achètent et installent des distributeurs de produits menstruels, on s'attend à ce que les grandes entreprises choisissent d'installer ces distributeurs afin de maintenir les produits dans un état sanitaire. Les employeurs devront également assumer des coûts de main-d'œuvre pour payer leur personnel d'entretien afin d'installer les distributeurs et les contenants munis d'un couvercle, et ils devront payer leur personnel d'entretien pour réapprovisionner le stock de produits menstruels au fur et à mesure de leur utilisation par les employés. Les avantages monétaires découleront de la réduction des dépenses en produits menstruels pour les employés ayant leurs règles. Avec des avantages monétaires de 84,2 millions de dollars, le Règlement entraînera un coût net d'environ 49,3 millions de dollars sur la période d'analyse de 10 ans. Le Règlement entraînera également des avantages qualitatifs, notamment une réduction de l'anxiété et de l'absentéisme.

Cadre analytique

Les coûts et les avantages pour la période de 10 ans entre 2024 et 2033 sont exprimés en dollars canadiens à un taux indexé de 2021 et sont actualisés jusqu'en 2024 à un taux d'actualisation de 7 %. Les impacts sur la fonction publique fédérale (FPF) et le secteur privé sous réglementation fédérale (SPRF) ont été évalués en comparant les coûts et les avantages directs du scénario de référence à ceux du scénario réglementaire⁷. Le scénario de référence décrit ce qui est susceptible de se produire à l'avenir si le Règlement n'est pas pris par le gouvernement du Canada, tandis que le scénario réglementaire fournit des informations sur les résultats escomptés du Règlement.

Scénario de référence

Aucun employeur sous réglementation fédérale ne fournit ou n'est tenu de fournir des produits menstruels à ses employés en l'absence du Règlement. Bien qu'il puisse y avoir des exceptions au cas par cas à cette hypothèse, le Programme du travail n'a pas été en mesure de trouver des informations fiables à ce sujet au moment de l'analyse. Dans la mesure où certains employeurs sous réglementation fédérale fourniraient effectivement des produits menstruels à leurs employés, les répercussions ci-dessous seraient quelque peu surestimées.

⁷ Le rapport de l'analyse coûts-avantages est disponible sur demande.

The existing OHS Regulations require employers to provide a covered container for the disposal of “sanitary napkins” in toilet rooms that are used by women. Full compliance with this requirement is assumed in the baseline scenario for all women’s toilet rooms, as well as for all gender-neutral toilet rooms.

In the baseline scenario, employees who lack menstrual products while they are menstruating have to find alternatives, which may include asking co-workers, buying the products in nearby shops or using improvised products such as toilet paper. This may result in embarrassment and/or anxiety.

Regulatory scenario

Federal jurisdiction employers will be required to provide menstrual products to their employees in the regulatory scenario. Although the Regulations will not require employers to purchase and install menstrual product dispensers, it is expected that large business employers will choose to install these dispensers in order to maintain the products in a sanitary condition. Small business employers are expected to provide the products directly out of the box, rather than purchasing dispensers.

The Regulations will also require one covered container for the disposal of menstrual products to be installed in every toilet compartment (stall), in women’s, men’s, and gender-neutral toilet rooms. Therefore, these covered containers will be added to all toilet compartments (stalls) in men’s toilet rooms across the federal jurisdiction as a result of the Regulations.

Since tampons and menstrual pads will be available directly in the workplace under the control of their employers (in the toilet rooms or in another location in the same workplace), employees will be able to access menstrual products whenever they need them. By accessing menstrual products in the workplace, employees will be able to avoid undue stress and anxiety that arise when they lack menstrual products during their menstruation, and they will no longer need to leave work to obtain these products.

Costs

Costs to employers to purchase tampons and menstrual pads

Employers will bear additional operating costs to supply tampons and menstrual pads in their toilet rooms, or if not feasible, in another location in the same workplace also controlled by the employer that is accessible by

Les règlements sur la SST actuels exigent que les employeurs fournissent un contenant muni d’un couvercle pour disposer des « serviettes hygiéniques » dans les lieux d’aisances utilisés par les femmes. Dans le scénario de référence, on suppose que cette exigence est entièrement respectée dans tous les lieux d’aisances pour femmes et dans tous les lieux d’aisances non genrés.

Dans la situation de référence, les employés qui manquent de produits menstruels pendant leurs règles doivent trouver des solutions de rechange, ce qui peut inclure de faire appel à leurs collègues, d’acheter les produits dans des magasins voisins ou d’utiliser des produits improvisés comme du papier de toilette. Cela peut entraîner de l’embarras et/ou de l’anxiété.

Scénario réglementaire

Les employeurs sous réglementation fédérale seront tenus de fournir des produits menstruels à leurs employés dans le scénario réglementaire. Bien que le Règlement n’exige pas des employeurs qu’ils achètent et installent des distributeurs de produits menstruels, on s’attend à ce que les grandes entreprises choisissent d’installer ces distributeurs afin de maintenir les produits dans un état sanitaire. On s’attend à ce que les employeurs des petites entreprises fournissent les produits directement à partir de la boîte, plutôt que d’acheter des distributeurs.

Le Règlement exige également l’installation d’un contenant muni d’un couvercle pour jeter les produits menstruels dans chaque compartiment de toilette, dans les lieux d’aisance pour femmes, pour hommes et non genrés. Par conséquent, ces contenants munis d’un couvercle seront ajoutés à tous les compartiments des toilettes pour hommes dans les lieux de travail sous réglementation fédérale à la suite du Règlement.

Puisque les tampons et les serviettes sanitaires seront disponibles directement sur le lieu de travail sous l’entière autorité de leurs employeurs (soit dans les lieux d’aisance ou dans un autre endroit dans le même lieu de travail), les employés pourront avoir accès à des produits menstruels chaque fois qu’ils en ont besoin. En ayant accès aux produits menstruels sur le lieu de travail, les employés pourront éviter l’anxiété et le stress excessifs qui surviennent lorsqu’il leur manque de produits menstruels pendant leurs menstruations, et ceux-ci n’auront plus besoin de quitter le travail pour obtenir ces produits.

Coûts

Coûts d’achat de tampons et de serviettes sanitaires pour les employeurs

Les employeurs devront assumer des coûts de fonctionnement supplémentaires pour fournir des tampons et des serviettes sanitaires dans leurs lieux d’aisance, ou lorsque ce n’est pas possible de le faire, de les fournir dans un

employees at all times and offers a reasonable amount of privacy. One of the greatest uncertainties in the analysis of this item is the uptake rate among employees, since the proportion of employees who will regularly use employer-provided tampons and menstrual pads is unknown. Due to brand and quality preferences, among other reasons, it is possible that some employees will continue to use their own menstrual products in the regulatory scenario. In the absence of strong evidence to support any alternative value, the analysis uses an uptake rate of 100% to avoid underrepresenting the costs associated with this item. In other words, the cost estimates involve the assumption that all menstruating employees will use the employer-provided tampons and menstrual pads.

After removing a subset of the sample of menstruating employees who are expected to be either pregnant or on maternity, paternity, or parental leave in each month throughout the analysis, the present value of the total costs associated with the purchase of menstrual products is estimated to be \$84.2 million.

Costs to employers to purchase menstrual product dispensers

One menstrual product dispenser is assumed to be purchased for each toilet room, regardless of gender, across all work sites under the control of large business employers in the federal jurisdiction. With an assumed unit cost of \$360 for each menstrual product dispenser, the present value of the total costs associated with this item is estimated to be \$35.3 million.

Costs to employers to purchase covered containers for the disposal of menstrual products

Since existing regulations already require covered containers to be provided in all women's and gender-neutral toilet rooms, the analysis of this item is limited to the purchase of one such container per men's toilet room. With a unit cost of \$38 for each covered container, the present value of the total costs associated with this item is estimated to be \$3.5 million.

Costs to employers to pay staff to install menstrual product dispensers and covered containers

The menstrual product dispensers and covered containers described above will need to be installed. This installation will entail marking drill holes with a pencil, drilling pilot holes, inserting plastic anchors, and then fixing the objects to a wall with screws, which is expected to take

autre endroit dans le même lieu de travail placé sous leur entière autorité, qui est accessible en tout temps par les employés et offre un degré raisonnable d'intimité. L'une des plus grandes incertitudes dans l'analyse de ce point est le taux d'adoption parmi les employés, puisque la proportion d'employés qui utiliseront régulièrement des tampons et des serviettes sanitaires fournis par l'employeur est inconnue. En raison des préférences de marque et de qualité, entre autres, il est possible que certains employés continuent à utiliser leurs propres produits menstruels dans le scénario réglementaire. En l'absence de preuves solides à l'appui d'une autre valeur, l'analyse utilise un taux d'adoption de 100 % pour éviter de sous-représenter les coûts associés à cet élément. En d'autres termes, les estimations de coûts reposent sur l'hypothèse que tous les employés ayant leurs règles utiliseront les tampons et les serviettes sanitaires fournis par l'employeur.

Après avoir retiré un sous-ensemble de l'échantillon d'employés ayant leurs règles qui sont censés être enceintes ou en congé de maternité, de paternité ou parental chaque mois pendant toute la durée de l'analyse, la valeur actuelle des coûts totaux associés à l'achat de produits menstruels est estimée à 84,2 millions de dollars.

Coûts d'achat des distributeurs de produits menstruels pour les employeurs

On suppose qu'un distributeur de produits menstruels sera acheté pour chaque lieu d'aisance, quel que soit le sexe, dans tous les lieux de travail qui relèvent de grandes entreprises de compétence fédérale. Avec un coût unitaire supposé de 360 \$ pour chaque distributeur de produits menstruels, la valeur actuelle des coûts totaux associés à cet élément est estimée à 35,3 millions de dollars.

Coûts d'achat pour les employeurs de contenants munis d'un couvercle pour y jeter les produits menstruels

Étant donné que la réglementation en vigueur exige déjà l'installation de contenants munis d'un couvercle dans toutes les toilettes pour femmes et dans toutes les toilettes non genrées, l'analyse de cet élément se limite à l'achat d'un contenant de ce type par toilettes pour hommes. Avec un coût unitaire de 38 \$ pour chaque contenant muni d'un couvercle, la valeur actuelle des coûts totaux associés à cet élément est estimée à 3,5 millions de dollars.

Coûts pour les employeurs relatifs à la rémunération du personnel chargé d'installer les distributeurs de produits menstruels et les contenants munis d'un couvercle

Les distributeurs de produits menstruels et les contenants munis d'un couvercle décrits ci-dessus devront être installés pour pouvoir être utilisés. Cette installation impliquera le marquage des trous de perçage à l'aide d'un crayon, le perçage d'avant-trous, l'insertion d'ancrages en plastique,

approximately 10 minutes in total per unit. Based on the National Occupational Classification, employees who will perform this task are assumed to fall under the category “Other installers, repairers and service and material handlers.” The present value of the 10-year costs associated with this item is estimated to be \$1.1 million.

Costs to employers to pay staff to fill menstrual product dispensers with tampons and menstrual pads

The analysis assumes that employers will pay members of their staff in the “Service support and other service occupations, not elsewhere classified” category to fill and refill menstrual product dispensers as employees use the tampons and menstrual pads therein throughout the analytical period. The total present value of costs for this item is estimated to be \$9.4 million.

Government costs for compliance promotion and enforcement

There will be additional costs to Government associated with compliance monitoring and enforcement; however, these activities will be carried out using existing Labour Program resources. Based on internal consultations, these costs are expected to be negligible and were therefore not explicitly modelled.

Consequential amendments to the *Administrative Monetary Penalties Regulations*

Stakeholders who fail to comply with the Regulations may face additional penalties due to the consequential amendments to the AMPs Regulations. This potential impact will be out of scope of the cost-benefit analysis.

Benefits

Reduced anxiety and embarrassment (benefit to employees)

Evidence suggests that starting one’s period unexpectedly without the needed menstrual products can lead to temporary anxiety, embarrassment and stress. For example, in a U.S. national study commissioned by Free The Tampon Foundation, 86% of U.S. women aged 15–54 revealed that they have started their period unexpectedly without the supplies they needed. In these situations, 57% indicated that they felt or would feel embarrassed and 43% felt or would feel anxious/stressed. Another study from Plan International Canada shows that 66% of women answered

puis la fixation des objets à un mur à l’aide de vis, ce qui devrait prendre environ 10 minutes au total par unité. D’après la Classification nationale des professions, les employés qui effectueront cette tâche sont présumés appartenir à la catégorie « Personnel d’installation, de réparation et d’entretien et manutentionnaires ». La valeur actuelle des coûts sur 10 ans associés à cet élément est estimée à environ 1,1 million de dollars.

Coûts pour les employeurs relatifs à la rémunération du personnel chargé de réapprovisionner le stock de produits menstruels avec des tampons et des serviettes sanitaires

L’analyse suppose que les employeurs paieront les membres de leur personnel de la catégorie « Personnel de soutien et autre personnel de services, non classé ailleurs » pour remplir les distributeurs de produits menstruels au fur et à mesure que les employés utilisent les tampons et les serviettes sanitaires qu’ils contiennent tout au long de la période d’analyse. La valeur actuelle totale des coûts pour cet élément est estimée à 9,4 millions de dollars.

Coûts du gouvernement pour la promotion et l’application de la conformité

Pour le gouvernement, il y aura des coûts supplémentaires associés à la promotion de la conformité et à l’application de la loi, mais ces activités seront réalisées à l’aide des ressources existantes du Programme du travail. D’après les consultations internes, ces coûts devraient être négligeables et n’ont donc pas été explicitement modélisés.

Modifications corrélatives du *Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires*

Les intervenants qui ne se conforment pas au Règlement pourraient se voir imposer des sanctions supplémentaires en raison des modifications corrélatives apportées au Règlement sur les SAP. Cet impact potentiel est hors de portée de l’analyse coûts-avantages.

Avantages

Réduction de l’anxiété et de la honte (avantage pour les employés)

Il est prouvé que le fait de commencer ses règles de façon inattendue sans les produits menstruels nécessaires peut entraîner une anxiété, une honte et un stress temporaires. Par exemple, dans une étude nationale américaine commandée par la Free The Tampon Foundation, 86 % des femmes américaines âgées de 15 à 54 ans ont révélé qu’elles avaient commencé leurs règles de manière inattendue en public sans avoir les produits dont elles avaient besoin. Dans ces situations, 57 % ont indiqué qu’elles se sentaient ou se sentiraient gênées et 43 % se sentaient ou

“Yes” to the following question: “Have you been unprepared when your period started?”

For the purpose of this cost-benefit analysis, data on the annual frequency of lacking products during menstruation in the workplace would be useful information to have, whereas the studies cited above do not reveal how often respondents have experienced a lack of menstrual products. It is possible that respondents who answered “yes” in these surveys could have had this experience once, or on a regular basis. Nevertheless, despite the lack of information on annual frequency, these studies both show that lacking menstrual products when they are needed is somewhat common and, therefore, the provision of menstrual products in the workplace will enable employees to avoid this unpleasant experience. There are approximately 470 000 menstruating employees, out of the 1.3 million total employees in the federal jurisdiction. Based on the Canadian Occupational Projection Survey, this demographic is expected to grow at an annual rate of approximately 1% over the analytical period.

No data is available that would permit the quantification of this benefit. It is likely that the number of menstruating employees forgetting their menstrual products is small. As a consequence, these benefits are expected to be correspondingly small. However, one individual indicated during the comment period of the *Canada Gazette*, Part I, that the reduction in anxiety will be significant for them.

Reduced absenteeism and increased productivity (benefit to employers)

Based on the Free The Tampon survey mentioned above, out of those who have started their period unexpectedly without the supplies they need,

- 79% used an improvised solution (e.g. toilet paper);
- 53% asked another woman for supplies;
- 62% went to a store immediately to buy supplies;
- 48% obtained supplies from a dispenser in a public restroom; and
- 34% went home immediately to get supplies.⁸

⁸ Note that these percentages do not add up to 100%, because the categories are not mutually exclusive. If one particular method is unsuccessful, then another approach may be required. Alternatively, if one experiences this situation on multiple occasions, then different solutions could be taken in different circumstances.

se sentiraient anxieuses/stressées. Une autre étude de Plan International Canada montre que 66 % des femmes ont répondu « oui » à la question suivante : « Avez-vous déjà été prise au dépourvu lorsque vos règles ont commencé? ».

Aux fins de la présente analyse coûts-avantages, des données sur la fréquence annuelle du manque de produits pendant les menstruations sur le lieu de travail seraient utiles, alors que les études citées ci-dessus ne révèlent pas la fréquence à laquelle les répondants ont connu un manque de produits menstruels. Il est possible que les répondantes qui ont répondu « oui » dans ces enquêtes aient vécu cette expérience une seule fois, ou de manière régulière. Néanmoins, malgré le manque d'information sur la fréquence annuelle, ces études montrent toutes deux que le manque de produits menstruels au moment où l'on en a besoin est assez courant, et donc que la mise à disposition de produits menstruels sur le lieu de travail permettra aux employés d'éviter cette expérience désagréable. Il y a environ 470 000 employés qui ont leurs règles, sur un total de 1,3 million d'employés sous réglementation fédérale. Selon l'Enquête sur les projections des professions au Canada, cette population devrait croître à un taux annuel d'environ 1 % au cours de la période d'analyse.

Aucune donnée n'est disponible qui permettrait de quantifier cet avantage. Il est probable que le nombre d'employés qui ont leurs règles et qui ont oublié leurs produits menstruels soit faible. Par conséquent, il est attendu que ces avantages soient relativement faibles. Cependant, une personne a indiqué, pendant la période de commentaires de la Partie I de la *Gazette du Canada*, que la réduction de l'anxiété sera, pour elle, significative.

Réduction de l'absentéisme et augmentation de la productivité (avantage pour les employeurs)

D'après le sondage Free The Tampon mentionné plus haut, parmi celles qui ont commencé leurs règles de façon inattendue en public sans les produits nécessaires :

- 79 % ont utilisé une solution improvisée (par exemple du papier hygiénique);
- 53 % ont demandé des produits à une autre femme;
- 62 % se sont rendues immédiatement dans un magasin pour acheter des produits;
- 48 % se sont approvisionnées à un distributeur dans des toilettes publiques;
- 34 % sont rentrées chez elles immédiatement pour se procurer les produits⁸.

⁸ Veuillez noter que ces pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les catégories ne sont pas mutuellement exclusives. Si une méthode particulière ne donne pas de résultats, une autre approche peut être nécessaire. Par ailleurs, si l'on vit cette situation à plusieurs reprises, on peut alors adopter des solutions différentes selon les circonstances.

In the regulatory scenario, employees will be able to access menstrual products directly in the toilet room when they are needed. For those who will have left the workplace to obtain menstrual products in the baseline scenario, this will result in avoided absenteeism and increased productivity; however, no data is available that will permit the quantification or monetization of this benefit. It is likely that the number of menstruating employees forgetting their menstrual products is small. As a consequence, these benefits, are expected to be correspondingly small. However, one individual indicated during the comment period of the *Canada Gazette*, Part I, that they have missed an hour or more of work to manage the consequences associated with not having products readily accessible.

Reduced menstrual product expenditures (benefit to employees)

The provision of menstrual products in federal jurisdiction workplaces will yield a benefit to menstruating employees in terms of cost savings on menstrual products that they will otherwise have to purchase. The present value of this benefit over the 10-year analytical period is estimated to be approximately \$84.2 million.

Cost-benefit statement

Number of years: 10 (2024–2033)
Base year for costing: 2021
Present value base year: 2024
Discount rate: 7%

Table 1: Monetized costs

Impacted stakeholder	Description of cost	2024	2025–2032	2033	Total (present value)	Annualized value
Employers	Purchase tampons and menstrual pads	\$10,786,617	\$67,018,150	\$6,391,839	\$84,196,606	\$11,987,702
Employers	Purchase menstrual product dispensers	\$33,367,741	\$1,789,944	\$170,654	\$35,328,340	\$5,029,961
Employers	Purchase covered containers	\$3,348,201	\$177,073	\$16,859	\$3,542,133	\$504,320
Employers	Install menstrual product dispensers and covered containers	\$1,038,552	\$55,247	\$5,263	\$1,099,062	\$156,482
Employers	Replenish stock of menstrual products in toilet rooms	\$1,199,891	\$7,455,020	\$711,021	\$9,365,931	\$1,333,498
All stakeholders	Total costs	\$49,741,001	\$76,495,434	\$7,295,637	\$133,532,072	\$19,011,963

Note: Figures may not add up to totals due to rounding.

Dans le scénario réglementaire, les employés pourront avoir accès à des produits menstruels directement dans le lieu d'aisance au moment où ils en ont besoin. Pour ceux qui auraient quitté le lieu de travail pour se procurer des produits menstruels dans le scénario de référence, cela permettra d'éviter l'absentéisme et d'augmenter la productivité, mais aucune donnée qui permettrait de quantifier ou de monétiser cet avantage n'est disponible. Il est probable que le nombre d'employés qui ont leurs règles et qui ont oublié leurs produits menstruels soit faible. Par conséquent, il est attendu que ces avantages soient relativement faibles. Cependant, un individu a indiqué, pendant la période de commentaires de la Partie I de la *Gazette du Canada*, qu'il s'était absenté du travail pendant une heure ou plus afin de gérer les conséquences dues au fait qu'aucun produit n'était accessible.

Économies sur les produits menstruels (avantage pour les employés)

La fourniture de produits menstruels dans les lieux de travail de compétence fédérale permettra aux employés qui ont leurs règles de réaliser des économies sur les produits menstruels qu'ils devraient autrement acheter. La valeur actuelle de cet avantage est estimée à 84,2 millions de dollars pour la période d'analyse de 10 ans.

Énoncé des coûts et avantages

Nombre d'années : 10 (2024–2033)
Année de référence pour l'établissement des coûts : 2021
Année de référence pour la valeur actualisée : 2024
Taux d'actualisation : 7 %

Tableau 1 : Coûts monétisés

Intervenants affectés	Description des coûts	2024	2025-2032	2033	Total (valeur actuelle)	Valeur annualisée
Employeurs	Achat de tampons et de serviettes sanitaires	10 786 617 \$	67 018 150 \$	6 391 839 \$	84 196 606 \$	11 987 702 \$
Employeurs	Achat de distributeurs de produits menstruels	33 367 741 \$	1 789 944 \$	170 654 \$	35 328 340 \$	5 029 961 \$
Employeurs	Achat de contenants munis d'un couvercle	3 348 201 \$	177 073 \$	16 859 \$	3 542 133 \$	504 320 \$
Employeurs	Installation de distributeurs de produits menstruels et de contenants munis d'un couvercle	1 038 552 \$	55 247 \$	5 263 \$	1 099 062 \$	156 482 \$
Employeurs	Réapprovisionnement des stocks de produits menstruels dans les lieux d'aisances	1 199 891 \$	7 455 020 \$	711 021 \$	9 365 931 \$	1 333 498 \$
Tous les intervenants	Coûts totaux	49 741 001 \$	76 495 434 \$	7 295 637 \$	133 532 072 \$	19 011 963 \$

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, la somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

Table 2: Monetized benefits

Impacted stakeholder	Description of cost	2024	2025-2032	2033	Total (present value)	Annualized value
Employees	Reduction in tampon and menstrual pad expenditures	\$10,786,617	\$67,018,150	\$6,391,839	\$84,196,606	\$11,987,702

Note: Figures may not add up to total due to rounding.

Tableau 2 : Avantages monétisés

Intervenants affectés	Description des coûts	2024	2025-2032	2033	Total (valeur actuelle)	Valeur annualisée
Employés	Réduction des dépenses liées à l'achat de tampons et de serviettes sanitaires	10 786 617 \$	67 018 150 \$	6 391 839 \$	84 196 606 \$	11 987 702 \$

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Table 3: Summary of monetized costs and benefits

Impacts	2024	2025-2032	2033	Total (present value)	Annualized value
Total costs	\$49,741,001	\$76,495,434	\$7,295,637	\$133,532,072	\$19,011,963
Total benefits	\$10,786,617	\$67,018,150	\$6,391,839	\$84,196,606	\$11,987,702
NET IMPACT	-\$38,954,385	-\$9,477,284	-\$903,797	-\$49,335,466	-\$7,024,260

Note: Figures may not add up to totals due to rounding.

Tableau 3 : Sommaire des coûts et avantages monétisés

Impacts	2024	2025-2032	2033	Total (valeur actuelle)	Valeur actualisée
Coûts totaux	49 741 001 \$	76 495 434 \$	7 295 637 \$	133 532 072 \$	19 011 963 \$
Avantages totaux	10 786 617 \$	67 018 150 \$	6 391 839 \$	84 196 606 \$	11 987 702 \$
IMPACT NET	-38 954 385 \$	-9 477 284 \$	-903 797 \$	-49 335 466 \$	-7 024 260 \$

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

Qualitative impacts

Positive impacts

- Benefit to employees due to a reduction in anxiety and embarrassment in cases where they would otherwise not have access to menstrual products when needed.
- Benefit to employers due to reduced absenteeism and increased productivity.

Distributional analysis

The estimated costs of the Regulations can be disaggregated to show the distribution of impacts among various stakeholder groups.

Number of years: 10 (2024–2033)

Base year for costing: 2021

Present value base year: 2024

Discount rate: 7%

Impacts qualitatifs

Impacts positifs

- Avantages pour les employés : réduction de l'anxiété et de la honte lorsqu'ils n'ont pas accès à des produits menstruels en cas de besoin.
- Avantages pour les employeurs en raison de la réduction de l'absentéisme et de l'augmentation de la productivité.

Analyse de répartition

Les coûts estimés du Règlement peuvent être ventilés pour montrer la répartition des impacts entre les différents groupes d'intervenants.

Nombre d'années : 10 (2024–2033)

Année de référence pour l'établissement des coûts : 2021

Année de référence pour la valeur actualisée : 2024

Taux d'actualisation : 7 %

Table 4: Monetized costs

Industry	2024	2025–2032	2033	Total (present value)	Annualized value
Core public administration	\$7,148,896	\$19,523,901	\$1,862,052	\$28,534,849	\$4,062,721
Agencies	\$2,046,479	\$5,393,536	\$514,397	\$7,954,412	\$1,132,529
Other FPS	\$531,889	\$385,728	\$36,785	\$954,401	\$135,885
Air transportation	\$3,292,237	\$3,316,044	\$316,201	\$6,924,482	\$985,890
Rail transportation	\$2,698,591	\$7,834,400	\$747,464	\$11,280,455	\$1,606,083
Maritime transportation	\$2,178,286	\$800,688	\$76,347	\$3,055,322	\$435,009
Road transportation	\$4,271,605	\$5,241,332	\$499,861	\$10,012,798	\$1,425,597
Postal and pipelines	\$9,454,674	\$7,334,086	\$699,414	\$17,488,174	\$2,489,923
Banks	\$12,717,331	\$14,575,921	\$1,390,084	\$28,683,336	\$4,083,862
Feed, flour, seed and grain	\$799,848	\$859,104	\$81,931	\$1,740,882	\$247,862
Telecommunications and broadcasting	\$3,838,156	\$7,931,347	\$756,428	\$12,525,931	\$1,783,411
Other FRPS	\$763,011	\$3,299,347	\$314,672	\$4,377,030	\$623,191
Total costs	\$49,741,001	\$76,495,434	\$7,295,637	\$133,532,072	\$19,011,963

Note: Figures may not add up to totals due to rounding.

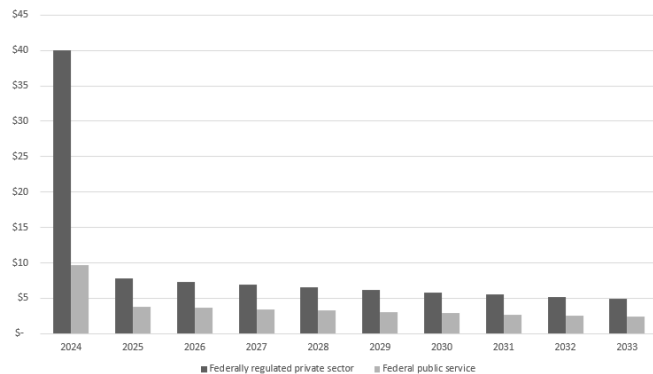
Tableau 4 : Coûts monétisés

Industries	2024	2025-2032	2033	Total (valeur actuelle)	Valeur actualisée
Administration publique centrale	7 148 896 \$	19 523 901 \$	1 862 052 \$	28 534 849 \$	4 062 721 \$
Agences	2 046 479 \$	5 393 536 \$	514 397 \$	7 954 412 \$	1 132 529 \$
Autre FPF	531 889 \$	385 728 \$	36 785 \$	954 401 \$	135 885 \$
Transport aérien	3 292 237 \$	3 316 044 \$	316 201 \$	6 924 482 \$	985 890 \$
Transport ferroviaire	2 698 591 \$	7 834 400 \$	747 464 \$	11 280 455 \$	1 606 083 \$
Transport maritime	2 178 286 \$	800 688 \$	76 347 \$	3 055 322 \$	435 009 \$
Transport routier	4 271 605 \$	5 241 332 \$	499 861 \$	10 012 798 \$	1 425 597 \$
Services postaux et pipelines	9 454 674 \$	7 334 086 \$	699 414 \$	17 488 174 \$	2 489 923 \$
Banques	12 717 331 \$	14 575 921 \$	1 390 084 \$	28 683 336 \$	4 083 862 \$
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	799 848 \$	859 104 \$	81 931 \$	1 740 882 \$	247 862 \$
Télécommunications et radiodiffusion	3 838 156 \$	7 931 347 \$	756 428 \$	12 525 931 \$	1 783 411 \$
Autre SPRF	763 011 \$	3 299 347 \$	314 672 \$	4 377 030 \$	623 191 \$
Coûts totaux	49 741 001 \$	76 495 434 \$	7 295 637 \$	133 532 072 \$	19 011 963 \$

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

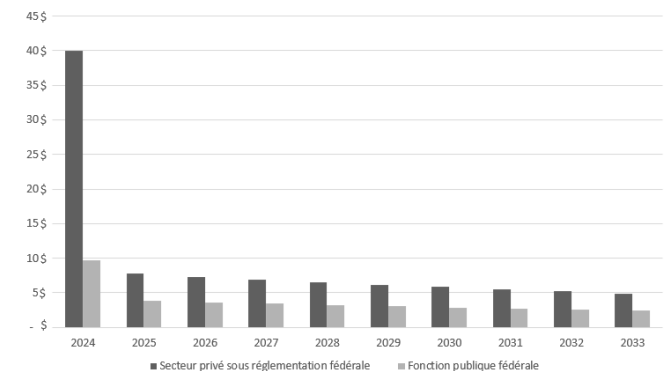
Compared to the federal public service, the federally regulated private sector has more employees, workplaces, and toilet rooms. This means that, in aggregate, employers in the FRPS will carry relatively more ongoing costs related to the purchase of menstrual products and relatively more upfront costs associated with the purchase of menstrual product dispensers and covered containers. Costs to FRPS and FPS employers will be highest in the first year of implementation, since this is the year in which the majority of upfront costs will be borne. The following bar graph illustrates this trend over the 10-year analytical period.

Annual discounted costs (in millions), federally regulated private sector and federal public service



Comparativement à la fonction publique fédérale, le secteur privé sous réglementation fédérale compte plus d'employés, de lieux de travail et de lieux d'aisances. Cela signifie que, dans l'ensemble, les employeurs du SPRF devront assumer relativement plus de coûts permanents liés à l'achat de produits menstruels et relativement plus de coûts initiaux associés à l'achat de distributeurs de produits menstruels et de contenants munis d'un couvercle. Les coûts pour les employeurs du SPRF et de la FPF seront plus élevés au cours de la première année de mise en œuvre puisque c'est l'année où la majorité des coûts initiaux seront engagés. Le graphique à barres suivant illustre cette tendance sur la période d'analyse de 10 ans.

Coûts annuels actualisés (en millions), secteur privé sous réglementation fédérale et la fonction publique fédérale



Sensitivity analysis

Some employees may continue to use their own tampons and menstrual pads despite being able to obtain menstrual products from their employers at zero cost in the regulatory scenario. While the central case presented above includes an uptake rate of 100%, the following table presents the key analytical results that correspond to three other uptake rates.

Analyse de sensibilité

Certains employés peuvent continuer à utiliser leurs propres tampons et serviettes sanitaires, bien que les produits menstruels puissent être obtenus auprès de leur employeur à coût nul dans le scénario réglementaire. Alors que le cas central présenté ci-dessus inclut un taux d'utilisation de 100 %, le tableau suivant présente les principaux résultats analytiques correspondant à trois autres taux d'utilisation.

Table 5: Uptake rates and estimated regulatory impacts

Uptake rate	Total costs, PV	Total benefits, PV	Net impact, PV	Net impact, annualized
25%	\$63,360,169	\$21,049,151	-\$42,311,018	-\$6,024,137
50%	\$86,750,803	\$42,098,303	-\$44,652,500	-\$6,357,511
75%	\$110,141,438	\$63,147,454	-\$46,993,983	-\$6,690,886
100%	\$133,532,072	\$84,196,606	-\$49,335,466	-\$7,024,260

Tableau 5 : Taux d'utilisation et impacts réglementaires estimés

Taux d'utilisation	Coûts totaux, VA	Avantages totaux, VA	Résultat net, VA	Résultat net, annualisé
25 %	63 360 169 \$	21 049 151 \$	-42 311 018 \$	-6 024 137 \$
50 %	86 750 803 \$	42 098 303 \$	-44 652 500 \$	-6 357 511 \$
75 %	110 141 438 \$	63 147 454 \$	-46 993 983 \$	-6 690 886 \$
100 %	133 532 072 \$	84 196 606 \$	-49 335 466 \$	-7 024 260 \$

Based on the methodology used in this analysis, the higher costs associated with greater uptake are largely offset by additional employee cost savings. The difference does not cancel out entirely due to the costs associated with paying staff to replenish the stock of menstrual products in toilet rooms. The total net present value therefore changes slightly depending on the choice of this parameter.

Sur la base de la méthodologie utilisée dans cette analyse, les coûts plus élevés associés à une plus grande utilisation sont largement compensés par les économies supplémentaires réalisées par les employés. La différence ne s'annule pas entièrement en raison des coûts associés au paiement du personnel pour réapprovisionner le stock de produits menstruels dans les lieux d'aisances. La valeur actuelle nette totale change donc légèrement en fonction du choix de ce paramètre.

Small business lens

In the federally regulated private sector, the majority of private sector employers are small businesses, but most employees work for medium and large businesses. These features of the federal jurisdiction imply that costs linked to employee counts, such as the cost to employers to purchase menstrual products, yield a relatively greater impact on medium and large businesses than on small businesses. Furthermore, although one of the most significant cost items from the cost-benefit statement summary is the purchase of menstrual product dispensers, small business employers are not expected to purchase these dispensers in the regulatory scenario given that this will not be a regulatory requirement. For these reasons, medium and

Lentille des petites entreprises

La majorité des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale sont des petites entreprises, mais la plupart des employés sous réglementation fédérale travaillent pour de moyennes et grandes entreprises. Ces caractéristiques de la compétence fédérale impliquent que les coûts liés au nombre d'employés, comme le coût pour les employeurs d'acheter des produits menstruels, ont un impact relativement plus important sur les moyennes et grandes entreprises que sur les petites. De plus, bien que l'un des éléments de coût les plus importants du résumé de l'analyse coûts-avantages soit l'achat de distributeurs de produits menstruels, on ne s'attend pas à ce que les employeurs des petites entreprises achètent ces

large business employers will bear the majority of costs associated with the Regulations.

The flexibility for employers to provide menstrual products in other locations (in the same workplace) under their control than in toilet rooms could limit negative impacts on small businesses who may have operational or workplace-specific circumstances impeding their ability to provide these products in every toilet room.

The following table presents the itemized breakdown of costs for small businesses.

Number of years: 10 (2024–2033)
Base year for costing: 2021
Present value base year: 2024
Discount rate: 7%

Table 6: Monetized costs

Description of cost	Annualized value	Present value
Purchase of tampons and menstrual pads	\$333,389	\$2,341,586
Purchase of covered containers	\$170,982	\$1,200,906
Install covered containers	\$32,108	\$225,513
Replenish the stock of tampons and menstrual pads in toilet rooms	\$37,086	\$260,475
Total compliance costs	\$573,565	\$4,028,480

One-for-one rule

The one-for-one rule does not apply, as there will be no incremental change in administrative burden on businesses.

Regulatory cooperation and alignment

The Regulations only apply to federally regulated workplaces, so there are no regulatory cooperation implications.

distributeurs dans le scénario réglementaire, étant donné qu'il ne s'agira pas d'une exigence réglementaire. Pour ces raisons, les employeurs des moyennes et grandes entreprises devront assumer la majorité des coûts associés au Règlement.

La possibilité pour les employeurs de fournir des produits menstruels dans d'autres endroits (dans le même lieu de travail) sous leur entière autorité, lorsque ce n'est pas possible de le faire dans les lieux d'aisances, pourrait limiter les impacts négatifs sur les petites entreprises qui peuvent avoir des conditions opérationnelles ou spécifiques au lieu de travail les empêchant de fournir ces produits dans tous les lieux d'aisances.

Le tableau suivant présente la ventilation détaillée des coûts pour les petites entreprises.

Nombre d'années : 10 (2024–2033)
Année de référence pour l'établissement des coûts : 2021
Année de référence pour la valeur actualisée : 2024
Taux d'actualisation : 7 %

Tableau 6 : Coûts monétisés

Description des coûts	Valeur annualisée	Valeur actuelle
Achat de tampons et de serviettes sanitaires	333 389 \$	2 341 586 \$
Achat de contenants munis d'un couvercle	170 982 \$	1 200 906 \$
Installation de contenants munis d'un couvercle	32 108 \$	225 513 \$
Réapprovisionnement des stocks de tampons et de serviettes sanitaires dans les lieux d'aisances	37 086 \$	260 475 \$
Coûts totaux en matière de conformité	573 565 \$	4 028 480 \$

Règle du « un pour un »

La règle du « un pour un » ne s'applique pas à ce règlement, car il n'y aura aucun changement en ce qui a trait au fardeau administratif des entreprises.

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

Le Règlement ne s'applique qu'aux lieux de travail sous réglementation fédérale. Il n'a donc aucune incidence sur la coopération réglementaire.

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, as there are no broader environmental impacts.

Gender-based analysis plus

Issue identification

A gender-based analysis plus (GBA+) assessment was conducted as part of the development of the amendments to Part 4 of the AOHSR, Part IX of the COHSR, Part 4 of the MOHSR, Part X of the OGOSHR and Part VI of the OTOHSR.

Requiring federally regulated employers to provide menstrual products in the workplace will positively impact employees who menstruate, including cisgender⁹ women, non-binary¹⁰ individuals, transgender¹¹ men and intersex people.¹² It is expected that cisgender men will not be affected by the amendments, as they do not menstruate. Below, a variety of impacts are discussed and analyzed based on diverse attributes of workers including gender/gender identity, socioeconomic considerations, geography, culture and religion, indigeneity, and age, as well as other considerations such as language and education.

⁹ The term “cisgender” refers to when an individual’s gender identity corresponds with their sex assigned at birth. A cisgender person’s gender is on the same side as their birth-assigned sex (Finn. [2013] “The Education of Little Cis: Cisgender and the Discipline of Opposing Bodies.” Retrieved from [Transgender Studies Reader \[PDF\]](#)).

¹⁰ The term “non-binary” is used to describe people who feel their gender cannot be defined within the margins of gender binary. Non-binary is used to describe genders that don’t fall into one of these two categories, male or female. Retrieved from [National Center for Transgender Equality](#).

¹¹ Transgender people are people whose gender identity is different from the gender they were thought to be at birth. A transgender man is a person who was assigned female at birth and identifies as a man. Retrieved from [National Center for Transgender Equality](#).

¹² “Intersex” is a general term used for a variety of conditions in which a person is born with a reproductive or sexual anatomy that doesn’t seem to fit the typical definitions of female or male. Retrieved from [Intersex Society of North America](#).

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'est pas nécessaire, car il n'y a pas d'incidences environnementales plus larges.

Analyse comparative entre les sexes plus

Identification de l'enjeu

Une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) a été effectuée dans le cadre de l'élaboration des modifications à la partie 4 du RSSTA, à la partie IX du RCSST, à la partie 4 du RSSTM, à la partie X du RSSTPG et à la partie VI du RSSTT.

Exiger que les employeurs sous réglementation fédérale fournissent des produits menstruels sur le lieu de travail aura un impact positif sur les employés qui ont leurs règles, y compris les femmes cisgenres⁹, les personnes non binaires¹⁰, les hommes transgenres¹¹ et les personnes intersexes¹². On s'attend à ce que les hommes cisgenres ne soient pas touchés par les modifications, car ils n'ont pas de menstruations. Ci-dessous, une variété d'impacts sont discutés et analysés en fonction de divers attributs des travailleurs, y compris le genre/l'identité sexuelle, les considérations socio-économiques, la géographie, la culture et la religion, l'autochtonie et l'âge, ainsi que d'autres considérations telles que la langue et l'éducation.

⁹ Le terme « cisgenre » fait référence au fait que l'identité de genre d'une personne correspond au sexe qui lui a été attribué à la naissance. Le genre d'une personne cisgenre est du même côté que le sexe qui lui a été assigné à la naissance. (Finn. [2013] « The Education of Little Cis: Cisgender and the Discipline of Opposing Bodies ». Extrait traduit de [Transgender Studies Reader \[PDF\]](#) [disponible en anglais seulement]).

¹⁰ Le terme « non-binaire » est utilisé pour décrire les personnes qui estiment que leur genre ne peut pas être défini dans les limites du genre binaire. Le terme non binaire est utilisé pour décrire les genres qui n'entrent pas dans l'une de ces deux catégories, homme ou femme. Extrait traduit de [National Center for Transgender Equality \(disponible en anglais seulement\)](#).

¹¹ Les personnes transgenres sont des personnes dont l'identité de genre est différente du genre que l'on pensait être le leur à la naissance. Un homme transgenre est une personne qui a été assignée comme femme à la naissance et qui s'identifie comme un homme. Extrait traduit de [National Center for Transgender Equality \(disponible en anglais seulement\)](#).

¹² « Intersexe » est un terme général utilisé pour désigner une variété de conditions dans lesquelles une personne naît avec une anatomie sexuelle ou reproductive qui ne semble pas correspondre aux définitions typiques de la femme ou de l'homme. Extrait traduit de [Intersex Society of North America \(disponible en anglais seulement\)](#).

Gender/gender identity

The Government of Canada defines sex as biological characteristics,¹³ such as male, female or intersex and defines gender as a social identity, such as man, woman, non-binary or two-spirit.¹⁴ Sex and gender are not interchangeable terms and because of this, it should be recognized that employees access toilet rooms based on their gender expression, not biological sex. This will ensure that transgender, gender non-binary and intersex individuals feel safe to use the toilet room that best reflects their gender. Therefore, in the context of requiring federally regulated employers to provide menstrual products in workplaces, the amendments will have a positive impact, as menstrual products will be provided in all toilet rooms under their control, or when not feasible, in another accessible location in the same workplace also controlled by them, offering a reasonable amount of privacy.

Menstruation is a known burden for cisgender women, non-binary individuals, transgender men and intersex individuals, as they are required to manage their distress in addition to managing their menstrual period at their own expense. Conversations about menstruation are typically heavily gendered and it is assumed that those who menstruate identify as women and have typically “female” experiences of their menstrual periods.¹⁵ A lack of access to menstrual products in men’s toilet rooms has raised concerns regarding washroom equity for transgender men and non-binary individuals.¹⁶ Furthermore, an added challenge is that a private toilet room is required for the individual to take care of their menstrual period when it comes unexpectedly. Since men’s toilet rooms are often not equipped with menstrual product receptacles, this poses an added challenge. Therefore, in order to ensure inequality does not exist within this group, it is necessary to provide menstrual products as well as a covered container for disposal in the men’s toilet compartments as

¹³ Treasury Board of Canada Secretariat. (2018). Modernizing the Government of Canada’s Sex and Gender Information Practices: summary report. Retrieved from [Reports of the Treasury Board of Canada Secretariat - Canada.ca](#).

¹⁴ The term “two-spirit” refers to a person who identifies as having both a masculine and a feminine spirit, and is used by some Indigenous people to describe their sexual, gender and/or spiritual identity. (University of Toronto. (2022). [Two-spirit Community](#)).

¹⁵ Rios, G. R. (2020). The Importance of Menstrual Health and Education. Retrieved from [Girls Globe](#)

¹⁶ Johnson, M. E. (2019). Menstrual justice. *UC Davis Law Review*, 53, 1. Retrieved from [HeinOnline](#).

Genre/identité sexuelle

Le gouvernement du Canada définit le sexe comme une catégorie biologique¹³, qui peut être masculine, féminine ou intersexe, et définit le genre comme une identité sociale, notamment en tant qu’homme, femme, ou personne de type non binaire ou bispirituel¹⁴. Le sexe et le genre ne sont pas des termes interchangeables et pour cette raison, il convient de reconnaître que les employés accèdent aux toilettes en fonction de leur expression de genre et non de leur sexe biologique. Ainsi, les personnes transgenres, non binaires et intersexes se sentiront en sécurité d’utiliser les toilettes qui correspondent le mieux à leur genre. Par conséquent, dans le contexte de l’obligation des employeurs sous réglementation fédérale de fournir des produits menstruels sur les lieux de travail, les modifications auront un impact positif, car les produits menstruels seront fournis dans tous les lieux d’aisances sous l’entière autorité de l’employeur, ou lorsque ce n’est pas possible de le faire, dans un autre endroit accessible et offrant un degré raisonnable d’intimité dans le lieu de travail également contrôlé par eux.

Les menstruations sont un fardeau connu pour les femmes cisgenres, les personnes non binaires, les hommes transgenres et les personnes intersexes, car ils sont tenus de gérer leur détresse en plus de gérer leurs règles à leurs propres frais. Les conversations sur les menstruations sont généralement très sexuées et il est supposé que les personnes qui ont leurs règles s’identifient comme des femmes et ont des expériences typiquement « féminines » de leurs règles¹⁵. Le manque d’accès aux produits menstruels dans les lieux d’aisances pour hommes a soulevé des inquiétudes quant à l’équité des toilettes pour les hommes transgenres et les personnes non binaires¹⁶. De plus, un défi supplémentaire est qu’une salle de toilettes privée est nécessaire pour que la personne puisse s’occuper de ses règles lorsqu’elles arrivent de façon inattendue. Comme les toilettes pour hommes ne sont souvent pas équipées de contenant muni d’un couvercle pour jeter les produits menstruels, cela pose un problème supplémentaire. Par conséquent, afin d’éviter toute inégalité au sein de ce

¹³ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. (2018). Moderniser les pratiques du gouvernement du Canada en matière d’information relative au sexe et au genre : sommaire du rapport. Extrait de [Rapports du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada - Canada.ca](#).

¹⁴ Le terme « bispirituel » désigne une personne qui s’identifie comme ayant un esprit à la fois masculin et féminin, et est utilisé par certains peuples autochtones pour décrire leur identité sexuelle, de genre et/ou spirituelle. (Université de Toronto. (2022). Extrait traduit de [Two-spirit Community \[disponible en anglais seulement\]](#)).

¹⁵ Rios, G. R. (2020). The Importance of Menstrual Health and Education. Extrait de [Girls Globe \(disponible en anglais seulement\)](#).

¹⁶ Johnson, M. E. (2019). Menstrual justice. *UC Davis Law Review*, 53, 1. Extrait de [HeinOnline \(disponible en anglais seulement\)](#).

well. This will ensure that the unique needs of non-binary individuals, transgender men, and intersex people are also addressed.

Socioeconomic considerations

Employee income

An employee's income is an important factor that influences their access to menstrual products. A substantive study completed by Plan Canada in 2018 provided baseline information about menstruation and menstrual health in Canada. The study found that between 23% and 25% of individuals who menstruate, and one third of Canadian women under the age of 25, struggled to afford menstrual products due to economic constraints.¹⁷ Within the federal jurisdiction, 5% of female employees are under the age of 25.¹⁸ According to the study, just over 40% of respondents whose annual household income was between \$40,000 to \$59,999 struggled to purchase menstrual products for themselves.¹⁹ According to the *Employment Equity Act* 2020 Annual Report, 29% of women earned less than \$50,000 per year in federally regulated workplaces.²⁰ Therefore, there is a risk that menstruating employees in federally regulated workplaces who earn lower incomes face economic constraints that may prevent them from accessing adequate menstrual products. Providing menstrual products in federally regulated washrooms will help mitigate this risk and increase access to menstrual products for employees who earn lower incomes.

Geography

In addition to financial barriers, employees in federally regulated workplaces may encounter challenges in accessing menstrual products due to their geographic location. It is estimated that Canadians who menstruate typically spend up to \$6,000 in their lifetime on menstrual hygiene

groupe, il est nécessaire de fournir des produits menstruels ainsi qu'un contenant muni d'un couvercle pour jeter les produits menstruels dans les cabinets de toilette pour hommes également. Cela permettra de répondre aux besoins particuliers des personnes non binaires, des hommes transgenres et des personnes intersexuées.

Considérations socio-économiques

Revenu des employés

Le revenu d'un employé est un facteur important qui influence son accès aux produits menstruels. Une étude de fond réalisée par Plan Canada en 2018 a fourni des informations de base sur les menstruations et la santé menstruelle au Canada. L'étude a révélé qu'entre 23 % et 25 % des personnes qui ont des menstruations, et un tiers des femmes canadiennes de moins de 25 ans, avaient du mal à se procurer des produits menstruels en raison de contraintes économiques¹⁷. Au sein de la compétence fédérale, 5 % des employés ont moins de 25 ans¹⁸. Selon l'étude, un peu plus de 40 % des répondants dont le revenu annuel du ménage se situait entre 40 000 \$ et 59 999 \$ avaient du mal à s'acheter des produits menstruels¹⁹. Selon le rapport annuel de 2020 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 29 % des femmes gagnent moins de 50 000 \$ par an dans les lieux de travail sous réglementation fédérale²⁰. Par conséquent, il existe un risque que les employés de juridiction fédérale qui ont leurs règles et qui gagnent des revenus inférieurs soient confrontés à des contraintes économiques qui peuvent les empêcher d'avoir accès à des produits menstruels adéquats. Le fait de fournir des produits menstruels dans les lieux d'aisances sous réglementation fédérale contribuera à atténuer ce risque et à accroître l'accès aux produits menstruels pour les employés à faible revenu.

Géographie

En plus des obstacles financiers, les employés des lieux de travail sous réglementation fédérale peuvent éprouver des difficultés à accéder à des produits menstruels en raison de leur emplacement géographique. On estime que les Canadiens qui ont leurs règles dépensent généralement

¹⁷ Plan International and Hill + Knowlton Strategies. (2019). Reports and Publications, Plan Canada. Retrieved from A Canadian Gender Study - Period Stigma Report and United Way. (2021). United Way Period Promise Research Project Final Report. Retrieved from [The United Way Period Promise](#).

¹⁸ Federal Jurisdiction Workplace Survey

¹⁹ Plan International and Hill + Knowlton Strategies. (2019). Reports and Publications, Plan Canada: Retrieved from A Canadian Gender Study - Period Stigma Report and United Way. (2021). United Way Period Promise Research Project Final Report. Retrieved from [The United Way Period Promise](#).

²⁰ Employment and Social Development Canada. (2020). *Employment Equity Act*: Annual Report 2020. Retrieved from [Reports: Employment equity in federally regulated workplaces](#).

¹⁷ Plan International and Hill + Knowlton Strategies. (2019). Reports and Publications, Plan Canada. Extrait de A Canadian Gender Study - Period Stigma Report and United Way. (2021). United Way Period Promise Research Project Final Report. Extrait de [The United Way Period Promise \(disponible en anglais seulement\)](#).

¹⁸ Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale

¹⁹ Plan International and Hill + Knowlton Strategies. (2019). Reports and Publications, Plan Canada. Extrait de A Canadian Gender Study - Period Stigma Report and United Way. (2021). United Way Period Promise Research Project Final Report. Extrait de [The United Way Period Promise \(disponible en anglais seulement\)](#).

²⁰ Emploi et Développement social Canada. (2020). *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : Rapport annuel de 2020. Extrait de [Rapports : Équité en matière d'emploi dans les lieux de travail sous réglementation fédérale](#).

products.²¹ Those who live in more remote, rural and northern communities can expect to pay double the price for the same products found in larger urban communities. There is a clear accessibility divide between larger urban centres and smaller communities. Therefore, the amendments will have a positive impact on those employees who work in remote, rural, and northern locations.

Culture and religion

While employees in federally regulated workplaces hold a range of religious and cultural beliefs, the amendments are not expected to impact workers differently based on religion or culture. The significance of menstruation varies among different cultural and religious groups. In some cultures and religions, there is a traditional taboo surrounding the use of tampons, for example, including the belief that tampons are detrimental to women's health.²² Furthermore, there are concerns that tampons are painful and fears that it will break the hymen, which is still believed to be the ultimate symbol of virginity in some cultures.²³ Employers will be required to provide both tampons and menstrual pads at a minimum, empowering and providing agency to employees of diverse religious and cultural beliefs to use the form of protection they feel comfortable using.

Indigenous workers

The availability of menstrual products will have a positive impact on Indigenous workers, particularly those who work in remote areas where there is typically less access to menstrual products. For example, individuals who work outside of the city may have more difficulty accessing products, especially when their menstrual period starts without that employee having menstrual products on hand.

In addition, according to the *Employment Equity Act* 2020 Annual Report, 34.4% of Aboriginal²⁴ women who work in federally regulated workplaces earned less than \$50,000 per year.²⁵ Therefore, requiring federally

jusqu'à 6 000 \$ au cours de leur vie en produits d'hygiène menstruels²¹. Ceux qui vivent dans des communautés plus isolées, rurales et nordiques peuvent s'attendre à payer le double du prix pour les mêmes produits que ceux que l'on trouve dans les grandes communautés urbaines. Il existe un fossé évident en matière d'accessibilité entre les grands centres urbains et les petites communautés. Par conséquent, les modifications auront une incidence positive sur les employés qui travaillent dans des régions isolées, rurales et nordiques.

Culture et religion

Bien que les employés des lieux de travail sous réglementation fédérale aient une gamme de croyances religieuses et culturelles, les modifications ne devraient pas avoir d'incidence différente sur les travailleurs en fonction de leur religion ou de leur culture. La signification des menstruations varie selon les différents groupes culturels et religieux. Dans certaines cultures et religions, il existe un tabou traditionnel entourant l'utilisation des tampons, par exemple, y compris la croyance que les tampons sont préjudiciables à la santé des femmes²². De plus, on craint que les tampons soient douloureux et qu'ils brisent l'hymen, qui est encore considéré comme le symbole ultime de la virginité dans certaines cultures²³. Les employeurs sont tenus de fournir au minimum des tampons et des serviettes sanitaires, permettant aux employés de diverses croyances religieuses et culturelles d'utiliser la forme de protection qui leur convient.

Travailleurs autochtones

La disponibilité de produits menstruels aura un impact positif sur les travailleurs autochtones, en particulier ceux qui travaillent dans des régions éloignées où l'accès aux produits menstruels est généralement plus restreint. Par exemple, les personnes qui travaillent à l'extérieur de la ville peuvent avoir plus de difficulté à accéder aux produits, en particulier lorsque l'employé commence ses règles sans que cet employé ait des produits menstruels sous la main.

De plus, selon le rapport annuel de 2020 sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 34,4 % des femmes autochtones²⁴ qui travaillent dans des lieux de travail sous réglementation fédérale gagnent moins de 50 000 \$ par année²⁵.

²¹ Schulich Medicine & Dentistry. (2020). Period Poverty. Retrieved from [Period Poverty](#).

²² Bobier, L. (2020). The Sexualization of Menstruation: On Rape, Tampons, and 'Prostitutes'. The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies, 303-317. Retrieved from [The Palgrave Handbook](#).

²³ Ren, Y. (2016). Why Chinese women don't use tampons. The Guardian: The Women's Blog. Retrieved from [Why Chinese women don't use tampons](#).

²⁴ "Aboriginal" is the term used in the *Employment Equity Act*: Annual Report 2020.

²⁵ Employment and Social Development Canada. (2020). *Employment Equity Act*: Annual Report 2020. Retrieved from [Reports: Employment equity in federally regulated workplaces](#).

²¹ Schulich Medicine & Dentistry. (2020). Period Poverty. Extrait de [Period Poverty \(disponible en anglais seulement\)](#).

²² Bobier, L. (2020). The Sexualization of Menstruation: On Rape, Tampons, and 'Prostitutes'. The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies, 303-317. Extrait de [The Palgrave Handbook \(disponible en anglais seulement\)](#).

²³ Ren, Y. (2016). Why Chinese women don't use tampons. The Guardian: The Women's Blog. Extrait de [Why Chinese women don't use tampons \(disponible en anglais seulement\)](#).

²⁴ « Autochtone » est le terme utilisé dans le rapport de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : Rapport annuel de 2020.

²⁵ Emploi et Développement social Canada. (2020). *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : Rapport annuel de 2020. Extrait de [Rapports : Équité en matière d'emploi dans les lieux de travail sous réglementation fédérale](#).

regulated employers to provide menstrual products will have a positive impact on Aboriginal workers who menstruate and who earn lower incomes.

Age

For Canadians, menstruation typically begins between the ages of 11 and 14²⁶ and ends around menopause that is most often experienced between the ages of 45 and 55, averaging around age 51.²⁷ Considering the average age for menopausal transition, the Labour Program conducted an analysis based on data available and approximately 35% of employees in the federal jurisdiction are women under 52 years of age, including in the private sector, the federal public service, and Indigenous governments. It is anticipated that requiring federally regulated employers to provide menstrual products in the workplace will positively benefit employees in this age range who menstruate.

Other considerations

Language

There is no available data that supports differential outcomes for employees based on the language they speak at work.

Education

There is no available data that supports differential outcomes for employees based on their education. Education is linked to socioeconomic considerations that are covered in the previous section.

Summary

By requiring that menstrual products be accessible to all employees regardless of gender, it is anticipated that the amendments will positively impact employees who menstruate, including cisgender women, non-binary individuals, transgender men and intersex people. This also supports the Government's commitment to gender equity. It is important to highlight the intersectionality of the many diverse attributes of employees who menstruate. For example, how an individual manages their period is influenced by identity, socioeconomic status, culture and personal preference.

Par conséquent, exiger que les employeurs sous réglementation fédérale fournissent des produits menstruels aura un impact positif pour les travailleurs autochtones qui ont leurs règles et qui gagnent moins d'argent.

Âge

Chez les Canadiens, les menstruations commencent généralement entre 11 et 14 ans²⁶ et se terminent autour de la ménopause, qui survient le plus souvent entre 45 et 55 ans, la moyenne se situant autour de 51 ans²⁷. Compte tenu de l'âge moyen de la transition ménopausique, le Programme du travail a effectué une analyse basée sur les données disponibles et environ 35 % des employés de compétence fédérale sont des femmes de moins de 52 ans, y compris dans le secteur privé, la fonction publique fédérale et les gouvernements autochtones. On prévoit que le fait d'obliger les employeurs sous réglementation fédérale à fournir des produits menstruels sur le lieu de travail sera bénéfique pour les employés de cette tranche d'âge qui ont leurs règles.

Autres considérations

Langue

Il n'y a pas de données disponibles qui soutiennent des résultats différents pour les employés en fonction de la langue dont ils parlent au travail.

Éducation

Il n'y a pas de données disponibles qui soutiennent les résultats différents pour les employés en fonction de leur éducation. L'éducation est liée à des considérations socio-économiques qui sont traitées dans la section précédente.

Résumé

En exigeant que les produits menstruels soient accessibles à tous les employés, quel que soit leur genre, il est prévu que les modifications auront un impact positif sur les employés qui ont leurs règles, y compris les femmes cisgenres, les personnes non binaires, les hommes transgenres et les personnes intersexes. Cela soutient également l'engagement du gouvernement en faveur de l'équité entre les genres. Il est important de souligner l'intersectionnalité des divers attributs des employés qui ont leurs règles. Par exemple, la façon dont une personne gère ses règles est influencée par son identité, son statut socio-économique, sa culture et ses préférences personnelles.

²⁶ Healthwise Staff. (2017). Normal menstrual cycle. HealthLink BC. Retrieved from [Normal Menstrual Cycle – HealthLink BC](#).

²⁷ National Institute on Aging. (2021). What is Menopause? Retrieved from [U.S. Department of Health & Human Services](#).

²⁶ Healthwise Staff. (2017). Normal menstrual cycle. HealthLink BC. Extrait de [Normal Menstrual Cycle – HealthLink BC \(disponible en anglais seulement\)](#).

²⁷ National Institute on Aging. (2021). What is Menopause? Extrait de [U.S. Department of Health & Human Services \(disponible en anglais seulement\)](#).

The amendments are expected to have a notable positive impact on employees who face socioeconomic constraints. Employees who menstruate and experience financial barriers to purchasing menstrual products have reported missing work due to lack of products. Ensuring products are accessible to all employees may address gender and socioeconomic discrimination in the workplace.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

Implementation

Based on stakeholder feedback, the amendments will now come into force on December 15, 2023. The Labour Program is committed to providing guidance material to help employers comply with the Regulations and ensure clear interpretation.

Compliance and enforcement

Compliance with the amendments will be achieved using a variety of existing approaches along a compliance continuum. This may include seeking an assurance of voluntary compliance. Directions may also be issued in cases where the employer is unwilling to provide an assurance of voluntary compliance. To address more serious or repeated violations, an AMP under Part IV of the Code may be issued.

Designated occupational health and safety violations are listed and classified under Schedule 1 of the AMPs Regulations. When amendments are made to Part II of the Code or its associated regulations, Schedule 1 of the AMPs Regulations must also be amended to reflect any updates to obligations or provisions.

The AMPs Regulations specify the method used to determine the amount of an AMP in a given situation when issuing the notice of violation. The baseline penalty amount applicable to a violation varies depending on the type of person or department believed to have committed a violation and the classification of the violation.²⁸ Each designated violation is classified as either Type A, B, C, D or E, in order of increasing severity, according to the level of risk and/or the impact and significance of the violation, as outlined in Table 7.

If an employee believes there is a contravention of the Code at their workplace, the employee may make a complaint to their employer/supervisor who must work to address the employee's concerns. Complaints can be made

Les modifications devraient avoir un impact positif notable sur les employés qui font face à des contraintes socio-économiques. Les personnes qui ont leurs règles et qui rencontrent des obstacles financiers à l'achat de produits menstruels ont déclaré avoir dû s'absenter du travail en raison du manque de produits. En veillant à ce que les produits soient accessibles à tous les employés, on peut s'attaquer à la discrimination de genre et socio-économique sur le lieu de travail.

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

Mise en œuvre

Étant donné les commentaires des intervenants, les modifications entreront en vigueur le 15 décembre 2023. Le Programme du travail s'engage à fournir de la documentation d'orientation pour aider les employeurs à se conformer au Règlement et assurer une interprétation claire.

Conformité et application

La conformité aux modifications réglementaires sera assurée au moyen de diverses approches existantes dans le cadre du continuum de conformité. Il peut s'agir d'obtenir une promesse de conformité volontaire. Des directives peuvent également être émises dans les cas où l'employeur n'est pas disposé à fournir une promesse de conformité volontaire. En cas de violations plus graves ou répétées, une SAP peut être imposée en vertu de la partie IV du Code.

Les violations désignées en matière de santé et de sécurité au travail sont énumérées et classées à l'annexe 1 du Règlement sur les SAP. Lorsque des modifications sont apportées à la partie II du Code ou à ses règlements connexes, l'annexe 1 du Règlement sur les SAP doit également être modifiée pour refléter toute mise à jour des obligations ou des dispositions.

Le Règlement sur les SAP précise la méthode utilisée pour déterminer le montant d'une SAP dans une situation donnée lors de l'émission d'un procès-verbal. Le montant de la pénalité de base applicable à une violation varie en fonction du type de personne ou de service soupçonné d'avoir commis une violation et de la classification de la violation.²⁸ Chaque violation désignée est classée comme étant de type A, B, C, D ou E, par ordre croissant de gravité, selon le niveau de risque et/ou l'impact et l'importance de la violation, comme il est indiqué dans le tableau 7.

Si un employé croit qu'il y a une contravention au Code sur son lieu de travail, il peut déposer une plainte auprès de son employeur/superviseur qui doit chercher à répondre aux préoccupations de l'employé. Les plaintes

²⁸ See "Penalty Amount" in the AMPS Regulations.

²⁸ Voir « Montant de la pénalité » dans le Règlement sur les SAP.

under Part II of the Code to a health and safety officer at the Labour Program only if the internal complaint resolution process has been followed and has not been successful in resolving the matter. For more information, please see the [Internal complaint resolution process](#) on the Canada.ca website.

Table 7: Classification method for violations under the Code

TYPE	PART II
A	Related to administrative and technical provisions.
B	Related to low-risk hazards that may result in a minor injury or illness that requires medical treatment, but that do not result in disabling injuries.
C	Related to medium-risk hazards that may result in a serious injury or illness that prevents an employee from effectively performing their regular work duties.
D	Related to high-risk hazards that may result in serious injury or fatality.
E	Involves immediate life-threatening hazards or hazards known to cause latent occupational disease. These hazards give the employee little to no opportunity to avoid or minimize severe injury or death or occupational disease.

Contact

Duncan Shaw
 Senior Director
 Workplace Directorate
 Labour Program
 Employment and Social Development Canada
 165 De l'Hôtel-de-Ville Street
 Place du Portage, Phase II, 10th Floor
 Gatineau, Quebec
 J8X 3X2
 Email: EDSC.LAB.SST.POLITIQUES-LAB.OHS.POLICY.ESDC@hrsde-rhdcc.gc.ca

peuvent être déposées en vertu de la partie II du Code auprès d'un agent de santé et de sécurité du Programme du travail uniquement si le processus de règlement interne des plaintes a été suivi et n'a pas permis de résoudre le problème. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le [processus de règlement interne des plaintes](#) sur le site Web Canada.ca.

Tableau 7 : Méthode de classification des violations en vertu du Code

TYPE	PARTIE II
A	Liée à des dispositions administratives.
B	Concerne les dangers à faible risque qui peuvent entraîner une blessure ou une maladie mineure nécessitant un traitement médical, mais qui n'entraînent pas de blessures invalidantes.
C	Liée à des dangers à risque moyen qui peuvent entraîner une blessure ou une maladie grave qui empêche un employé d'effectuer efficacement ses tâches régulières.
D	Liée à des dangers à risque élevé qui peuvent entraîner des blessures graves ou la mort.
E	Concerne des dangers immédiats potentiellement mortels ou des dangers connus pour causer des maladies professionnelles latentes. Ces dangers donnent à l'employé peu ou pas de possibilité d'éviter, ou de minimiser, des blessures graves, la mort ou des maladies professionnelles.

Personne-ressource

Duncan Shaw
 Directeur principal
 Direction du milieu de travail
 Programme du travail
 Emploi et Développement social Canada
 165, rue De l'Hôtel-de-Ville
 Place du Portage, Phase II, 10^e étage
 Gatineau (Québec)
 J8X 3X2
 Courriel : EDSC.LAB.SST.POLITIQUES-LAB.OHS.POLICY.ESDC@hrsde-rhdcc.gc.ca

Registration
SOR/2023-79 April 21, 2023

CANADA LABOUR CODE

P.C. 2023-361 April 21, 2023

Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Labour, makes the annexed *Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code* under section 238.2^a and subsections 253.2(4)^b, 264(1)^c and 270(1)^d of the *Canada Labour Code*^e.

Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code

Canada Labour Standards Regulations

1 The *Canada Labour Standards Regulations*¹ are amended by adding the following after section 3:

Employment Statement

3.1 The following information must be included in the employment statement provided under section 253.2 of the Act:

- (a)** the names of the parties to the employment relationship;
- (b)** the job title of the employee and a brief description of their duties and responsibilities;
- (c)** the address of the ordinary place of work;
- (d)** the date on which the employment commences;
- (e)** the term of the employment;
- (f)** the duration of the probationary period, if any;
- (g)** a description of the necessary qualifications for the position;
- (h)** a description of any required training for the position;

^a S.C. 2018, c. 27, s. 486

^b S.C. 2018, c. 27, s. 502

^c S.C. 2020, c. 12, s. 4

^d S.C. 2017, c. 20, s. 377

^e R.S., c. L-2

¹ C.R.C., c. 986; SOR/2019-168, s. 1

Enregistrement
DORS/2023-79 Le 21 avril 2023

CODE CANADIEN DU TRAVAIL

C.P. 2023-361 Le 21 avril 2023

Sur recommandation du ministre du Travail et en vertu de l'article 238.2^a et des paragraphes 253.2(4)^b, 264(1)^c et 270(1)^d du *Code canadien du travail*^e, Son Excellence la Gouverneure générale en conseil prend le *Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail*, ci-après.

Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail

Règlement du Canada sur les normes du travail

1 Le *Règlement du Canada sur les normes du travail*¹ est modifié par adjonction, après l'article 3, de ce qui suit :

Déclaration d'emploi

3.1 Les renseignements ci-après sont inclus dans la déclaration d'emploi remise conformément à l'article 253.2 de la Loi :

- a)** le nom des parties à la relation d'emploi;
- b)** le titre du poste de l'employé et une brève description de ses fonctions et responsabilités;
- c)** l'adresse du lieu de travail habituel;
- d)** la date du début de l'emploi;
- e)** la durée de l'emploi;
- f)** la durée de la période de probation, selon le cas;
- g)** des précisions concernant les compétences nécessaires pour le poste;
- h)** des précisions concernant toute formation requise pour le poste;

^a L.C. 2018, ch. 27, art. 486

^b L.C. 2018, ch. 27, art. 502

^c L.C. 2020, ch. 12, art. 4

^d L.C. 2017, ch. 20, art. 377

^e L.R., ch. L-2

¹ C.R.C., ch. 986; DORS/2019-168, art. 1

- (i)** the hours of work for the employee, including information on the calculation of those hours and rules regarding overtime hours;
- (j)** the rate of wages or salary and the rate of overtime pay;
- (k)** the frequency of pay days and the frequency of payment of any other remuneration;
- (l)** any mandatory deductions from wages; and
- (m)** information about how the employee can claim reimbursement of reasonable work-related expenses.

2 The Regulations are amended by adding the following after section 23:

Reimbursement of Reasonable Work-Related Expenses

23.1 (1) For the purposes of subsection 238.1(1) of the Act, the factors to consider in determining whether or not an expense is work-related are

- (a)** whether the expense is connected to the employee's performance of work;
- (b)** whether the expense enables an employee to perform work;
- (c)** whether incurring the expense is required by the employer as a condition of employment or continued employment;
- (d)** whether the expense satisfies a requirement for the employee's work imposed by an occupational health or safety standard; and
- (e)** whether the expense is incurred for a legitimate business purpose and not for personal use or enjoyment.

(2) For the purposes of subsection 238.1(1) of the Act, the factors to consider in determining whether or not an expense is reasonable are

- (a)** whether the expense is connected to the employee's performance of work;
- (b)** whether the expense is incurred to enable an employee to perform work;
- (c)** whether it is incurred at the request of the employer;
- (d)** whether any amount of expense is incurred beyond the amount necessary to enable the performance of the work;

- i)** les heures de travail de l'employé y compris la façon de les calculer et les règles relatives aux heures supplémentaires;
- j)** le taux horaire ou le salaire annuel, y compris les taux des heures supplémentaires;
- k)** la fréquence des jours de paie et du versement de toute autre forme de rémunération;
- l)** les retenues obligatoires prélevées sur le salaire;
- m)** des renseignements sur le processus de réclamation par l'employé des indemnités de dépenses raisonnables liées au travail.

2 Le même règlement est modifié par adjonction, après l'article 23, de ce qui suit :

Indemnité de dépenses raisonnables liées au travail

23.1 (1) Pour l'application du paragraphe 238.1(1) de la Loi, les facteurs à prendre en compte afin de déterminer si la dépense est liée ou non au travail sont les suivants :

- a)** elle est liée à l'exécution du travail par l'employé;
- b)** elle permet à un employé d'exécuter son travail;
- c)** elle est exigée par l'employeur comme condition d'emploi ou de maintien de l'emploi;
- d)** elle satisfait à une exigence liée au travail de l'employé qui est imposée par une norme de santé ou de sécurité au travail;
- e)** elle est engagée par l'employé à des fins professionnelles légitimes et non pour son usage ou son plaisir personnel.

(2) Pour l'application du paragraphe 238.1(1) de la Loi, les facteurs à prendre en compte afin de déterminer si la dépense est raisonnable ou non sont les suivants :

- a)** elle est liée à l'exécution du travail par l'employé;
- b)** elle permet à un employé d'exécuter son travail;
- c)** elle est engagée à la demande de l'employeur;
- d)** elle est supérieure au montant nécessaire pour l'exécution du travail;
- e)** elle est habituellement remboursée par un employeur dans un secteur semblable;

(e) whether the expense is one that is normally reimbursed by employers in similar industries;

(f) whether the employer authorized the expense in advance;

(g) whether the expense is incurred by the employee in good faith; and

(h) whether the claim includes documentation, such as a receipt or invoice, that indicates that the expense was incurred.

(3) For the purposes of paragraph 238.1(3)(c) of the Act, the time limit for the employer to pay the employee any amount that is payable is 30 days after the day on which the employee submits the claim for payment.

3 Paragraph 24(2)(f) of the French version of the Regulations is replaced by the following:

f) les sommes versées chaque jour de paie, une fois les retenues effectuées, avec les détails précis sur les retenues effectuées;

Administrative Monetary Penalties (Canada Labour Code) Regulations

4 (1) Part 1 of Schedule 2 to the Administrative Monetary Penalties (Canada Labour Code) Regulations² is amended by adding the following after item 95:

	Column 1	Column 2
Item	Provision	Violation Type
95.1	238.1(1)	B
95.2	238.1(3)(a)	B
95.3	238.1(3)(b)	B
95.4	238.1(3)(c)	B

(2) Part 1 of Schedule 2 to the Regulations is amended by adding the following after item 132:

	Column 1	Column 2
Item	Provision	Violation Type
132.1	253.1(1)	A
132.2	253.1(2)	A
132.3	253.1(3)	A
132.4	253.2(1)	A

² SOR/2020-260

f) elle a été autorisée à l'avance par l'employeur;

g) elle est engagée de bonne foi par l'employé;

h) si la demande inclut un document, tel qu'un reçu, une facture ou tout autre document indiquant les frais engagés.

(3) Pour l'application de l'alinéa 238.1(3)c) de la Loi, le délai fixé pour verser à l'employé tout montant payable est de trente jours suivant la présentation d'une demande de remboursement par l'employé.

3 L'alinéa 24(2)f) de la version française du même règlement est remplacé par ce qui suit :

f) les sommes versées chaque jour de paie, une fois les retenues effectuées, avec les détails précis sur les retenues effectuées;

Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires (Code canadien du travail)

4 (1) La partie 1 de l'annexe 2 du Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires (Code canadien du travail)² est modifiée par adjonction, après l'article 95, de ce qui suit :

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Disposition	Type de violation
95.1	238.1(1)	B
95.2	238.1(3)a)	B
95.3	238.1(3)b)	B
95.4	238.1(3)c)	B

(2) La partie 1 de l'annexe 2 du même règlement est modifiée par adjonction, après l'article 132, de ce qui suit :

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Disposition	Type de violation
132.1	253.1(1)	A
132.2	253.1(2)	A
132.3	253.1(3)	A
132.4	253.2(1)	A

² DORS/2020-260

	Column 1	Column 2
Item	Provision	Violation Type
132.5	253.2(2)	A
132.6	253.2(3)	A

5 Item 1 of Division 1 of Part 2 of Schedule 2 to the Regulations is replaced by the following:

	Column 1	Column 2
Item	Provision	Violation Type
1	3.1(a)	A
1.01	3.1(b)	A
1.02	3.1(c)	A
1.03	3.1(d)	A
1.04	3.1(e)	A
1.05	3.1(f)	A
1.06	3.1(g)	A
1.07	3.1(h)	A
1.08	3.1(i)	A
1.09	3.1(j)	A
1.1	3.1(k)	A
1.11	3.1(l)	A
1.12	3.1(m)	A
1.13	4	A

Coming into Force

6 (1) Subject to subsection (2), these Regulations come into force on the day on which section 502 of the *Budget Implementation Act, 2018, No. 2*, chapter 27 of the Statutes of Canada, 2018, comes into force, but if they are registered after that day, they come into force 60 days after the day on which they are published in the *Canada Gazette, Part II*.

(2) Section 2 and subsection 4(1) come into force on the day on which section 486 of the *Budget Implementation Act, 2018, No. 2*, chapter 27 of the Statutes of Canada, 2018, comes into force, but if these Regulations are registered after that day, section 2 and subsection 4(1) come into force 60 days after the day on which they are published in the *Canada Gazette, Part II*.

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Disposition	Type de violation
132.5	253.2(2)	A
132.6	253.2(3)	A

5 L'article 1 de la section 1 de la partie 2 de l'annexe 2 du même règlement est remplacé par ce qui suit :

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Disposition	Type de violation
1	3.1a)	A
1.01	3.1b)	A
1.02	3.1c)	A
1.03	3.1d)	A
1.04	3.1e)	A
1.05	3.1f)	A
1.06	3.1g)	A
1.07	3.1h)	A
1.08	3.1i)	A
1.09	3.1j)	A
1.1	3.1k)	A
1.11	3.1l)	A
1.12	3.1m)	A
1.13	4	A

Entrée en vigueur

6 (1) Sous réserve du paragraphe (2), le présent règlement entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'article 502 de la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018*, chapitre 27 des Lois du Canada (2018), ou, s'il est enregistré après cette date, soixante jours suivant la date de sa publication dans la *Partie II de la Gazette du Canada*.

(2) L'article 2 et le paragraphe 4(1) entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'article 486 de la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018*, chapitre 27 des Lois du Canada (2018), ou, si le présent règlement est enregistré après cette date, soixante jours suivant la date de sa publication dans la *Partie II de la Gazette du Canada*.

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

Issues

Labour standards in industries within the federally regulated private sector are regulated by Part III of the *Canada Labour Code* (the Code). These include industries such as air transportation, interprovincial road transportation, radio and television broadcasting, telecommunications, banking, and postal and courier services, among others. At present, the definition of wages under Part III of the Code does not include work-related expenses (e.g. uniforms, equipment, travel and accommodations, training, fuel), resulting in a legislative gap. Employees seeking reimbursement for work-related expenses have limited options to recover the expense short of commencing a civil action against their employer. Civil proceedings can be costly for both employees and employers and take a substantial amount of time to conclude. Legislative provisions contained in *Budget Implementation Act, 2018, No. 2* (BIA 2018, No. 2) address this gap but require supporting regulations. The Regulations will require employers to reimburse their employees for work-related expenses within 30 days of an employee submitting a claim for payment where there is no written agreement setting out an alternative time limit and will prescribe factors to consider in determining if an expense is or is not work related and if an expense is or is not reasonable.

Employers in the federally regulated private sector are also not currently required to provide employees with any documentation about their employment status or the nature of their relationship with the employer. The BIA 2018, No. 2 contains changes to the Code that will require employers to provide information to their employees concerning the details of their employment. Regulations are required to set out what information must be included in a statement of employment conditions.

Background

The BIA 2018 No. 2, which received royal assent on December 13, 2018, made a number of amendments to the Code. Several of these amendments have entered into force (e.g. the elimination of minimum length-of-service requirements for maternity and parental leave) and others are planned to come into force throughout the next several years, alongside supporting regulations. Amendments are aimed at improving protections for employees, particularly those in precarious work, while supporting productive workplaces.

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

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

Enjeux

Les normes du travail au sein des industries du secteur privé relevant de la compétence fédérale sont réglementées par la partie III du *Code canadien du travail* (le Code). Il s'agit notamment d'industries telles que le transport aérien, le transport routier interprovincial, la radiodiffusion et la télédiffusion, les télécommunications, les banques et les services postaux et de messagerie. Actuellement, la définition des salaires en vertu de la partie III du Code ne comprend pas les dépenses liées au travail (par exemple les uniformes, l'équipement, les déplacements et l'hébergement, la formation et le carburant), ce qui constitue une lacune législative. Les employés qui cherchent à se faire rembourser des dépenses liées au travail ont peu d'options pour recouvrer ces dépenses sans déclencher des poursuites au civil contre leur employeur. Les procédures civiles peuvent être coûteuses pour les employés et les employeurs et prennent beaucoup de temps. Les dispositions législatives figurant dans la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018* (LEB n° 2 de 2018) comblent cette lacune, mais exigent un règlement d'application. Le Règlement exigera que les employeurs remboursent à leurs employés les dépenses liées au travail dans les 30 jours suivant la présentation d'une demande de remboursement lorsqu'il n'y a pas d'entente écrite établissant un autre délai et prévoira les facteurs à prendre en compte afin de déterminer si une dépense est liée ou non au travail ou si elle est raisonnable ou non.

À l'heure actuelle, les employeurs relevant de la compétence fédérale ne sont pas tenus de fournir aux employés des documents sur leur situation d'emploi ou sur la nature de leur relation avec l'employeur. La LEB n° 2 de 2018 prévoit des modifications au Code qui obligeront les employeurs à fournir à leurs employés des renseignements précisant la nature de leur emploi. Un règlement est nécessaire afin de préciser quels renseignements doivent être mentionnés dans une déclaration relative aux conditions d'emploi.

Contexte

La LEB n° 2 de 2018, qui a reçu la sanction royale le 13 décembre 2018, a apporté plusieurs modifications au Code. Plusieurs de ces modifications sont maintenant en vigueur (par exemple l'élimination des exigences minimales en matière de durée de service pour les congés de maternité et les congés parentaux) et d'autres devraient entrer en vigueur au cours des prochaines années, parallèlement à leurs règlements d'application. Les modifications visent principalement à améliorer les protections offertes aux employés, en particulier ceux qui occupent un

Among the amendments in BIA 2018 No. 2 not yet in force are the requirements for employers to provide their employees with

- (a) reimbursement for reasonable work-related expenses;
- (b) a written employment statement containing information relating to their employment within the first 30 days of employment; and
- (c) information respecting the employers' and employees' rights and obligations under Part III of the Code within the first 30 days of their employment and within 30 days of any updates.

The requirements listed under paragraphs (a) and (b) require supporting regulations: all three amendments will come into force by Order in Council. The legislative provisions related to reimbursement, the written employment statement and the required information about Part III rights and obligations, as well as supporting regulations, will come into force at the same time.

Application of the new provisions

Part III of the Code establishes basic labour standards (e.g. payment of wages, protected leaves) for persons employed in federal Crown corporations (but not the public service) and federally regulated private sector industries. These industries include

- international and interprovincial transportation by land and sea, including railways, shipping, trucking and bus operations;
- airports and airlines;
- port operations;
- telecommunications and broadcasting;
- banks;
- First Nations Band Councils; and
- industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada or of two or more provinces, such as grain handling and uranium mining.

The new work-related expenses and statement of employment provisions are applicable to all workplaces subject to Part III of the Code. The federal public service and employees of Parliament are covered by Parts II and IV of the Code only. All other workplaces, which make up over 90% of the Canadian workforce, are under provincial labour jurisdiction.

emploi précaire, tout en soutenant la productivité des milieux de travail.

Parmi les modifications de la LEB n° 2 de 2018 qui ne sont pas encore en vigueur figurent les exigences selon lesquelles les employeurs doivent fournir à leurs employés :

- a) le remboursement des dépenses raisonnables liées au travail;
- b) une déclaration d'emploi écrite indiquant les renseignements relatifs à leur emploi dans leurs 30 premiers jours d'emploi;
- c) les renseignements concernant les droits et obligations des employeurs et des employés en vertu de la partie III du Code dans les 30 premiers jours de leur emploi et dans les 30 jours suivant toute mise à jour.

Les exigences énumérées aux alinéas a) et b) requièrent un règlement d'application, cependant les trois modifications entreront en vigueur par décret. Les dispositions législatives relatives au remboursement, la déclaration d'emploi écrite et les renseignements requis sur les droits et obligations prévus à la partie III, ainsi que le règlement connexe, entreront en vigueur en même temps.

Application des nouvelles dispositions

La partie III du Code établit des normes du travail de base (par exemple le versement du salaire et les congés) qui s'appliquent aux personnes employées par les sociétés d'État fédérales (à l'exception de la fonction publique) et les industries du secteur privé sous réglementation fédérale. Ces industries comprennent :

- le transport international et interprovincial routier, maritime et ferroviaire, notamment l'expédition, le camionnage de même que le transport par autocar;
- les aéroports et les transporteurs aériens;
- les opérations portuaires;
- les télécommunications et la radiodiffusion;
- les banques;
- les conseils de bande des Premières Nations;
- les industries déclarées par le Parlement comme relevant de l'intérêt général du Canada ou de deux provinces ou plus, comme la manutention du grain et l'extraction d'uranium.

Les nouvelles dispositions sur les dépenses liées au travail et la déclaration d'emploi s'appliquent à tous les lieux de travail assujettis à la partie III du Code. La fonction publique fédérale et les employés du Parlement ne sont assujettis qu'aux parties II et IV du Code. Tous les autres milieux de travail, qui représentent plus de 90 % de la main-d'œuvre canadienne, relèvent de la compétence des provinces en matière de travail.

Administrative Monetary Penalties (Canada Labour Code) Regulations

On January 1, 2021, the new Part IV (Administrative Monetary Penalties) of the Code came into force to promote compliance with requirements under Part II (Occupational Health and Safety) and Part III (Labour Standards) of the Code. The *Administrative Monetary Penalties (Canada Labour Code) Regulations* (the AMPs Regulations) designate and classify violations of obligations under Part II and Part III of the Code and related regulations for which an administrative monetary penalty (AMP) may be issued.

Amendments to the AMPs Regulations are needed to ensure that requirements set out in the legislative provisions and in the new Regulations can be subject to an AMP.

Objective

The primary objective of the *Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code* (reimbursement of work-related expenses and statement of employment conditions) [the Regulations] is to support the implementation of the new provisions of the Code pertaining to the recovery of unpaid work-related expenses and the requirement to provide employees a statement of employment.

Reimbursement of work-related expenses

The legislative amendments in BIA 2018 No. 2 expand the wage recovery provisions under Part III of the Code by enabling employees to recover the reasonable work-related expenses that they have incurred. The Regulations will make implementation possible by prescribing elements that are necessary for the operation of the legislative provisions. They will also provide additional clarity by setting out a time limit for reimbursement in cases where there is no agreement in place between the employer and employee.

Statement of employment conditions

A written employment statement listing key conditions of employment will provide additional clarity about labour standards and create greater transparency in the labour market, providing vulnerable workers with greater certainty about their employment. The Regulations will prescribe what information should be provided in the written employment statement.

Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires (Code canadien du travail)

Le 1^{er} janvier 2021, la nouvelle partie IV (sanctions administratives pécuniaires) du Code est entrée en vigueur afin de promouvoir le respect des exigences de la partie II (santé et sécurité au travail) et de la partie III (normes du travail) du Code. Le *Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires (Code canadien du travail)* [le Règlement sur les SAP] désigne et classe les violations des dispositions de la partie II et de la partie III du Code et des règlements connexes à l'égard desquelles une sanction administrative pécuniaire (SAP) peut être émise.

Il faut apporter des modifications au Règlement sur les SAP pour s'assurer que les obligations prévues dans les dispositions législatives et le Règlement puissent être assujetties à une SAP.

Objectif

Le principal objectif du *Règlement modifiant certains Règlements pris en vertu du Code canadien du travail* (remboursement des dépenses liées au travail et déclaration des conditions d'emploi) [ci-après « le Règlement »] est d'appuyer la mise en œuvre des nouvelles dispositions du Code qui permettront de mieux recouvrir les dépenses liées au travail non payées et d'assurer la clarté des conditions d'emploi des employés.

Remboursement des dépenses liées au travail

Les modifications législatives prévues dans la LEB n° 2 de 2018 élargissent les dispositions de recouvrement du salaire aux termes de la partie III du Code en permettant aux employés de recouvrer les dépenses raisonnables liées au travail qu'ils ont engagé. Le Règlement rendra la mise en œuvre possible en prescrivant les éléments nécessaires à l'application des dispositions législatives. Il fournira également des précisions supplémentaires en établissant un délai de remboursement dans les cas où il n'y a pas d'entente entre l'employeur et l'employé.

Déclaration des conditions d'emploi

Une déclaration d'emploi écrite énumérant les principales conditions d'emploi permettra de fournir des éclaircissements supplémentaires à propos des normes du travail et d'accroître la transparence sur le marché du travail, offrant ainsi aux travailleurs vulnérables une plus grande certitude au sujet de leur emploi. Ce règlement précisera quels renseignements devraient être fournis dans la déclaration d'emploi écrite.

Description*Work-related expenses*

The BIA 2018 No. 2 introduced section 238.1 to the Code, which provides regulatory authority for the Governor in Council to prescribe ineligible expenses, the time limit for reimbursement in cases where there is no agreement in place between the employer and the employee, and factors to consider in determining whether an expense is work related or reasonable. An Order in Council will bring these legislative provisions into force at the same time as the coming into force of the Regulations.

Time limit for reimbursement

The Regulations will require employers to reimburse their employees for work-related expenses within 30 days of an employee submitting a claim for payment where there is no written agreement setting out an alternative time limit.

Work relatedness of an expense

The Regulations will prescribe the following factors to consider in determining if an expense is or is not work related:

- (a) whether the expense is connected with the employee's performance of work;
- (b) whether the expense was incurred to enable an employee to perform work;
- (c) whether the incurred expense is a requirement of continued employment;
- (d) whether the expense was incurred to satisfy a requirement for the employee's work imposed by an occupational health or safety standard; and
- (e) whether the expense was incurred for a legitimate business purpose, rather than for personal use or enjoyment.

Reasonableness of an expense

The Regulations will also prescribe the following factors to consider in determining if an expense is or is not reasonable:

- (a) whether the expense is connected to the employee's performance of work;
- (b) whether the expense was incurred to enable an employee to perform work;
- (c) whether the expense was incurred at the direction of the employer;

Description*Dépenses liées au travail*

La LEB n° 2 2018 a introduit l'article 238.1 du Code, qui confère au gouverneur en conseil le pouvoir de prescrire des dépenses non admissibles, le délai de remboursement dans les cas où il n'existe pas d'entente entre l'employeur et l'employé et les facteurs à prendre en considération pour déterminer si une dépense est liée au travail ou est raisonnable. Le Règlement entrera en vigueur au moment de l'entrée en vigueur par décret des dispositions législatives.

Délai de remboursement

Le Règlement exigera que les employeurs remboursent à leurs employés les dépenses liées au travail dans les 30 jours suivant la présentation d'une demande de remboursement par un employé, dans la mesure où il n'y a pas d'entente écrite établissant un autre délai.

Lien de la dépense avec le travail

Le Règlement prévoira les facteurs à prendre en compte afin de déterminer si une dépense est liée ou non au travail, à savoir :

- a) si la dépense est liée à l'exécution du travail par l'employé;
- b) si la dépense a été engagée pour permettre à un employé d'exécuter son travail;
- c) si la dépense est exigée comme condition du maintien de l'emploi;
- d) si la dépense a été engagée pour satisfaire à une exigence liée au travail de l'employé imposée par une norme de santé ou de sécurité au travail;
- e) si la dépense a été engagée à des fins professionnelles légitimes plutôt qu'à des fins personnelles ou de divertissement.

Caractère raisonnable d'une dépense

Le Règlement précisera également les facteurs à prendre en compte pour déterminer si une dépense est raisonnable ou non, à savoir:

- a) si la dépense est liée à l'exécution du travail par l'employé;
- b) si la dépense permet à un employé d'exécuter son travail;
- c) si la dépense a été engagée à la demande de l'employeur;

- (d) whether the amount of expense is reasonable and does not incur additional unnecessary expense;
- (e) whether the expense is one that is normally reimbursed by employers in similar industries;
- (f) whether the expense was authorized by the employer in advance;
- (g) whether the expense was incurred by the employee in good faith; and
- (h) whether the claim for the expense includes documentation, such as a receipt or invoice.

Statement of employment conditions

The BIA 2018 No. 2 also introduced a requirement for employers to provide a written statement of employment within the first 30 days of employment (subsection 253.2(1)) and regulatory authority for the Governor in Council to prescribe the information that must be included in the written employment statement (subsection 253.2(4)).

Content of employment statement

The Regulations will require that the following information be included in the employment statement:

- (a) the names of the parties to the employment relationship;
- (b) the job title and brief description of their duties and responsibilities;
- (c) the place of work;
- (d) the date of commencement of employment;
- (e) the term of employment;
- (f) the probationary period, if any;
- (g) the specific requirements of employment (e.g. driver's license, criminal records check, etc.);
- (h) the required training;
- (i) the hours of work specific to the employee (including how they are calculated and overtime rules);
- (j) the rate of wages or salary (including overtime rates);
- (k) the frequency of payments;
- (l) any mandatory deductions; and
- (m) the reimbursement of work-related expenses (process, authorization, etc.).

- d) si le montant des dépenses est raisonnable et n'entraîne pas de dépenses supplémentaires inutiles;
- e) si la dépense est habituellement remboursée par un employeur dans un secteur semblable;
- f) si la dépense a été autorisée à l'avance par l'employeur;
- g) si la dépense a été engagée de bonne foi par l'employé;
- h) si la demande de remboursement inclut un document, tel qu'un reçu ou une facture.

Déclaration des conditions d'emploi

La LEB n° 2 de 2018 a également imposé aux employeurs l'exigence de fournir une déclaration d'emploi écrite dans les 30 jours suivant l'embauche de l'employé [paragraphe 253.2(1)] et conféré au gouverneur en conseil le pouvoir de prescrire les renseignements à intégrer à la déclaration d'emploi écrite [paragraphe 253.2(4)].

Contenu de la déclaration d'emploi

Le Règlement exigera que l'énoncé d'emploi comprenne les renseignements suivants :

- a) le nom des parties à la relation d'emploi;
- b) le titre du poste et une brève description des fonctions et responsabilités;
- c) le lieu de travail;
- d) la date du début de l'emploi;
- e) la durée de l'emploi;
- f) la durée de la période de probation, selon le cas;
- g) les exigences particulières de l'emploi (par exemple permis de conduire, vérification du casier judiciaire, etc.);
- h) la formation requise;
- i) les heures de travail de l'employé (y compris la façon de les calculer et les règles relatives aux heures supplémentaires);
- j) le taux horaire ou le salaire annuel (y compris les taux des heures supplémentaires);
- k) la fréquence des paiements;
- l) les retenues obligatoires;
- m) le remboursement des dépenses liées au travail (processus, autorisation, etc.).

AMPs Regulations — Designation and classification

New regulatory obligations

When amendments are made to Part III of the Code and its associated regulations, Schedule 2 of the AMPs Regulations must be updated to reflect any new requirement that could be violated.

The Regulations will designate and classify all applicable employer obligations in Schedule 2 of the AMPs Regulations. The AMPs Regulations specify the method used to determine the amount of the penalty included in a notice of violation. The baseline penalty amount applicable to a violation (i.e. non-compliance with a designated legislative or regulatory provision) varies depending on the category of person (e.g. individuals, small or large businesses) believed to have committed a violation and the classification of the violation. With respect to obligations under Part III of the Code, each designated violation is classified as either Type A, B, C or D, in order of increasing severity, according to the level of risk and/or the impact and significance of the violation, as outlined in Table 1.

Amendments to the AMPs Regulations are needed to ensure that the requirement to provide an employment statement with the prescribed content is designated as a Type “A” violation, as this is related to record-keeping. Amendments are also needed to ensure that non-compliance with the time limit for reimbursing work-related expenses is designated as a Type “B” violation, as it relates to the calculation and payment of wages and other amounts.

New legislative obligations

The Regulations will also designate and classify provisions under the Code which will be brought into force through an Order in Council 60 days after publication in the *Canada Gazette*, Part II. More specifically, the legislative provisions that will be designated in Schedule 2 of the AMPs Regulations will be classified at the “A” level for all administrative requirements related to record-keeping.

Examples of these types of provisions include the requirement to provide employees with any applicable materials relating to employer and employee rights and obligations, to post the materials, to provide terminated employees with the applicable materials, to provide employees with updated employment statements, and to retain a copy of any employment statement.

The legislative provisions that will be classified at the “B” level are all related to the calculation and payment of wages. Examples of these types of provisions include the requirement to reimburse reasonable work-related expenses and to pay the employee within the time limit set out under the collective agreement or as agreed upon in writing between the employer and employee.

Règlement sur les SAP — Désignation et classification

Nouvelles obligations réglementaires

Lorsque des modifications sont apportées à la partie III du Code et à ses règlements connexes, l'annexe 2 du Règlement sur les SAP doit être mise à jour pour refléter toute nouvelle exigence qui pourrait être enfreinte.

Le Règlement désignera et classera toutes les obligations applicables de l'employeur à l'annexe 2 du Règlement sur les SAP. Le Règlement sur les SAP précise la méthode utilisée pour déterminer le montant d'une sanction incluse dans un procès-verbal. Le montant de base de la sanction applicable pour une violation (c'est-à-dire la non-conformité à une disposition législative ou réglementaire) varie selon la catégorie d'auteur présumé (par exemple personne physique, petite ou grande entreprise) et le type de violation. En ce qui concerne les obligations de la partie III du Code, chaque violation désignée est classée comme étant de type A, B, C ou D, par ordre de gravité croissant, selon le niveau de risque ou l'incidence et la gravité de la violation, comme il est indiqué dans le tableau 1.

Des modifications au Règlement sur les SAP sont nécessaires pour s'assurer que l'obligation de fournir une déclaration d'emploi avec le contenu prescrit est désignée comme une violation de type « A », puisqu'elle est liée à la tenue de dossiers. Des modifications sont également nécessaires pour faire en sorte que le non-respect du délai de remboursement des dépenses liées au travail soit désigné comme une violation de type « B », car il concerne le calcul et le paiement des salaires et autres sommes.

Nouvelles obligations législatives

Le Règlement désignera et classera également les dispositions du Code qui entreront en vigueur par décret 60 jours après sa publication dans la Partie II de la *Gazette du Canada*. Plus précisément, les dispositions législatives qui seront désignées à l'annexe 2 du Règlement sur les SAP seront classées au niveau « A » pour toutes les exigences administratives liées à la tenue de dossiers.

Parmi les exemples de ces types de dispositions, mentionnons l'obligation de fournir aux employés tout document applicable relatif aux droits et obligations de l'employeur et des employés, d'afficher les documents, de fournir aux employés licenciés les documents applicables, de fournir aux employés des déclarations d'emploi à jour et de conserver une copie de toute déclaration d'emploi.

Les dispositions législatives qui seront classées au niveau « B » sont toutes liées au calcul et au paiement des salaires. Ces types de dispositions comprennent, par exemple, l'obligation de rembourser les dépenses raisonnables liées au travail et de payer l'employé dans le délai fixé par la convention collective ou convenu par écrit entre l'employeur et l'employé.

Table 1: Classification method for violations under the Code

TYPE	PART III
A	Related to administrative provisions.
B	Related to the calculation and payment of wages and other amounts.
C	Related to leave or other requirements, which could have an impact on financial security, or health and safety, of an individual or group of individuals.
D	Related to the employment and protection of employees who are minors.

Minor technical change

The only change made to the Regulations since prepublication in the *Canada Gazette*, Part I, was the change of the term “deductions” to “retenues” in paragraph 24(2)(f) in the French version of the Regulations.

Regulatory development*Consultation***Reimbursement of work-related expenses**

From May to August 2019, the Labour Program of Employment and Social Development Canada (ESDC) held a first round of consultations on modern labour standards. A discussion paper was shared in June 2019 with over 600 stakeholders. Feedback was received through information sessions, consultation sessions and written submissions. Although written submissions were received from 67 organizations, a small number of comments were provided from stakeholders on the reimbursement of work-related expenses.

The Calgary and District Labour Council (CDLC), the Vancouver Airport Authority and the Canadian Labour Congress provided feedback on whether the Regulations should prescribe any types of expenses as ineligible, factors to be considered, and the time limit for reimbursement. Generally, the comments were supportive of the direction being considered by the Labour Program. The CDLC suggested that the Regulations not prescribe any expenses as ineligible, supported a 30-day window for reimbursement, and called for expenses to be reimbursed if they were related to anything specifically required as a condition of employment. The Vancouver Airport Authority suggested that an expense could be considered ineligible if it was incurred for personal benefit rather than professional and asked for the Regulations to be as specific as possible. The Canadian Labour Congress' comments related strictly to expenses incurred by student interns.

Tableau 1 : Méthode de classification des violations en vertu du Code

TYPE	PARTIE III
A	Liée à des dispositions administratives.
B	Concerne le calcul et le versement du salaire et autres sommes.
C	Concerne les congés ou autres exigences qui pourraient avoir une incidence sur la sécurité financière ou la santé et la sécurité d'une personne ou d'un groupe de personnes.
D	En lien avec l'emploi et la protection des employés mineurs.

Modification technique mineure

Le seul changement apporté au Règlement depuis la publication préalable dans la Partie I de la *Gazette du Canada* est le remplacement du terme « déductions » par « retenues » à l'alinéa 24(2)f) de la version française du Règlement.

Élaboration de la réglementation*Consultation***Remboursement des dépenses liées au travail**

De mai à août 2019, le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) a mené une première série de consultations sur les normes du travail modernes. Un document de travail a été distribué en juin 2019 à plus de 600 intervenants. On a obtenu des commentaires dans le cadre de séances d'information, de séances de consultation et d'observations écrites. Bien que des observations écrites aient été reçues de 67 organisations, un petit nombre de commentaires a été fourni par les parties prenantes sur le remboursement des dépenses liées au travail.

Le Calgary and District Labour Council (CDLC), l'Administration aéroportuaire de Vancouver et le Congrès du travail du Canada ont fourni des commentaires sur la nécessité de prescrire dans le Règlement des types de dépenses inadmissibles, les facteurs à prendre en compte et la date limite de remboursement. Dans l'ensemble, les commentaires étaient favorables à l'orientation envisagée par le Programme du travail. Le CDLC a suggéré que le Règlement ne prescrive aucune dépense comme inadmissible, a préconisé une fenêtre de 30 jours pour le remboursement et a demandé que les dépenses soient remboursées si elles sont liées à quelque chose de spécifiquement requis comme condition d'emploi. L'Autorité aéroportuaire de Vancouver a suggéré qu'une dépense pourrait être considérée comme inéligible si elle était engagée à des fins personnelles plutôt que professionnelles et a demandé que le Règlement soit aussi précis que possible. Les

The Regulations reflect these suggestions in the design of work-related and reasonableness factors as well as the 30-day window for reimbursement.

Statement of employment conditions

During the same consultation initiative, stakeholders were invited to comment and provide feedback concerning the development of the written employment statement. The Labour Program received input from the CDLC and the Canadian Bankers Association (CBA). The former suggested that employees should be given information on where to access the Code, a plain-language version of the Code, and information about how to file a complaint under the Code and other pieces of legislation for relevant rights. The CBA suggested that additional statement requirements might be duplicative of information already provided to new employees through their offer letter, employment contracts, and through existing internal communications. The Labour Program has taken these suggestions and considerations into account in the Regulations. Planned guidance material will assist employers in reducing duplication and providing Code information to their employees.

Prepublication in the *Canada Gazette*, Part I — Consultation

The proposed Regulations were prepublished in the *Canada Gazette*, Part I, on October 1, 2022, followed by a 30-day consultation period. The Labour Program received two submissions from individual members of the public. One submission questioned the need for reimbursement of work-related expenses in general. This is at odds with the purpose of the legislation and regulations, as they are meant to close an existing gap with regards to reimbursement. The other was supportive of the proposed Regulations, but mentioned the need for uniforms and dry-cleaning expenses to be covered. The Regulations were not amended to set out specific expenses to be reimbursed, as the preferred approach is to set out factors to be taken into account in determining if expenses are work related and reasonable. Under this approach, uniforms and dry-cleaning would likely meet the test in the types of employment where this is appropriate.

The Labour Program also received recommendations from two stakeholder groups: the Canadian Bankers Association (CBA) and the Federally Regulated Employers in

commentaires du Congrès du travail du Canada portaient strictement sur les dépenses engagées par les stagiaires. Le Règlement reflète ces suggestions dans sa conception des facteurs pour déterminer si les dépenses sont liées au travail et sont raisonnables, ainsi que dans le délai de remboursement de 30 jours.

Déclaration des conditions d'emploi

Au cours du même exercice de consultation, les intervenants ont été invités à commenter l'élaboration de la déclaration d'emploi écrite et à donner leur avis à ce sujet. Le Programme du travail a reçu des commentaires du CDLC et de l'Association des banquiers canadiens (ABC). Le CDLC a suggéré que les employés devraient recevoir de l'information sur la façon d'accéder au Code, une version en langage simple du Code et des renseignements sur la façon de déposer une plainte en vertu du Code ainsi que d'autres lois pour faire valoir des droits pertinents. L'ABC a laissé entendre que les exigences supplémentaires en matière de déclaration pourraient constituer un duplicata de l'information déjà fournie aux nouveaux employés dans la lettre d'offre d'emploi, le contrat de travail et les communications internes existantes. Le Programme du travail a tenu compte de ces suggestions et considérations dans le règlement actuel. Les documents d'orientation prévus aideront les employeurs à réduire les doublons et à fournir des informations sur le Code à leurs employés.

Publication préalable dans la Partie I de la *Gazette du Canada* — Consultation

Le projet de règlement a été publié préalablement dans la Partie I de la *Gazette du Canada* le 1^{er} octobre 2022, suivi d'une période de commentaires publics de 30 jours. Durant cette période, le Programme du travail a reçu deux observations de membres individuels du public. Un des commentaires présentés après la publication préalable portait à remettre en question la nécessité du remboursement des dépenses liées au travail en général. Cela vient à l'encontre de l'objectif de la législation et de la réglementation, car celles-ci visent à combler une lacune existante en matière de remboursement. L'autre commentaire appuyait les modifications réglementaires et mentionnait spécifiquement la nécessité de couvrir les frais d'uniformes et de nettoyage à sec. Le Règlement n'a pas été modifié pour énoncer des dépenses précises à rembourser, car l'approche privilégiée consiste à établir les facteurs à prendre en compte pour déterminer si les dépenses à rembourser sont liées au travail et si elles sont raisonnables. Par conséquent, selon cette approche, les uniformes et le nettoyage à sec sont susceptibles de satisfaire aux facteurs définis dans la réglementation pour certains types d'emploi.

De plus, le Programme du travail a reçu deux observations de la part d'intervenants représentant les employés : L'Association des banquiers canadiens (ABC) et les Employeurs

Transportation and Communications Organization (FETCO). Both groups raised concerns with the potentially duplicative nature of the requirement to provide a statement of employment conditions, noting that much of the information in the statement is available in other documents and recommending that statements not be required. While the Labour Program recognizes that some duplication of effort may take place, the legislative intent of the amendments to the Code was to require employers to provide a written document to employees that contains information related to their employment. The Regulations set out the information to be included in that statement, while providing some flexibility necessary for the wide range of occupations and types of work found across the federal jurisdiction. The Labour Program believes that the availability of information in other formats should reduce the effort required to comply with the Regulations and help in the production and update of a written employment statement. Further, employers may (within the requirements of the legislation and regulations) provide the statement in a format of their choosing, using any existing documentation or material to assist in this process. The Labour Program will support employers in complying with the legislative and regulatory requirements by publishing guidance material that will provide assistance in compliance, without being overly prescriptive in outlining how employers may meet the requirements.

The CBA also recommended that the reimbursement provisions be aligned with the Canada Revenue Agency's (CRA) conditions for assessing reimbursement in their T2200 and T777S forms and to include factors that are applicable to employees who are working from home. The Labour Program notes that there is no misalignment between the reimbursement provisions in the Regulations and the CRA's conditions and that the proposed approach is also applicable for employees who are working from home or under a hybrid working model and incurring work-related expenses. Employers should continue to use forms T2200 and T777S to declare the conditions of employment as they relate to reimbursed or non-reimbursed expenses and note where those expenses are reimbursed in whole or in part. Employers and employees should consult CRA guidance on these forms to be clear about the tax implications of reimbursement and how to report these expenses. The CBA also recommended that expenses should be pre-approved in order to be considered eligible for reimbursement. The Labour Program notes that pre-approval (or authorization in advance, in the language of the Regulations) is one of the factors to be considered in making a determination of the reasonableness of an expense and not a requirement to be considered eligible for reimbursement. The CBA also recommended that 60 days be the time limit for reimbursement; the Labour Program notes that the 30-day window in the Regulations reflects a balanced approach between

des transports et communications de régie fédérale (ETCOF). Les deux groupes ont soulevé des préoccupations concernant la nature potentiellement redondante de l'exigence de fournir une déclaration des conditions d'emploi, notant qu'une grande partie de l'information contenue dans l'énoncé est disponible dans d'autres documents et recommandant que les énoncés ne soient pas exigés. Bien que le Programme du travail reconnaisse qu'il peut y avoir un certain dédoublement des efforts, l'intention législative des modifications au Code est d'établir une exigence aux employeurs à fournir aux employés un document écrit contenant les renseignements liés à leur emploi. Le présent règlement énonce les informations à inclure dans cette déclaration tout en offrant une certaine souplesse nécessaire pour le large éventail de professions et du type de travail que l'on trouve dans l'ensemble de la juridiction fédérale. Le Programme du travail estime que la disponibilité de l'information dans d'autres formats devrait alléger l'effort requis et devrait aider la préparation et la mise à jour des déclarations. De plus, les employeurs peuvent (dans le cadre des exigences de la législation et de la réglementation) fournir la déclaration dans le format de leur choix, en utilisant toute documentation ou tout matériel existant pour faciliter ce processus. Le Programme du travail aidera les employeurs à se conformer aux exigences législatives et réglementaires en publiant des documents d'orientation pour les aider à se conformer, sans être trop normatifs, en décrivant comment les employeurs peuvent satisfaire aux exigences.

L'ABC a également recommandé que les dispositions législatives relatives au remboursement soient harmonisées avec les conditions de l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour évaluer le remboursement dans leurs formulaires T2200 et T777S et d'inclure les facteurs qui s'appliquent aux employés qui travaillent à domicile. Le Programme du travail note qu'il n'y a pas de décalage entre les nouvelles dispositions du Règlement et les conditions de l'ARC et que l'approche proposée s'applique également aux employés qui travaillent à domicile ou selon un modèle de travail hybride et qui engagent des dépenses liées au travail. Les employeurs devraient continuer d'utiliser les formulaires T2200 et T777S pour déclarer les conditions de travail relatives aux dépenses remboursées ou non remboursées et indiquer où ces dépenses sont remboursées en tout ou en partie. Les employeurs et les employés devraient consulter les directives de l'ARC sur ces formulaires pour bien comprendre les répercussions fiscales du remboursement et la façon de déclarer ces dépenses. L'ABC a également recommandé que les dépenses soient préapprouvées afin d'être considérées comme éligibles au remboursement. Le Programme du travail note que l'approbation préalable (ou l'autorisation préalable, dans le langage du Règlement) est un facteur à prendre en compte pour déterminer le caractère raisonnable d'une dépense et non pas une exigence pour être considéré comme admissible à un remboursement. L'ABC a également recommandé que 60 jours soit le délai de

providing employers with enough time to process payment and providing reimbursement to employees in a timely fashion.

FETCO recommended that unionized employees be exempted from the Regulations if their collective agreement contemplates the reimbursement of work-related expenses. Collective agreements setting out procedures for reimbursement of reasonable work-related expenses will continue to govern the conduct of employer-employee reimbursement. There is no exemption necessary for unionized employees. The Labour Program notes that an employee will have recourse to the complaints process if their collective agreement does not cover reimbursement or covers it so narrowly as to preclude reimbursement of a reasonable, work-related expense.

The Labour Program appreciates the time and effort undertaken by stakeholders to provide their feedback on the Regulations. For the above reasons, no changes to the amendments were made as a result of the submissions.

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation

In accordance with the *Cabinet Directive on the Federal Approach to Modern Treaty Implementation*, an Employment and Social Development Canada modern treaty assessment was applied as part of the Memorandum to Cabinet and Treasury Board submission associated with the Regulations. The assessment did not identify any modern treaty implications or obligations. The Labour Program consulted Indigenous organizations on the application of modern labour standards proposals to federal workplaces (e.g. First Nation band councils) on reserves, including reimbursement of workplace expenses. No comments or concerns related to this package were received. Going forward, the Labour Program will continue to work with Indigenous partners during the implementation stage and to raise awareness of federal labour standards, including with Indigenous employees covered by Part III of the Code and to enhance compliance among covered employers.

Instrument choice

New provisions concerning the reimbursement of work-related expenses and the requirement to provide employees a statement of employment conditions will be added to Part III of the Code through amendments contained in BIA 2018 No. 2. In the reimbursement, provisions contain regulatory authority to set out a time limit in cases where there is no agreement in place between the employer and employee. New provisions also provide authority to make

remboursement; le Programme du travail note que la fenêtre de 30 jours dans le Règlement reflète une approche équilibrée entre le fait de donner aux employeurs suffisamment de temps pour traiter le paiement et le remboursement des employés en temps opportun.

L'ETCOF a recommandé que les employés syndiqués soient exemptés du Règlement si leur convention collective prévoit le remboursement des dépenses liées au travail. Les conventions collectives, lorsqu'elles établissent des procédures de remboursement des dépenses raisonnables liées au travail, vont continuer à régir la conduite du remboursement employeur-employé. Il n'y a pas d'exemption nécessaire pour les employés syndiqués. Le Programme du travail note qu'un employé aura recours au processus de plainte si sa convention collective ne couvre pas le remboursement, ou le couvre si étroitement qu'il empêche le remboursement d'une dépense raisonnable liée au travail.

Le Programme du travail apprécie le temps et les efforts déployés par les intervenants pour fournir leurs commentaires sur le Règlement. Pour les raisons susmentionnées, aucune modification n'a été apportée aux modifications à la suite des soumissions.

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 traités modernes d'Emploi et Développement social Canada a été effectuée dans le cadre du mémoire au Cabinet et de la présentation au Conseil du Trésor associée au Règlement. L'évaluation n'a relevé aucune incidence ni obligation découlant des traités modernes. Le Programme du travail a consulté des organisations autochtones nationales au sujet de l'application des propositions de normes du travail modernes aux milieux de travail fédéraux (par exemple les conseils de bande) dans les réserves, y compris le remboursement des dépenses liées au travail. Ce règlement n'a pas suscité de commentaires ou de préoccupations. À l'avenir, le Programme du travail continuera de collaborer avec ses partenaires autochtones à l'étape de la mise en œuvre et pour faire connaître les normes du travail fédérales, y compris chez les employés autochtones couverts par la partie III du Code, et d'accroître la conformité des employeurs.

Choix de l'instrument

De nouvelles dispositions sur les dépenses liées au travail et la déclaration des conditions d'emploi seront ajoutées à la partie III du Code par le biais de modifications prévues dans la LEB n° 2 de 2018. En ce qui concerne le remboursement, les dispositions prévoient quels pouvoirs réglementaires établissent un délai dans les cas où il n'y a pas d'entente entre l'employeur et l'employé. De nouvelles dispositions prévoient également le pouvoir d'établir des

regulations prescribing factors to consider in determining if an expense is or is not work related and if an expense is or is not reasonable.

At present, the Code does not set out a requirement for employers to reimburse employees for work-related expenses. When these are incurred and employers do not provide a reimbursement, employees are left with no recourse under the Code, and must file civil claims against their employers. This can be a very time-consuming process, and the burden and cost of a lawsuit can dissuade employees from asserting their rights. In addition, the conditions surrounding the reimbursement of work-related expenses are often the result of informal verbal agreements, leaving employees with little to no paper trail in case of a dispute. Regulations are needed to clarify what expenses are to be considered reasonable and work related, and to provide a time limit for compensation so that employees are reimbursed in a timely manner.

The new provisions of the Code create the requirement for employers to provide information to employees within the first 30 days of their employment and provide regulatory authority to set out the information an employer must provide as part of their statement of working conditions. Regulations are appropriate and necessary to ensure that the information provided to employees is standardized and comprehensive, and to ensure that all employees covered by Part III of the Code are provided with the same information.

Regulatory analysis

Affected stakeholders

The Regulations will apply to all federally regulated employees and employers covered by Part III of the Code. It is expected that, due to the higher volume of work-related expenses in the road transportation sector, employers and employees in the trucking sector, particularly small firms of fewer than five employees, may be more affected than those in other industries.

Baseline and regulatory scenarios

Baseline scenario

Under the baseline scenario, as Part III of the Code does not include work-related expenses in the definition of wages, employees seeking reimbursement for these expenses will continue to have few options for recovery, with likely a civil action against their employer as the only option, which often entails significant legal costs for both workplace parties. As a result, due to the prohibitive cost of a civil action, the majority of employees not covered by

règlements énonçant les facteurs à prendre en considération pour déterminer si une dépense est liée au travail et si elle est raisonnable.

À l'heure actuelle, le Code n'impose pas aux employeurs l'obligation de rembourser aux employés les dépenses liées au travail. Lorsque ces frais sont engagés et que les employeurs ne fournissent pas de remboursement, les employés n'ont aucun recours en vertu du Code et doivent tenter des poursuites au civil contre leur employeur. Ce processus peut être fastidieux et le fardeau et les coûts imposés pour tenter une poursuite peuvent dissuader les employés de faire valoir leurs droits. De plus, les conditions reliées au remboursement des dépenses liées au travail sont souvent le fruit d'ententes verbales informelles, d'où l'absence ou la quasi-absence de documents probants pour les employés en cas de différend. Un règlement doit être établi pour préciser quelles dépenses sont jugées raisonnables et liées au travail. Un règlement doit également être établi pour fixer une date limite pour l'indemnisation afin que les employés soient remboursés en temps voulu.

Les nouvelles dispositions législatives créent une obligation pour les employeurs de fournir aux employés les renseignements dans les 30 premiers jours de leur emploi et prévoient également un pouvoir réglementaire d'énoncer les renseignements qu'un employeur doit fournir aux employés dans la déclaration des conditions de travail. Il est à la fois nécessaire et approprié de créer un règlement afin de veiller à ce que les renseignements fournis aux employés soient standardisés et complets, et pour s'assurer que tous les employés assujettis à la partie III du Code reçoivent les mêmes renseignements.

Analyse de la réglementation

Intervenants touchés

Le Règlement s'appliquera à tous les employés et employeurs sous réglementation fédérale assujettis à la partie III du Code. En raison du volume plus élevé de dépenses liées au travail dans le secteur du transport routier, les employeurs et employés du secteur du camionnage, en particulier les petites entreprises de moins de cinq employés, pourraient être plus touchés que ceux des autres industries.

Scénario de base et scénario réglementaire

Scénario de base

Selon le scénario de base, puisque les dépenses liées au travail ne sont pas incluses dans la définition du salaire prévue dans la partie III du Code, les employés réclamant le remboursement de ces dépenses continueront d'avoir peu d'options de recouvrement. Celles-ci se limitent probablement à une seule option qui est une poursuite civile contre leur employeur et qui entraîne souvent des frais juridiques importants pour les deux parties. Par

a collective agreement or an individual one that governs the payment of work-related expenses, will continue to run the risk of being unable to recover any reasonable work-related expenses if their employer is not in agreement, leading to a loss of income for the employee.

In addition, employers under Part III of the Code will continue to have no requirement to provide employees with documentation about their current employment status, the nature of their relationship with the employer, nor information respecting the employers' and employees' rights and obligations under Part III of the Code. This will continue to leave many employees unsure of their rights under the Code, leaving them more vulnerable, and in some cases suffering a loss of income (e.g. from eligible but unpaid overtime, vacation, etc.).

In the absence of the amendments, there would remain a general lack of clarity as to what constitutes a work-related expense and whether it is reasonable or not, and this will continue to be a source of conflict between workplace parties, negatively impacting workplace relations and productivity.

Regulatory scenario

The new subsection 238.1(1) of the Code prescribes that employers shall provide reimbursement for reasonable work-related expenses to employees, but is silent on the factors involved, such as what constitutes a reasonable work-related expense that an employer must reimburse an employee. Section 238.2 prescribes that the Governor in Council may make regulations for this purpose. The Regulations will introduce factors for determining whether an expense is considered reasonable and work related and, therefore, subject to reimbursement by employers. Correspondingly, the newly prescribed factors will impose additional costs on employers. The Regulations will also specify the factors used to determine whether an expense is ineligible for reimbursement, which, in some instances, could bring down the net costs to employers.

Expenses that employees are required to incur in accordance with a collective agreement or any other written agreement between the union and the employer will not be subject to the Regulations and are therefore excluded from the calculation of costs.

conséquent, en raison du coût prohibitif d'une poursuite civile, la majorité des employés qui ne sont pas assujettis par une convention collective ou une convention individuelle régissant le paiement des dépenses liées au travail pourraient continuer d'avoir des difficultés dans le recouvrement des dépenses raisonnables liées au travail si leur employeur n'est pas d'accord ce qui entraîne une perte de revenu pour l'employé.

De plus, les employeurs assujettis à la partie III du Code ne seront toujours pas tenus de fournir aux employés des documents sur leur situation d'emploi actuelle ou la nature de leur relation avec l'employeur, ni des renseignements sur les droits et obligations des employeurs et des employés aux termes de la partie III du Code. Ainsi, bon nombre d'employés ne seront pas certains de leurs droits en vertu du Code, ce qui les rend plus vulnérables et, dans certains cas, ils subissent une perte de salaire (heures supplémentaires admissibles mais non rémunérées, congés annuels, etc.).

Sans les modifications, un manque de clarté persisterait quant à savoir ce que constitue une dépense liée au travail et si une dépense est raisonnable. Par conséquent, la question demeurerait une source de conflits entre les parties en milieu de travail, ce qui affecterait de manière négative les relations de travail et la productivité.

Scénario réglementaire

Le nouveau paragraphe 238.1(1) du Code prévoit que les employeurs doivent rembourser aux employés les dépenses raisonnables liées au travail, mais ne précise pas les facteurs en cause. Par exemple, il ne précise pas ce qui constitue une dépense raisonnable liée au travail qu'un employeur doit rembourser à un employé. L'article 238.2 prévoit que le gouverneur en conseil peut prendre des règlements à cette fin. Le Règlement instaurera des facteurs pour déterminer si une dépense est considérée comme étant raisonnable et liée au travail, et donc assujettie au remboursement par les employeurs. Par conséquent, les nouveaux facteurs prévus pourraient imposer des coûts supplémentaires aux employeurs, mais seulement dans la mesure où le Règlement prescrit des facteurs qui s'ajoutent aux dépenses liées au travail qui sont déjà admissibles conformément aux pratiques actuelles. Le Règlement précisera également les facteurs utilisés pour déterminer si une dépense est inadmissible au remboursement, ce qui, dans certains cas, pourrait réduire les coûts nets pour les employeurs.

Les dépenses que les employés doivent engager conformément à une convention collective ou à toute autre entente écrite entre le syndicat et l'employeur ne seront pas assujetties au Règlement et sont donc exclues du calcul des coûts.

Benefits and costs

Costs to employers

Reimbursement of work-related expenses

Among the sectors in the federal jurisdiction, based on a preliminary survey of agreements between employers and unions/employees, the costs of work-related expenses are expected to be highest in the road transportation (e.g. costs of incidental automotive expenses) and air transportation (e.g. uniform allowances, dry cleaning, etc.) sectors and, to a lesser extent, in the postal and courier, railway transportation, telecommunications and marine (including longshoring) sectors.

The estimated costs are based on the Labour Program's preliminary data on complaints in the road transportation sector. The total number of monetary complaints in this sector over the last year was 2 608. Of these, between 10% and 15% had an allegation related to expenses associated with them, and the average amount of claim for employment-related expenses per complaint was \$217.

The annualized incremental costs incurred by employers are anticipated to be \$90,833 starting in the first year the Regulations come into effect. This estimate is based on complaints related to expenses made by the road transportation industry (highway truck drivers for the most part). This estimate is conservative in nature (i.e. more likely to overestimate expenses in the trucking industry) because it considers the higher end (15%) of the range for the estimated number of complaints related to expenses (10%–15%). Following this approach, the 391 complaints found to be related to employment expenses (which represent 15% of the total 2 608 monetary complaints) was multiplied by the estimated average cost of \$217 per complaint to employment-related expenses, in order to calculate the total annual incremental cost. Many employers currently reimburse some work-related expenses, thus the administrative procedures to receive and validate claims may already exist in a number of workplaces; additional costs should therefore be negligible to check and administer new claims.

Statement of employment conditions

It is estimated that up to 462 920 employees (high-end estimate), not subject to a collective agreement or not provided new orientation training, will benefit from written employment statements.

Avantages et coûts

Coûts pour les employeurs

Remboursement des dépenses liées au travail

Parmi les secteurs relevant de la compétence fédérale, et d'après une étude préliminaire des ententes conclues entre les employeurs et les syndicats ou employés, on s'attend à ce que les coûts des dépenses liées au travail soient les plus élevés dans les secteurs du transport routier (par exemple les frais accessoires d'automobile) et du transport aérien (par exemple les indemnités pour uniformes, le nettoyage à sec, etc.) et, dans une moindre mesure, dans les secteurs des services postaux et de messagerie, du transport ferroviaire, des télécommunications et du transport maritime (y compris le débardage).

Les coûts estimés sont basés sur les données préliminaires du Programme du travail sur les plaintes dans le secteur du transport routier. L'année dernière, le nombre total de plaintes monétaires dans ce secteur s'élevait à 2 608. Entre 10 % et 15 % de celles-ci comportaient une allégation relative aux dépenses liées à l'emploi, et le montant moyen de la réclamation pour les dépenses liées à l'emploi était de 217 \$ par plainte.

La valeur des coûts supplémentaires engagés par les employeurs devrait s'établir à 90 833 \$ par année à compter de la première année d'entrée en vigueur du Règlement. Cette estimation repose sur les plaintes relatives aux dépenses engagées par l'industrie du transport routier (pour la plupart des camionneurs urbains). Cette estimation est prudente (c'est-à-dire qu'elle est susceptible de surestimer les dépenses dans l'industrie du camionnage) parce qu'elle tient compte de la tranche supérieure (15 %) de la fourchette pour le nombre estimatif de plaintes liées aux dépenses (de 10 % à 15 %). Selon cette approche, les 391 plaintes jugées liées à des dépenses liées à l'emploi (qui représentent 15 % du total des 2 608 plaintes monétaires) ont été multipliées par le coût moyen estimatif de 217 \$ par plainte portant sur les dépenses liées au travail, afin de calculer le coût supplémentaire annuel total. De nombreux employeurs remboursent actuellement certaines dépenses liées au travail, de sorte que les procédures administratives de réception et de validation des demandes peuvent déjà exister dans plusieurs milieux de travail; les coûts supplémentaires pour vérifier et administrer les nouvelles demandes devraient donc être négligeables.

Déclaration des conditions d'emploi

On estime que jusqu'à 462 920 employés (estimation plafond), qui ne sont pas assujettis à une convention collective ou n'ont pas suivi de séances de formation et d'intégration à titre de nouveaux employés, pourront bénéficier de déclarations écrites de conditions d'emploi.

At present, at least 575 000 employees under Part III already receive a statement of employment conditions. This is estimated to include the 352 000 employees subject to a collective agreement and the 223 000 non-unionized employees who are estimated to receive new orientation training. It is highly likely that the majority of these employees who receive this type of training, and who are not unionized, are all provided individualized employment statements in support of their training.

According to the *2015 Federal Jurisdiction Workplace Survey*, 38.2% of all employers under Part III provide new employee orientation training, representing about 7 278 firms. It is assumed that around half of these firms are unionized workplaces which already provide these types of statements. Since there are an estimated 19 000 firms under Part III, it is assumed that the bulk of remaining firms likely does not offer employment statements to their employees, reaching up to 11 774 individual companies (high-end estimate).

In terms of employer costs related to the development of an employer statement of conditions template, it is estimated that development costs will be straightforward and will take approximately two minutes. The relative short time assumed is because the regulations already provide a detailed template that employers can use. The following approach was used to estimate this cost component: The 11 774 firms estimated not to be currently providing statements, multiplied by 0.03 hour (2 minutes), and then multiplied by \$39.26, which represents the average hourly wage for a human resources (HR) clerk in Canada. This provides a total of \$15,409 for template development. These costs are mostly one-time costs, except for new entrants in future years, which are estimated at less than 1% annually.

In terms of employer costs to provide individualized information on the statement of conditions template, it is estimated that these costs will average about five minutes per employee affected. Some statements may be less complex and others more so, consequently the time required will vary depending on the level of detail required. The following approach was used to estimate this cost component: 462 920 employees currently not receiving statements, multiplied by the time required to fill them out by the employer, 0.08/hour (5 minutes), then multiplied by \$39.26 for a total of \$1,514,519. Similar to the development of the templates, most of the costs will accrue in the first year, with mostly new employees, and retirement replacements, being impacted in future years, estimated at only 2.75% of the labour force annually.

À l'heure actuelle, au moins 575 000 employés assujettis à la partie III reçoivent déjà une déclaration des conditions d'emploi. On estime que cela comprend les 352 000 employés assujettis à une convention collective et les 223 000 employés non syndiqués dont on estime qu'ils suivent des séances de formation et d'intégration à titre de nouveaux employés. Il est fort probable que la grande majorité des employés qui suivent ce type de formation et qui ne sont pas syndiqués reçoivent tous des déclarations personnalisées des conditions d'emploi à l'appui de leur formation.

Selon l'*Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale de 2015*, 38,2 % de tous les employeurs assujettis à la partie III offrent une séance d'orientation aux nouveaux employés, ce qui représente environ 7 278 entreprises. On suppose qu'environ la moitié de ces entreprises sont des milieux de travail syndiqués qui fournissent déjà des déclarations de ce genre. Puisque l'on estime que 19 000 entreprises sont assujetties à la partie III, on suppose que la majorité des entreprises restantes — jusqu'à 11 774 entreprises selon l'estimation plafond — n'offrent probablement pas de déclarations des conditions d'emploi à leurs employés.

En ce qui concerne les coûts d'élaboration d'un modèle de déclaration des conditions d'emploi à la charge de l'employeur, on estime qu'ils seront assez explicites et que l'opération prendra environ deux minutes. Le court délai supposé tient au fait que la réglementation fournit déjà un modèle détaillé que les employeurs peuvent utiliser. Cette composante des coûts a été estimée comme suit : Le nombre estimatif d'entreprises qui ne fournissent pas déjà de déclarations des conditions d'emploi (11 774 entreprises) a été multiplié par 0,03 heure (2 minutes), puis par 39,26 \$, soit le salaire horaire moyen d'un commis aux ressources humaines au Canada. Le montant total pour le développement du modèle revient à 15 409 \$. Ces coûts sont essentiellement ponctuels, à l'exception de ceux liés aux nouveaux entrants des années futures, qui sont estimés à moins de 1 % par année.

On estime que l'employeur devra consacrer environ cinq minutes en moyenne par employé touché pour saisir des renseignements personnalisés dans le modèle de déclaration des conditions d'emploi. Il faut se rappeler qu'il s'agit là d'une moyenne et que certaines déclarations peuvent être moins complexes et d'autres, plus complexes, de sorte que le temps nécessaire variera selon le niveau de détail requis. Le calcul selon cette approche est le suivant : Le nombre d'employés qui ne reçoivent pas de déclarations des conditions d'emploi à l'heure actuelle (462 920 employés) est multiplié par le temps requis pour remplir ces dernières par l'employeur (0,08 heure, soit 5 minutes), puis par 39,26 \$ pour un total de 1 514 519 \$. Comme dans le cas de l'élaboration des modèles, la majeure partie des coûts s'appliqueront la première année; ce sont surtout les nouveaux employés et ceux qui remplaceront les travailleurs partis à la retraite qui seront

Total costs for this cost component to the Regulations comprise the addition of these two elements listed in the previous two paragraphs.

Costs to the Government of Canada

The Regulations will impose minor, one-time communication costs of \$20,000 to develop operational guidance documents by the Government of Canada in the first year of operation. In addition, there may be added costs related to enforcement using a variety of approaches along a compliance continuum. This may include assessing non-compliance with the new record-keeping requirements by conducting inspections or encouraging compliance by educating and counselling employers on their record-keeping obligations, seeking an assurance of voluntary compliance from the employer, or issuing a compliance order to cease the contravention and take steps to prevent its reoccurrence. Though the cost of enforcement will likely decrease each year as employers adjust to the new regulatory environment, we have, conservatively, estimated the added costs of enforcement as \$97,500 per year for the 10-year period from 2023 to 2032.

Benefits to employers

The greater certainty provided by these Regulations around what is and what is not considered a work-related expense is expected to benefit employers. Standardization of the factors to be considered may affect small employers who were previously unsure about and were unable to determine what should be considered work-related expenses. It is expected that the statement of employment conditions will be beneficial to employers in clarifying the employer-employee relationship at the outset of employment. This may result in fewer monetary complaints and complaints related to unjust dismissals, as well as a much lower volume of civil recourses being filed against employers.

Benefits to employees

Reimbursement of work-related expenses

Employees who incur work-related expenses that are not reimbursed by their employer currently have no recourse under the Code, and in order to pursue compensation must file civil claims against their employers — incurring substantial and often unbearable legal costs. The introduction of rules requiring employers to reimburse their

touchés au cours des années futures, ce qui ne représente, selon les estimations, que 2,75 % de la population active par année.

Le coût de cette composante de la réglementation comprend l'ajout des deux éléments mentionnés dans les paragraphes précédents.

Coûts pour le gouvernement du Canada

Le Règlement imposera des frais de communication ponctuels mineurs et des coûts de 20 000 \$ pour la préparation des documents d'orientation opérationnels par le gouvernement du Canada au cours de la première année d'application. En outre, l'application du Règlement pourrait entraîner des coûts supplémentaires dans le cadre de l'utilisation d'une variété d'approches faisant partie d'un continuum de conformité. Cela peut inclure l'évaluation de la non-conformité aux nouvelles exigences en matière de tenue de registres en effectuant des inspections ou en encourageant la conformité en informant et en conseillant les employeurs sur leurs obligations en matière de tenue de dossiers, en cherchant une assurance de conformité volontaire de la part de l'employeur ou en émettant une ordonnance de conformité pour mettre fin à l'infraction et prendre des mesures pour empêcher qu'elle ne se reproduise. Bien que le coût de l'application diminuera probablement chaque année, à mesure que les employeurs s'adapteront au nouvel environnement réglementaire, nous avons établi une estimation prudente des coûts supplémentaires de l'application, soit 97 500 \$ par année pour la période de 10 ans allant de 2023 à 2032.

Avantages pour les employeurs

La certitude accrue que procure le Règlement quant à ce qui est considéré comme une dépense liée au travail et ce qui ne l'est pas devrait bénéficier aux employeurs. La normalisation des facteurs à prendre en considération peut avoir une incidence sur les petits employeurs qui s'interrogeaient auparavant et qui n'étaient pas en mesure de déterminer ce qui devrait être considéré comme des dépenses liées au travail. On s'attend à ce que la déclaration des conditions d'emploi aide les employeurs à clarifier la relation employeur-employé dès l'entrée en fonction de l'employé. Il pourrait en résulter une diminution du nombre de plaintes de nature pécuniaire et de plaintes liées à des congédiements injustes, ainsi qu'une diminution du nombre de recours au civil exercés contre des employeurs.

Avantages pour les employés

Remboursement des dépenses liées au travail

Les employés qui engagent des dépenses liées à leur travail qui ne sont pas remboursées par leur employeur n'ont actuellement aucun recours en vertu du Code. Pour obtenir un remboursement, ces derniers doivent exercer un recours civil contre leur employeur — ce qui entraîne des frais importants qui sont souvent impossibles à assumer.

employees will mean these fees are no longer borne by employees, and instead they may file a complaint with the Labour Program to be able to recover these amounts. Employees will receive an amount identical to the employer expenses listed above, but this time as savings, having an annualized value of \$84,890.

Statement of employment conditions

Non-unionized workers (roughly 66% of federally regulated employees) will benefit from written employment statements. Employees will benefit from greater certainty and clarity around their employment conditions, reducing conflict between themselves and their employer by establishing — at the beginning of the employment tenure — a clear description of their hours and location of work, pay, benefits, requirements and conditions of employment, and other factors.

Savings related to the reduction of civil litigation cases

The Regulations will eliminate the need for workplace parties to engage in civil litigation over disputes relating to the reimbursement of work-related expenses. Using the cost of small claims court as a proxy, basic fees alone could run up to \$601 per claim at a minimum (current total fees for both parties at one provincial Small Claims Division were used for this analysis). In addition, costs will also accrue for the opportunity cost in time necessary to pursue the claim (measured in lost wages), estimated at 8 hours total for the settlement conference and trial, and roughly 8 hours in total preparation time for each party. These costs are minimum costs because they do not include fees or time related to other procedures of the Court that may be necessary, such as examination hearings, costs of enforcement, and the costs of legal counsel.

The following approach was used to estimate savings related to this regulatory component: the 391 claims made annually to the Labour Program related to employment work-related expenses were multiplied by the total cost of small claims of \$601. This cost is then added to the opportunity cost of two days (one preparation day of 8 hours and one court day of 8 hours) for both parties involved, applied to 217 cases that would go to trial (i.e. 55% of total cases would not be settled before trial). The estimated annualized savings related to civil litigation are estimated at \$507,612 over the 2023 to 2032 period.

L'introduction de règles obligeant les employeurs à rembourser leurs employés signifie que ces frais ne seront plus à la charge des employés, lesquels pourront déposer une plainte auprès du Programme du travail pour récupérer ces montants. Les employés recevront un montant identique à celui des dépenses de l'employeur énumérées ci-dessus, mais cette fois sous forme d'économies, de l'ordre de 84 890 \$ par année.

Déclaration des conditions d'emploi

Les travailleurs non syndiqués (environ 66 % des employés sous réglementation fédérale) tireront profit de déclarations écrites des conditions d'emploi. Les employés bénéficieront d'une plus grande certitude et d'une plus grande clarté quant à leurs conditions d'emploi, ce qui réduirait les conflits entre eux et leur employeur en établissant — au début de la période d'emploi — une description claire de leurs heures et de leur lieu de travail, de leur rémunération, de leurs avantages, des exigences et des conditions d'emploi, ainsi que d'autres facteurs.

Économies liées à la réduction des litiges civils

Le Règlement éliminera le besoin pour les parties en milieu de travail d'exercer des recours civils pour obtenir le remboursement des dépenses liées au travail. En utilisant les coûts des procédures à la Cour des petites créances comme référence, les frais de base à eux seuls pourraient atteindre au moins 601 \$ par réclamation (les frais en vigueur d'une division provinciale de la Cour des petites créances ont été utilisés pour cette analyse). À cela s'ajouterait le coût d'opportunité correspondant au temps qui doit être consacré à la poursuite (mesuré en salaire perdu), estimé à 8 heures au total pour la conférence de règlement et le procès et à environ 8 heures au total pour la préparation de chaque partie. Il s'agit ici des coûts minimaux, car ils n'incluent pas les honoraires ou le temps consacré à d'autres procédures de la Cour qui peuvent être nécessaires, comme les audiences d'examen, les coûts d'exécution et les frais juridiques.

Les économies liées à cette composante réglementaire des coûts ont été estimées comme suit : Le nombre de demandes de remboursement présentées annuellement au Programme du travail se rapportant à des dépenses liées à l'emploi (391 demandes) a été multiplié par les frais de réclamation (601 \$). À cela s'ajoutera le coût d'opportunité de deux jours (un jour de préparation de 8 heures et un jour d'audience de 8 heures) pour les deux parties impliquées, appliqué à 217 cas qui iraient en procès (c'est-à-dire que 55 % du total des cas juridiques ne seraient pas réglés avant le procès). Les économies annualisées estimées liées aux litiges civils sont estimées à 507 612 \$ sur la période 2023 à 2032.

Cost-benefit statement

Number of years: 10; 2023 to 2032
 Base year for present value (PV): 2023
 Dollar year: 2021
 Discount rate: 7%

Énoncé des coûts-avantages

Nombre d'années : 10; 2023 à 2032
 Année de référence pour la valeur actualisée (VA) : 2023
 Dollars de l'année : 2021
 Taux d'actualisation : 7 %

Summary of monetized costs and benefits**Sommaire des coûts et avantages monétisés****Monetized costs**

Impacted stakeholders	Description of costs	Base year	Other relevant years	Final year	Total (present value)	Annualized value
Employers	Reimbursement costs to employers	\$84,890	\$64,762	\$46,175	\$637,971	\$90,833
Employers	Statement of employment conditions	\$1,529,928	\$32,919	\$24,409	\$1,812,340	\$258,036
Government	Communications costs	\$20,000	\$0	\$0	\$20,000	\$2,848
Government	Enforcement costs	\$97,500	\$74,382	\$53,034	\$732,735	\$104,325
All stakeholders	Total costs	\$1,732,318	\$172,063	\$123,618	\$3,203,046	\$456,042

Coûts monétisés

Intervenants touchés	Description des coûts	Année de base	Autres années pertinentes	Dernière année	Total (valeur actualisée)	Valeur annualisée
Employeurs	Remboursement des coûts aux employeurs	84 890 \$	64 762 \$	46 175 \$	637 971 \$	90 833 \$
Employeurs	Déclaration des conditions d'emploi	1 529 928 \$	32 919 \$	24 409 \$	1 812 340 \$	258 036 \$
Gouvernement	Coûts des communications	20 000 \$	0 \$	0 \$	20 000 \$	2 848 \$
Gouvernement	Coûts d'application	97 500 \$	74 382 \$	53 034 \$	732 735 \$	104 325 \$
Tous les intervenants	Total des coûts	1 732 318 \$	172 063 \$	123 618 \$	3 203 046 \$	456 042 \$

Monetized benefits

Impacted stakeholders	Description of benefits	Base year	Other relevant years	Final year	Total (present value)	Annualized value
Employees	Savings in civil litigation	\$507,612	\$387,255	\$276,108	\$3,814,825	\$543,145
Employees	Reimbursement of work-related expenses to employees	\$84,890	\$64,762	\$46,175	\$637,971	\$90,833
All stakeholders	Total benefits	\$592,503	\$452,018	\$322,282	\$4,452,796	\$633,978

Avantages monétisés

Intervenants touchés	Description des avantages	Année de base	Autres années pertinentes	Dernière année	Total (valeur actualisée)	Valeur annualisée
Employés	Économies au titre des litiges civils	507 612 \$	387 255 \$	276 108 \$	3 814 825 \$	543 145 \$
Employés	Remboursement aux employés des dépenses liées au travail	84 890 \$	64 762 \$	46 175 \$	637 971 \$	90 833 \$
Tous les intervenants	Total des avantages	592 503 \$	452 018 \$	322 282 \$	4 452 796 \$	633 978 \$

Summary of monetized costs and benefits

Impacts	Base year	Other relevant years	Final year	Total (present value)	Annualized value
Total costs	\$1,732,318	\$172,064	\$123,618	\$3,203,046	\$456,042
Total benefits	\$592,503	\$452,018	\$322,282	\$4,452,796	\$633,978
NET IMPACTS	-\$1,139,815	\$279,953	\$198,665	\$1,249,751	\$177,936

Sommaire des coûts et avantages monétisés

Incidences	Année de base	Autres années pertinentes	Dernière année	Total (valeur actualisée)	Valeur annualisée
Total des coûts	1 732 318 \$	172 064 \$	123 618 \$	3 203 046 \$	456 042 \$
Total des avantages	592 503 \$	452 018 \$	322 282 \$	4 452 796 \$	633 978 \$
INCIDENCES NETTES	-1 139 815 \$	279 953 \$	198 665 \$	1 249 751 \$	177 936 \$

Small business lens

Of the total incremental costs to businesses associated with a higher level of employee reimbursements for work-related expenses, annualized costs of \$88,880 are anticipated to be incurred by small businesses (\$2021, 7% discount rate). This cost estimate is based primarily on road transportation, which is the sector with the highest anticipated cost impact — especially small trucking companies with fewer than five employees. The costs of work-related expenses are expected to be highest in the road transportation (e.g. costs of incidental automotive expenses), but the work-related expense claims in small businesses in other sectors like air transportation (e.g. uniform allowances, dry cleaning, etc.) sectors and in the postal and courier, railway transportation, telecommunications and marine (including longshoring) sectors are zero or insignificant because such expenses are often covered under the collective agreements already in place in these sectors. Further, these costs are related to compliance with the Code and will decrease as employers become familiar with the new regulations and regularize their reimbursement procedures with their employees (e.g. establish forms, collect receipts routinely). As these regulations are necessary to provide reimbursement to employees across the

Lentille des petites entreprises

Sur le total des coûts supplémentaires pour les entreprises où le niveau de remboursement des dépenses liées au travail est plus élevé, on s'attend à ce que les petites entreprises déboursent 88 880 \$ par année (en dollars de 2021, à un taux d'actualisation de 7 %). Cette estimation des coûts vise principalement le secteur du transport routier, où l'incidence sur les coûts devrait être la plus élevée — surtout en ce qui concerne les petites entreprises de camionnage comptant moins de cinq employés. On s'attend à ce que le coût des dépenses liées au travail soit plus élevé dans le secteur du transport routier (par exemple le coût des frais d'automobile accessoires), mais les demandes de remboursement des dépenses liées au travail dans les petites entreprises d'autres secteurs comme le transport aérien (par exemple les indemnités pour uniformes, le nettoyage à sec, etc.) et dans les secteurs de la poste et de la messagerie, du transport ferroviaire, des télécommunications et de la marine (y compris le débardage) sont nulles ou insignifiantes, car ces dépenses sont souvent couvertes par les conventions collectives déjà en place dans ces secteurs. De plus, ces coûts sont liés à la conformité au Code et diminueront au fur et à mesure que les employeurs se familiariseront avec la nouvelle

federally regulated private sector, as well as clarity about their employment conditions, no flexibility for small businesses is being introduced. During consultations, no additional flexibility for small businesses was requested.

Annualized incremental costs related to the development and distribution of the statement of employment conditions are estimated at \$35,746 (\$2021, 7% discount rate). This is significantly lower than the reported total amounts for all employers because the bulk of costs related to this provision accrue from their distribution to a high number of affected employees. Since employees working for small businesses only account for about 13.06% of all employees subject to Part III of the Code, the total costs to small businesses are much lower than costs to medium and large businesses.

Total annualized costs to small businesses stemming from these Regulations are estimated at \$118,298 (\$2021, 7% discount rate).

Small business lens summary

Number of small businesses impacted: 11 521
 Number of employees in small businesses: 60 457
 Number of years: 2023 to 2032
 Base year for present value (PV): 2023
 Dollar year: 2021
 Discount rate: 7%

Compliance costs

Small businesses	Annualized value	Present value
Reimbursement costs to employers	\$88,880	\$624,255
Development and distribution of the statement of employment conditions	\$35,746	\$251,066
Total compliance cost	\$124,626	\$875,321

One-for-one rule

The obligation to reimburse work-related expenses, as provided for under new provisions of the Code and the Regulations, will require that employers keep certain records. However, these requirements will not result in

réglementation et régulariseront leurs procédures de remboursement avec leurs employés (par exemple établir des formulaires, obtenir régulièrement les reçus). Puisque cette réglementation est nécessaire pour fournir un remboursement aux employés du secteur privé sous compétence fédérale, ainsi que des précisions à propos de leurs conditions d'emploi, aucune mesure de flexibilité n'est mise de l'avant à l'intention des petites entreprises. Au cours des consultations, aucune souplesse supplémentaire n'a été demandée.

Les coûts additionnels annualisés liés à l'élaboration et à la distribution de la déclaration des conditions d'emploi sont estimés à 35 746 \$ (en dollars de 2021, taux d'actualisation de 7 %). Ce montant est nettement inférieur aux montants totaux déclarés pour tous les employeurs parce que la majeure partie des coûts liés à cette disposition découle de leur distribution parmi un grand nombre d'employés touchés. Comme les employés de petites entreprises ne représentent qu'environ 13,06 % de tous les employés assujettis à la partie III du Code, les coûts totaux pour les petites entreprises sont beaucoup plus faibles que ceux pour les grandes entreprises et celles de taille moyenne.

Le total des coûts annualisés pour les petites entreprises découlant de ce règlement est estimé à 118 298 \$ (en dollars de 2021, taux d'actualisation de 7 %).

Résumé de la lentille des petites entreprises

Nombre de petites entreprises touchées: 11 521
 Nombre d'employés dans les petites entreprises : 60 457
 Nombre d'années: 2023 à 2032
 Année de référence de la valeur actualisée (VA): 2023
 Dollars de l'année: 2021
 Taux d'actualisation: 7 %

Coûts de conformité

Petites entreprises	Valeur annualisée	Valeur actualisée
Remboursement des coûts aux employeurs	88 880 \$	624 255 \$
L'élaboration et la distribution de la déclaration des conditions d'emploi	35 746 \$	251 066 \$
Coût total de conformité	124 626 \$	875 321 \$

Règle du « un pour un »

L'obligation de rembourser les dépenses liées au travail, telle qu'elle est prévue dans les nouvelles dispositions du Code et du Règlement, exigera que les employeurs conservent certains registres. Toutefois, ces exigences

incremental administrative burden under the one-for-one rule, as their purpose is to process reimbursements and allow for an exchange of receipts or other proof of payments and reimbursements between employees and employers, facilitating compliance with the Code.

Regulatory cooperation and alignment

Reimbursement of work-related expenses

Five provinces currently allow for the recovery of employee-incurred work-related expenses under their employment standards legislation: British Columbia, Manitoba, Newfoundland and Labrador, Quebec, and Saskatchewan.

Although provisions in those jurisdictions that provide for the recovery of work-related expenses differ in many respects (e.g. the extent to which an employee may be required to pay some work-related expenses), they all provide recourse for employees who have not obtained a reimbursement to which they were entitled for work-related expenses, which the changes for federally regulated industries will also provide.

Statement of employment conditions

British Columbia and Newfoundland and Labrador both require a form of written statement to be given by employers that includes the terms and conditions of employment. While British Columbia requires the statement to include the duties, hours of work, wages, and charges for room and board included in the contract, Newfoundland and Labrador does not specify which terms must be included in the statement.

The European Union and other countries (e.g. United Kingdom, New Zealand) require similar information to be included in written employment statements, such as the parties to the employment relationship, job title and description, places of work, start date and tenure of employment, hours of work, and information related to payment of wages.

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 (GBA+)

Labour standards are particularly important for those employees who are non-unionized and rely on legislation

n'entraîneront pas de charge administrative supplémentaire en vertu de la règle du un pour un, car leur objectif est de traiter les remboursements et de permettre l'échange de reçus ou d'autres preuves de paiements et de remboursements entre les employés et les employeurs, ce qui faciliterait le respect du Code.

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

Remboursement des dépenses liées au travail

À l'heure actuelle, cinq provinces permettent le recouvrement des dépenses liées au travail engagées par les employés, conformément à leurs lois sur les normes d'emploi, soit la Colombie-Britannique, le Manitoba, Terre-Neuve-et-Labrador, le Québec et la Saskatchewan.

Bien que les dispositions de ces administrations qui prévoient le recouvrement des dépenses liées au travail diffèrent à bien des égards (par exemple la mesure dans laquelle un employé peut être tenu de payer certaines dépenses liées au travail), elles prévoient toutes un recours pour les employés qui n'ont pas obtenu un remboursement auquel ils avaient droit pour des dépenses liées au travail, ce que les modifications pour les secteurs de compétence fédérale permettront également.

Déclaration des conditions d'emploi

La Colombie-Britannique et Terre-Neuve-et-Labrador exigent toutes deux qu'une forme de déclaration écrite comprenant les conditions d'emploi soit fournie par les employeurs. Alors que la Colombie-Britannique exige que la déclaration englobe les fonctions, les heures de travail, le salaire et les frais de logement et de repas inclus dans le contrat, Terre-Neuve-et-Labrador ne précise pas quelles conditions doivent apparaître dans la déclaration.

L'Union européenne et d'autres pays (par exemple le Royaume-Uni et la Nouvelle-Zélande) exigent que des renseignements similaires figurent dans les déclarations d'emploi écrites, comme les parties à la relation de travail, le titre et la description du poste, les lieux de travail, la date de début et la durée de l'emploi, les heures de travail et les renseignements relatifs au paiement des salaires.

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 stratégique de l'environnement n'est pas nécessaire.

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

Les normes du travail sont particulièrement importantes pour les employés qui ne sont pas syndiqués et qui

to ensure minimum standards in their work conditions, as well as those who are in non-standard, low wage jobs. The changes are likely to benefit all employees in the federally regulated private sector, though they may have particular benefit for male employees who make up a larger proportion of employees in both the federal jurisdiction as a whole and industries from which complaints of labour standards violations are more likely to be received.

Reimbursement of work-related expenses

Consultations with Labour Affairs officers (LAO) suggest that the majority of complaints recorded relating to expenses come from the road transportation industry. The majority of complaints are also made by males, and the road transportation industry as a whole is 84.5% male. Complaints relating to expenses in the road transportation industry are filed by drivers of all ages. The vast majority (95.1%) of employees in the road transportation industry is between 18 and 64 years of age. Above this age, however, the industry is even more male-dominated: men make up 91.3% of employees 65 years or older.

LAO have suggested, based on their experience addressing complaints, that it is common to receive them from drivers who are newcomers to Canada or for whom English or French is not their first language. Drivers filing complaints are often low-income earners that do not have a high level of education — for these reasons, they may be at greater risk of labour standards contraventions.

Small firms (1 to 5 employees) are also more male dominated: 79.5% of employees of all ages are male. Older employees of small firms (65 and older) are also more likely to be male (95.9%). The majority of small firms in the federally regulated private sector are in the road transportation industry. Additionally, employees of small firms and in the road transportation sector are more likely to be working non-unionized workplaces than the overall average in the federal jurisdiction.

The Regulations, because their effects will be felt most strongly in the road transportation industry, will have a greater beneficial impact on some groups — in particular those who make up the majority of employees who work for smaller firms in the road transportation industry. These employees, as described above, are more likely to be male, older, and working in non-unionized workplaces.

comptent sur des mesures législatives prévoyant des normes minimales applicables à leurs conditions de travail, ainsi que pour ceux qui occupent des emplois atypiques à faible salaire. Les changements sont susceptibles de profiter à tous les employés du secteur privé sous réglementation fédérale, mais ils peuvent être particulièrement bénéfiques pour les employés de sexe masculin qui représentent une plus grande part des employés dans les secteurs assujettis à la législation fédérale dans leur ensemble et des industries qui sont les plus susceptibles d'être la source de plaintes relatives aux normes du travail.

Remboursement des dépenses liées au travail

Des consultations avec les agents des affaires du travail (AAT) du Programme du travail démontrent que la majorité des plaintes reçues concernant les dépenses émanent de l'industrie du transport routier. La majorité des plaintes sont également déposées par des hommes, l'industrie du transport routier dans son ensemble étant composée à 84,5 % d'hommes. Les plaintes relatives aux dépenses dans le secteur du transport routier sont déposées par des conducteurs de tous âges. La grande majorité (95,1 %) des employés dans l'industrie du transport routier sont âgés de 18 à 64 ans. Au-delà de cet âge, cependant, l'industrie est encore plus masculine : les hommes représentent 91,3 % des employés âgés de 65 ans ou plus.

Les AAT ont laissé entendre que, d'après leur expérience du traitement des plaintes, il est courant de les recevoir de conducteurs nouvellement arrivés au Canada ou dont l'anglais ou le français n'est pas la première langue. Les conducteurs qui déposent des plaintes sont souvent des personnes à faible revenu qui ne possèdent pas un niveau d'éducation élevé — pour ces raisons, ils peuvent être plus susceptibles d'être victimes de contraventions aux normes du travail.

Les petites entreprises (1 à 5 employés) comptent également plus d'hommes : les hommes représentent 79,5 % des employés, tous âges confondus. Les employés plus âgés (65 ans et plus) des petites entreprises sont aussi plus susceptibles d'être des hommes (95,9 %). La majorité des petites entreprises dans les secteurs de compétence fédérale se trouvent dans l'industrie du transport routier. Par ailleurs, les employés des petites entreprises et ceux qui se trouvent dans l'industrie du transport routier sont plus susceptibles de travailler dans des milieux non syndiqués qu'un employé moyen dans les secteurs assujettis à la législation fédérale.

Le Règlement, parce que ses effets seront ressentis plus fortement dans l'industrie du transport routier, aura un effet bénéfique plus important sur certains groupes — en particulier ceux qui constituent la majorité des employés qui travaillent pour de petites entreprises dans l'industrie du transport routier. Ces employés, tels qu'ils sont décrits ci-dessus, sont plus susceptibles d'être des hommes, plus âgés, et de travailler dans des lieux de travail non syndiqués.

Statement of employment conditions

Non-unionized workers (up to 66.1% of federally regulated employees) will benefit from written employment statements. Ensuring that employers provide such statements may benefit young employees who, by virtue of their age, are likely to be early in their careers and, as a result, have less exposure to labour standards. Young employees are overrepresented in temporary, part-time, and other non-standard work, and are likely to disproportionately benefit from these Regulations.

Employees in the federal jurisdiction under 18 years of age (less than 1% of all employees) are more likely to be male (79.2%), and while the next age bracket up (18 to 24 years old, making up 5.7% of employees) is more evenly split — 64.2% male and 35.8% female — there are more men in that age bracket than women. Among small firms (1 to 5 employees), the gender split among employees younger than 18 is much more equal (51.2% male and 48.8% female). The next age bracket up (18 to 24 years old) is much more male-dominated (90.2% male and 9.9% female) among small firms.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

LAO will assess non-compliance with the new record-keeping requirements by conducting inspections, either proactively or in response to a complaint. Compliance will be achieved using a variety of approaches along a compliance continuum. This may include educating and counselling employers on their record-keeping obligations, seeking an assurance of voluntary compliance from the employer, or issuing a compliance order to cease the contravention and take steps to prevent its reoccurrence. To address more serious or repeated violations, an administrative monetary penalty under the new Part IV of the Code may be issued. To learn more about how AMPs may be issued, please consult the [Administrative Monetary Penalties - Canada Labour Code, Part IV - IPG-106](#).

Coming into force

The Regulations will come into force on the day on which sections 486 and 502 of the *Budget Implementation Act, 2018, No. 2*, chapter 27 of the Statutes of Canada, 2018, come into force. If they are registered after that day, they will come into force 60 days after the day on which they are published in the *Canada Gazette*, Part II.

Déclaration des conditions d'emploi

Les travailleurs non syndiqués (jusqu'à 66,1 % des employés sous réglementation fédérale) tireront parti des déclarations d'emploi écrites. Le fait de veiller à ce que les employeurs fournissent ces déclarations peut bénéficier aux jeunes employés qui, en raison de leur âge, sont susceptibles de débiter leur carrière et, par conséquent, d'avoir été moins exposés aux normes du travail. Les jeunes employés sont surreprésentés dans des emplois temporaires, à temps partiel et autres emplois atypiques, et sont susceptibles de tirer profit de façon disproportionnée du Règlement.

Les employés relevant de la compétence fédérale âgés de moins de 18 ans (moins de 1 % de l'ensemble des employés) sont plus souvent des hommes (79,2 %), et bien que la tranche d'âge suivante (18 à 24 ans, soit 5,7 % des employés) soit plus également répartie — 64,2 % d'hommes et 35,8 % de femmes — il y a plus d'hommes que de femmes dans cette tranche d'âge. Dans les petites entreprises (1 à 5 employés), la répartition des sexes parmi les employés de moins de 18 ans est beaucoup plus similaire (51,2 % d'hommes et 48,8 % de femmes). La tranche d'âge suivante (18 à 24 ans) est beaucoup plus masculine (90,2 % d'hommes et 9,9 % de femmes) dans les petites entreprises.

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

Les AAT du Programme du travail évalueront la non-conformité aux nouvelles exigences en matière de tenue de registres en effectuant des inspections, de façon proactive ou en réponse à une plainte. Diverses approches graduées pour lutter contre la non-conformité seront utilisées. Ces approches pourraient comprendre l'offre d'information et de conseils aux employeurs au sujet de leurs obligations en matière de tenue de registres, l'obtention d'une promesse de conformité volontaire de la part de l'employeur ou l'émission d'un ordre de conformité pour mettre fin à une contravention et s'assurer que des mesures soient prises pour éviter qu'elle ne se reproduise. En cas de violations plus graves ou répétées, une sanction administrative pécuniaire peut être imposée en vertu de la nouvelle partie IV du Code. Pour en savoir plus sur la façon dont les SAP peuvent être émises, veuillez consulter les [Sanctions administratives pécuniaires - Partie IV du Code canadien du travail - IPG-106](#).

Entrée en vigueur

Le Règlement entrera en vigueur à la date d'entrée en vigueur des articles 486 et 502 de la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018*, chapitre 27 des Lois du Canada (2018) ou, s'ils sont enregistrés après cette date, 60 jours suivant la date de leur publication dans la Partie II de la *Gazette du Canada*.

The Labour Program will publish communications products, including social media posts and website changes, to help employers and employees understand their new obligations and entitlements under the new legislation and regulations. The Labour Program will also publish guidance material to support employers in complying with the legislative and regulatory requirements.

Contact

Annic Plouffe
Acting Executive Director
Labour Standards and Wage Earner Protection Program
Employment and Social Development Canada – Labour
Program
Place du Portage, Phase II, 10th floor
165 De l’Hôtel-de-Ville Street
Gatineau, Quebec
K1A 0J9
Email: EDSC.DMT.ConsultationNTModernes-ConsultationModernLS.WD.ESDC@labour-travail.gc.ca

Le Programme du travail publiera des produits de communication, y compris des publications sur les médias sociaux et des modifications au site Web, afin d’aider les employeurs et les employés à comprendre leurs nouvelles obligations et leurs nouveaux droits en vertu des nouvelles lois et réglementation. Le Programme du travail publiera également des documents d’orientation pour aider les employeurs à se conformer aux exigences législatives et réglementaires.

Personne-ressource

Annic Plouffe
Directrice exécutive par intérim
Normes du travail et Programme de protection des
salariés
Emploi et Développement social Canada – Programme
du travail
Place du Portage, Phase II, 10^e étage
165, rue de l’Hôtel-de-Ville
Gatineau (Québec)
K1A 0J9
Courriel : EDSC.DMT.ConsultationNTModernes-ConsultationModernLS.WD.ESDC@labour-travail.gc.ca

Registration
SOR/2023-81 April 28, 2023

SPECIAL ECONOMIC MEASURES ACT

P.C. 2023-371 April 28, 2023

Whereas the Governor in Council is of the opinion that the actions of the Islamic Republic of Iran constitute a grave breach of international peace and security that has resulted or is likely to result in a serious international crisis;

And whereas the Governor in Council is of the opinion that gross and systematic human rights violations have been committed in the Islamic Republic of Iran;

Therefore, Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Foreign Affairs, makes the annexed *Regulations Amending the Special Economic Measures (Iran) Regulations* under subsections 4(1)^a, (1.1)^b, (2)^c, and (3) of the *Special Economic Measures Act*^d.

Regulations Amending the Special Economic Measures (Iran) Regulations

Amendments

1 Part 1.1 of Schedule 1 to the *Special Economic Measures (Iran) Regulations*¹ is amended by adding the following in numerical order:

17 Rajaei Shahr Prison

2 Part 2 of Schedule 1 to the Regulations is amended by adding the following in numerical order:

67 Abualfazi Nazeri (born in 1969)

68 Mohsen Asadi (born in 1971)

69 Mohammad Sadegh Heidari Mousa (born in 1977)

70 Mohammad Reza Mohammadi (born in 1971)

^a S.C. 2022, c. 10, s. 438(1)

^b S.C. 2017, c. 21, s. 17(2)

^c S.C. 2022, c. 10, s. 438(2)

^d S.C. 1992, c. 17

¹ SOR/2010-165

Enregistrement
DORS/2023-81 Le 28 avril 2023

LOI SUR LES MESURES ÉCONOMIQUES SPÉCIALES

C.P. 2023-371 Le 28 avril 2023

Attendu que la gouverneure en conseil juge que les actions de la République islamique d'Iran constituent une rupture sérieuse de la paix et de la sécurité internationales qui est susceptible d'entraîner ou a entraîné une grave crise internationale;

Attendu que la gouverneure en conseil juge que des violations graves et systématiques des droits de la personne ont été commises dans la République islamique d'Iran,

À ces causes, sur recommandation de la ministre des Affaires étrangères et en vertu des paragraphes 4(1)^a, (1.1)^b, (2)^c et (3) de la *Loi sur les mesures économiques spéciales*^d, Son Excellence la Gouverneure générale en conseil prend le *Règlement modifiant le Règlement sur les mesures économiques spéciales visant l'Iran*, ci-après.

Règlement modifiant le Règlement sur les mesures économiques spéciales visant l'Iran

Modifications

1 La partie 1.1 de l'annexe 1 du *Règlement sur les mesures économiques spéciales visant l'Iran*¹ est modifiée par adjonction, selon l'ordre numérique, de ce qui suit :

17 Rajaei Shahr Prison

2 La partie 2 de l'annexe 1 du même règlement est modifiée par adjonction, selon l'ordre numérique, de ce qui suit :

67 Abualfazi Nazeri (né en 1969)

68 Mohsen Asadi (né en 1971)

69 Mohammad Sadegh Heidari Mousa (né en 1977)

70 Mohammad Reza Mohammadi (né en 1971)

^a L.C. 2022, ch. 10, par. 438(1)

^b L.C. 2017, ch. 21, par. 17(2)

^c L.C. 2022, ch. 10, par. 438(2)

^d L.C. 1992, ch. 17

¹ DORS/2010-165

3 Part 2.1 of Schedule 1 to the Regulations is amended by adding the following in numerical order:

- 82 Enayatollah Rafiei (born in 1970)
- 83 Fatemeh Ghorban-Hosseini (born in 1995)
- 84 Parastou Safari (born in 1986)
- 85 Ali Khoshnamvand (born in 1995)
- 86 Parviz Absalan

Application before Publication

4 For the purpose of paragraph 11(2)(a) of the *Statutory Instruments Act*, these Regulations apply according to their terms before they are published in the *Canada Gazette*.

Coming into Force

5 These Regulations come into force on the day on which they are registered.

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

Issues

Iran continues to commit gross and systematic human rights violations and to threaten international peace and security.

Background

Between 2006 and 2010, Canada implemented into domestic law several rounds of United Nations (UN) sanctions against Iran in response to its nuclear program. In July 2010, Canada imposed additional sanctions against Iran, in consultation with the United States (U.S.), the European Union (EU) and other like-minded partners, through the *Special Economic Measures (Iran) Regulations* (Iran Regulations) under the *Special Economic Measures Act* (SEMA). The sanctions were based on Canada's view that Iran's failure to meet its international obligations amounted to a grave breach of international peace and security that resulted or was likely to result in a serious international crisis.

Additional SEMA sanctions against Iran were implemented through amendments made between 2011 and 2013. On July 14, 2015, the five permanent members of the

3 La partie 2.1 de l'annexe 1 du même règlement est modifiée par adjonction, selon l'ordre numérique, de ce qui suit :

- 82 Enayatollah Rafiei (né en 1970)
- 83 Fatemeh Ghorban-Hosseini (née en 1995)
- 84 Parastou Safari (née en 1986)
- 85 Ali Khoshnamvand (né en 1995)
- 86 Parviz Absalan

Antériorité de la prise d'effet

4 Pour l'application de l'alinéa 11(2)a) de la *Loi sur les textes réglementaires*, le présent règlement prend effet avant sa publication dans la *Gazette du Canada*.

Entrée en vigueur

5 Le présent règlement entre en vigueur à la date de son enregistrement.

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

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

Enjeux

L'Iran continue de commettre des violations flagrantes et systématiques des droits de la personne et de menacer la paix et la sécurité mondiales.

Contexte

Entre 2006 et 2010, le Canada a intégré dans ses lois nationales plusieurs séries de sanctions adoptées par les Nations Unies (ONU) contre l'Iran en réponse au programme nucléaire iranien. En juillet 2010, le Canada a imposé des sanctions additionnelles à l'Iran, en consultation avec les États-Unis (É.-U.), l'Union européenne (UE) et d'autres partenaires aux vues similaires, au moyen du *Règlement sur les mesures économiques spéciales visant l'Iran* (Règlement sur l'Iran) pris en vertu de la *Loi sur les mesures économiques spéciales* (LMES). Les sanctions étaient fondées sur le point de vue du Canada voulant que le non-respect par l'Iran de ses obligations internationales constituait une atteinte sérieuse à la paix et à la sécurité internationales ayant entraîné ou étant susceptible d'entraîner une grave crise internationale.

D'autres sanctions ont été appliquées contre l'Iran au titre de la LMES au moyen de modifications apportées entre 2011 et 2013. Le 14 juillet 2015, les cinq membres

UN Security Council (China, France, Russia, the United Kingdom [U.K.] and the U.S.), plus Germany, led by the EU, concluded an agreement with Iran regarding its nuclear program called the Joint Comprehensive Plan of Action (JCPOA).

In 2015, the implementation of key milestones in the JCPOA triggered immediate changes to sanctions imposed by the UN, the U.S. and the EU against Iran, resulting in significant sanctions relief for Iran.

In 2016, Canada amended its sanctions against Iran under SEMA to recognize progress made under the JCPOA, but continued to have serious concerns about Iran's nuclear ambitions. Therefore, Canada maintained tight restrictions on sensitive goods related to nuclear proliferation and the development of Iran's ballistic missile program, while also maintaining sanctions on individuals and entities.

On October 3, 2022, Canada expanded the scope of the Iran Regulations to include gross and systematic human rights violations, allowing Canada to target sanctions at key individuals and entities who routinely, and as a matter of state policy, violate human rights or justify the regime's actions to a domestic and global audience.

On October 7, 2022, Canada announced its intention to take significant further action against the Iranian regime, including through sanctions. This was followed with the imposition of additional sanctions as Canada responds to Iran's continued disregard for international human rights and its activities that threaten international and regional peace and security.

In addition to the sanctions described above, Canada designated the state of Iran as a supporter of terrorism under the *State Immunity Act* in 2012. In concert with the *Justice for Victims of Terrorism Act*, this listing allows victims to bring civil action against Iran for losses or damages from an act of terrorism linked to Iran committed anywhere in the world. Following the designation, Canada expelled Iranian diplomats from Canada and closed its embassy in Tehran.

Bilateral relations are governed by a Controlled Engagement Policy (CEP) and are limited to a small set of issues, including consular matters (this includes the downing of Flight PS752), human rights, Iran's nuclear program and regional security.

permanents du Conseil de sécurité des Nations Unies (Chine, France, Russie, Royaume-Uni et États-Unis), ainsi que l'Allemagne, sous la direction de l'UE, ont conclu avec l'Iran un accord appelé le Plan d'action global commun (PAGC) concernant son programme nucléaire.

En 2015, la mise en œuvre des principaux jalons inscrits dans le PAGC a entraîné des changements immédiats aux sanctions imposées à l'Iran par l'ONU, les É.-U. et l'UE ainsi qu'un assouplissement important de ces sanctions.

En 2016, le Canada a modifié ses sanctions contre l'Iran au titre de la LMES afin de reconnaître les progrès réalisés dans le cadre du PAGC, mais il a continué à entretenir de sérieuses préoccupations quant aux ambitions nucléaires de l'Iran. Par conséquent, le Canada a maintenu des restrictions rigoureuses sur les produits sensibles liés à la prolifération nucléaire et au développement du programme de missiles balistiques de l'Iran tout en maintenant également les sanctions à l'égard des personnes et des entités.

Le 3 octobre 2022, le Canada a étendu la portée du Règlement sur l'Iran afin d'y inclure les violations flagrantes et systématiques des droits de la personne et lui permettre d'appliquer des sanctions à des personnes et des entités clés qui, systématiquement et en application des politiques de l'État, violent les droits de la personne ou justifient les agissements du régime aux yeux de l'opinion nationale et mondiale.

Le 7 octobre 2022, le Canada a annoncé son intention de prendre d'autres mesures importantes à l'encontre du régime iranien, y compris sous la forme de sanctions. Cette annonce a donné suite à l'imposition de sanctions additionnelles en réponse au mépris persistant de l'Iran pour les droits de la personne et à ses activités qui menacent la paix et la sécurité internationales et régionales.

En plus des sanctions décrites ci-dessus, en 2012, le Canada a inscrit l'Iran sur la liste des États qui soutiennent le terrorisme en application de la *Loi sur l'immunité des États*. Utilisée conjointement avec la *Loi sur la justice pour les victimes d'actes de terrorisme*, cette liste permet aux victimes d'intenter des poursuites civiles contre l'Iran pour les pertes ou les dommages subis à la suite d'un acte de terrorisme commis n'importe où dans le monde en lien avec l'Iran. À la suite de cette inscription, le Canada a expulsé de son territoire les diplomates iraniens et a fermé son ambassade à Téhéran.

Les relations bilatérales sont régies par une politique d'engagement contrôlé et sont limitées à un petit ensemble de questions, dont des dossiers consulaires (y compris l'écrasement du vol PS752), les droits de la personne, le programme nucléaire iranien et la sécurité régionale.

The regulatory amendments align with existing policy and objectives to maintain pressure on Iran to change its behaviour and to reinforce Canada's steadfast commitment to holding Iran accountable for its actions at home and abroad.

Objective

These sanctions are intended to increase pressure on Iran to cease its egregious behaviour with respect to human rights violations and threats to international peace and security and to publicly reaffirm Canada's commitment to holding Iran accountable for its activities at home and abroad.

Description

The amendments add nine individuals and one entity to the Iran Regulations, who are subject to a broad dealings ban.

The recommended individuals include a deputy commander of the Islamic Revolutionary Guard Corps (IRGC) forces in Iran's Sistan and Baluchistan province, a site of brutal crackdowns by Iranian authorities against protesters in 2022, members of Iran's notorious Morality Police, and leading figures in an Iranian company that produces weaponized unmanned aerial vehicles (UAVs) used in destabilizing IRGC operations in the region or exported for use by third parties, such as Russia in its war against Ukraine. The recommended entity is a notorious prison in Iran, which has become known as a site of a record number of state executions.

Any individual or entity in Canada and Canadians and Canadian entities outside Canada are thereby prohibited from dealing in the property of, entering into transactions with, providing services to, or otherwise making goods available to listed persons and entities.

Regulatory development

Consultation

Global Affairs Canada engages regularly with relevant stakeholders, including civil society organizations and cultural communities and other like-minded governments, regarding Canada's approach to sanctions implementation.

With respect to the amendments targeting individuals and entities, public consultation would not have been appropriate, given the urgency to impose these measures in response to the violations of human rights occurring in Iran and Iran's ongoing breach of international peace and security.

Les modifications réglementaires sont conformes aux politiques en vigueur et aux objectifs visant à maintenir la pression sur l'Iran pour qu'il change son comportement et à renforcer l'engagement ferme du Canada à tenir l'Iran responsable de ses actes sur son territoire et à l'étranger.

Objectif

Ces sanctions visent à accentuer la pression sur l'Iran pour qu'il cesse son comportement révoltant concernant les violations des droits de la personne et les menaces à la paix et à la sécurité internationales, et à réaffirmer publiquement l'engagement du Canada à tenir l'Iran responsable de ses activités sur son territoire et à l'étranger.

Description

Les modifications ajoutent neuf personnes et une entité au Règlement sur l'Iran, lesquelles sont soumises à une interdiction de transactions étendue.

Parmi les personnes désignées figurent un commandant adjoint des forces du Corps des Gardiens de la révolution islamique (CGRI) dans la province iranienne du Sistan-Balouchistan, un site de répression brutale des autorités iraniennes contre les manifestants en 2022, des membres de la police notoire des moralités iraniennes et des personnalités de premier plan d'une entreprise iranienne qui produit des véhicules aériens sans pilote (UAV) armés utilisés pour déstabiliser les opérations du CGRI dans la région ou exportés pour être utilisés par des tiers, tels que la Russie dans sa guerre contre l'Ukraine. L'entité recommandée est une prison notoire en Iran, qui est devenue connue comme un site d'un nombre record d'exécutions d'État.

Il est interdit aux personnes et aux entités au Canada ainsi qu'aux Canadiens et aux entités canadiennes à l'étranger de faire des affaires relativement aux biens des personnes et des entités désignées, de conclure des transactions avec elles, de leur fournir des services ou de mettre des biens à leur disposition.

Élaboration de la réglementation

Consultation

Affaires mondiales Canada échange régulièrement avec des intervenants concernés, y compris des organisations de la société civile, des communautés culturelles et des gouvernements aux vues similaires, au sujet de l'approche du Canada en matière de mise en œuvre des sanctions.

Concernant les modifications ciblant des personnes et des entités, il n'aurait pas été approprié de tenir des consultations publiques, étant donné l'urgence d'imposer ces mesures en réponse aux violations des droits de la personne perpétrées en Iran et aux atteintes à la paix et à la sécurité internationales portées à répétition par le régime.

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation

An initial assessment of the geographical scope of the initiative was conducted and did not identify any modern treaty obligations, as the amendments do not take effect in a modern treaty area.

Instrument choice

Regulations are the sole method to enact sanctions in Canada. No other instrument could be considered.

Regulatory analysis

Benefits and costs

Sanctions targeting specific persons have less impact on Canadian businesses than traditional broad-based economic sanctions and have limited impact on the citizens of the country of the listed persons. It is likely that the newly listed individuals and entity have limited linkages with Canada and Canadians outside Canada and, therefore, do not have business dealings that are significant to the Canadian economy.

Canadian banks and financial institutions are required to comply with sanctions. They will do so by adding the newly listed individuals to their existing monitoring systems, which may result in a minor compliance cost.

Small business lens

While possible, it is unlikely the amendments would create additional costs for small businesses seeking permits that would authorize them to carry out specified activities or transactions that are otherwise prohibited, as Canada has applied comprehensive sanctions against Iran for several years. The combination of Canadian, UN and U.S. sanctions severely limit trade and there is no active trade promotion, reducing the likelihood of costs for businesses. No significant loss of opportunities for small businesses is expected as a result of the Regulations.

One-for-one rule

The permitting process for businesses meets the definition of “administrative burden” in the *Red Tape Reduction Act* and would need to be calculated and offset within 24 months. However, the initiative addresses an emergency circumstance and is exempt from the requirement

Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones

Une première évaluation de la portée géographique de l’initiative a été effectuée et n’a pas permis de déterminer d’obligations découlant de traités modernes, puisque les modifications ne prennent pas effet dans une zone touchée par de tels traités.

Choix de l’instrument

Les règlements constituent l’unique méthode pour promulguer les sanctions au Canada. Aucun autre instrument ne pouvait être envisagé.

Analyse de la réglementation

Avantages et coûts

Les sanctions visant des personnes précises ont moins d’impact sur les entreprises canadiennes que les sanctions économiques traditionnelles à grande échelle et ont un impact limité sur les citoyens du pays des personnes inscrites sur la liste. Il est probable que les personnes et l’entité nouvellement désignées ont des liens limités avec le Canada et les Canadiens à l’extérieur du Canada et n’ont donc pas de relations commerciales importantes pour l’économie canadienne.

Les banques et les institutions financières canadiennes sont tenues de se conformer aux sanctions. Elles le feront en ajoutant les personnes nouvellement désignées à leurs systèmes de surveillance existants, ce qui pourrait entraîner un coût de conformité mineur.

Lentille des petites entreprises

Bien que cela soit possible, il est peu probable que les modifications engendrent des coûts supplémentaires pour les petites entreprises qui souhaitent obtenir des permis leur permettant de mener à bien des activités ou des transactions qui sont autrement interdites, puisque le Canada applique des sanctions générales contre l’Iran depuis plusieurs années. Mises ensemble, les sanctions du Canada, de l’ONU et des États-Unis limitent sévèrement le commerce et il n’y a pas de promotion active des échanges commerciaux non plus, ce qui atténue la probabilité de coûts pour les entreprises. Le Règlement ne prévoit aucune perte importante en matière de débouchés pour les petites entreprises.

Règle du « un pour un »

Le processus de délivrance de permis aux entreprises répond à la définition de « fardeau administratif » au sens de la *Loi sur la réduction de la paperasse*, selon laquelle tout fardeau administratif devrait être calculé et compensé dans un délai de 24 mois. L’initiative porte sur une

to offset administrative burden and regulatory titles under the one-for-one rule.

Regulatory cooperation and alignment

While the amendments are not related to a work plan or commitment under a formal regulatory cooperation forum, they align with actions taken by Canada's allies.

Strategic environmental assessment

The amendments are unlikely to result in important environmental effects. 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 (GBA+)

The subject of economic sanctions has previously been assessed for effects on gender and diversity. Although intended to facilitate a change in behaviour through economic pressure on individuals and entities in foreign states, sanctions under the *Special Economic Measures Act* can nevertheless have an unintended impact on certain vulnerable groups and individuals. Rather than affecting Iran as a whole, these targeted sanctions impact individuals and entities believed to be engaged in activities that violate human rights and present an ongoing breach of international peace and security. Therefore, these sanctions are unlikely to have a significant impact on vulnerable groups as compared to traditional broad-based economic sanctions directed toward a state, and limit the collateral effects to those dependent on those targeted individuals and entities. Furthermore, these sanctions are being introduced in support of the women of Iran who are facing increasingly repressive and unacceptable levels of discrimination, harassment, and persecution by the Iranian regime.

Rationale

Iran's disregard for its international human rights obligations has long been the subject of condemnation by Canada and the international community. As part of Canada's leadership of the United Nations General Assembly (UNGA) Resolution on the Human Rights Situation in Iran, Canada, together with like-minded partners, documents the systemic human rights violations perpetuated by the Iranian regime, including increasing numbers of executions, including of minors, systematic violations of the rule of law and the right to due process through the

situation d'urgence et est exemptée de l'obligation d'alléger le fardeau administratif et réglementaire en vertu de la règle du « un pour un ».

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

Bien que les modifications ne soient pas liées à un plan de travail ou à un engagement dans le cadre d'un forum officiel de coopération en matière de réglementation, elles s'alignent sur les mesures prises par des alliés du Canada.

Évaluation environnementale stratégique

Il est peu probable que les modifications entraînent des effets importants sur l'environnement. 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'est pas requise.

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

Les répercussions des sanctions économiques sur le genre et la diversité ont déjà été évaluées. Bien qu'elles visent à encourager un changement de comportement en exerçant une pression économique sur des personnes et des entités à l'étranger, les sanctions prises en vertu de la *Loi sur les mesures économiques spéciales* peuvent néanmoins avoir une incidence involontaire sur certains groupes et certaines personnes vulnérables. Plutôt que d'affecter l'Iran dans son ensemble, ces sanctions ciblées ont des répercussions sur des personnes et des entités soupçonnées de participer à des activités qui violent les droits de la personne et qui constituent une violation permanente de la paix et de la sécurité internationales. Par conséquent, il est peu probable que ces sanctions aient une incidence significative sur les groupes vulnérables par rapport aux sanctions économiques générales traditionnelles visant un État. Par ailleurs, elles limitent les effets collatéraux pour ceux qui dépendent des personnes et entités ciblées. En outre, ces sanctions sont introduites pour soutenir les femmes d'Iran qui sont confrontées à de la discrimination, du harcèlement et de la persécution de manière de plus en plus répressive et inacceptable de la part du régime iranien.

Justification

Le mépris de l'Iran à l'égard de ses obligations internationales en matière de droits de la personne est depuis longtemps condamné par le Canada, ainsi que par la communauté internationale. Dans le cadre du leadership du Canada dans la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies (UNGA) sur la situation des droits de la personne en Iran, le Canada, de concert avec des partenaires d'optique commune, documente les violations systémiques des droits de la personne perpétrées par le régime iranien, notamment le nombre croissant

use of sham trials, and the discrimination, persecution, harassment, and arbitrary detention of minority ethnic and religious communities, such as the Bahá'í, and LGBTQ persons in Iran.

Recent events in Iran demonstrate a gravely concerning pattern of gross and systematic human rights violations, particularly against women. The killing of Mahsa Amini, a young woman who was reportedly beaten and later died while in the custody of Iran's so-called "morality police" purportedly for failing to wear her hijab "properly," has shocked the world. News of her death sparked domestic and international condemnation, and thousands of Iranian citizens took to the streets in peaceful protest against Iran's modesty laws for women. Those protesters faced a brutal crackdown by various branches of Iran's law enforcement and security and intelligence apparatus in regions across Iran.

In its actions abroad, Iran is challenging the rules-based international system through deliberate policies to support extremist groups throughout the Middle East. Iran routinely targets and threatens Canada's partners in the region, such as Israel and several Gulf States. Iran continues to develop and employ new threats to regional and international security, including malicious cyber activities and the transfer of advanced weapons-capable unmanned aerial systems.

These amendments target both senior and influential officials in Iran's military and security apparatus, as well as operational-level individuals and a key entity for participation in gross and systematic human rights violations in Iran or activities that support the regime's ability to export violence and instability beyond Iran's borders.

Canada continues to advance these measures to respond to Iran's disregard for human rights and its activities that threaten international and regional peace. These measures are intended to increase pressure on Iran to cease its egregious behaviour both domestically and abroad.

As a number of the individuals and the entity recommended for listing have been designated by the U.S., the EU, the U.K. or Australia, this amendment will bring Canada into closer alignment with measures imposed against Iran by like-minded partner countries.

d'exécutions, y compris de mineurs, les violations systématiques de la primauté du droit et du droit à une procédure régulière par le recours à des procès fictifs, de même que la discrimination, la persécution, le harcèlement et la détention arbitraire de communautés ethniques et religieuses minoritaires, comme les Bahá'í et les LGBTQ en Iran.

Les récents événements en Iran montrent un schéma gravement préoccupant de violations flagrantes et systématiques des droits de la personne, en particulier contre les femmes. Le meurtre de Mahsa Amini, une jeune femme qui aurait été battue et qui serait ensuite décédée alors qu'elle était sous la garde de la soi-disant « police des mœurs » iranienne, qui n'aurait pas porté son hijab « correctement », a choqué le monde. La nouvelle de sa mort a déclenché un mouvement de condamnation à l'échelle nationale et internationale, et des milliers de citoyens iraniens sont descendus dans la rue pour protester pacifiquement contre les lois de pudeur de l'Iran pour les femmes. Ces manifestants ont été confrontés à une répression brutale de la part de diverses branches de l'appareil iranien de l'application de la loi, de la sécurité et du renseignement à travers l'Iran.

Dans ses mesures à l'étranger, l'Iran remet en cause le système international fondé sur des règles par des politiques visant délibérément à soutenir les groupes extrémistes dans tout le Moyen-Orient. L'Iran cible et menace régulièrement les partenaires du Canada dans la région, comme Israël et plusieurs États du Golfe. L'Iran continue de développer et de se servir de nouvelles menaces à la sécurité régionale et internationale, notamment des cyberactivités malveillantes et le transfert de systèmes aériens sans pilote dotés d'armes de pointe.

Ces modifications visent à la fois de hauts responsables et des responsables influents de l'appareil militaire et de sécurité iranien, ainsi que des personnes au niveau opérationnel et une entité clé pour leur participation à des violations flagrantes et systématiques des droits de la personne en Iran ou à des activités qui soutiennent la capacité du régime à exporter la violence et l'instabilité au-delà des frontières iraniennes.

Le Canada continue de faire progresser ces mesures pour répondre au mépris de l'Iran à l'égard des droits de la personne et à ses activités qui menacent la paix et la sécurité à l'échelle internationale et régionale. Ces mesures sont destinées à accroître la pression sur l'Iran pour qu'il cesse son comportement répréhensible, tant sur le plan national qu'à l'international.

Étant donné qu'un certain nombre de personnes et d'entités dont l'inscription est recommandée ont été désignées par les États-Unis, l'Union européenne, le Royaume-Uni ou l'Australie, cette modification permettra au Canada de s'aligner davantage sur les mesures imposées contre l'Iran par des pays partenaires aux vues similaires.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

The amendments come into force on the day they are registered.

The names of the listed individuals and entity will be available online for financial institutions to review and will be added to the Consolidated Canadian Autonomous Sanctions List. This will help to facilitate compliance with the Regulations.

Canada's sanctions regulations are enforced by the Royal Canadian Mounted Police. In accordance with section 8 of SEMA, every person who knowingly contravenes or fails to comply with the Regulations is liable, upon summary conviction, to a fine of not more than \$25,000 or to imprisonment for a term of not more than one year, or to both; and, upon conviction on indictment, to imprisonment for a term of not more than five years.

The Canada Border Services Agency (CBSA) has enforcement authorities under SEMA and the *Customs Act* and will play a role in the enforcement of these sanctions.

Contact

Neil Brennan
Director
Gulf States Relations Division
Global Affairs Canada
125 Sussex Drive
Ottawa, Ontario
K1A 0G2
Telephone: 343-203-5813
Email: Neil.Brennan@international.gc.ca

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

Les modifications entrent en vigueur le jour de leur enregistrement.

Les noms des personnes et entités inscrites seront disponibles en ligne pour que les institutions financières puissent les examiner et seront ajoutés à la Liste consolidée des sanctions autonomes canadiennes. On contribuera de cette manière à faciliter le respect du Règlement.

La Gendarmerie royale du Canada est chargée de l'application des règlements relatifs aux sanctions prises par le Canada. Conformément à l'article 8 de la LMES, quiconque contrevient sciemment au Règlement est passible, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, d'une amende maximale de 25 000 \$ ou d'une peine d'emprisonnement maximale d'un an, ou d'une combinaison des deux; ou encore, sur déclaration de culpabilité par mise en accusation, d'une peine d'emprisonnement maximale de cinq ans.

L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) possède des pouvoirs en matière d'application de la loi en vertu de la LMES et de la *Loi sur les douanes*, et jouera un rôle dans l'application de ces sanctions.

Personne-ressource

Neil Brennan
Directeur
Division des relations des États du Golfe
Affaires mondiales Canada
125, promenade Sussex
Ottawa (Ontario)
K1A 0G2
Téléphone : 343-203-5813
Courriel : Neil.Brennan@international.gc.ca

Registration
SOR/2023-82 April 28, 2023

FINANCIAL ADMINISTRATION ACT

P.C. 2023-374 April 28, 2023

Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the President of the Treasury Board, makes the annexed *Regulations Amending the Government Contracts Regulations* under subsections 41(1)^a and 42(1)^b of the *Financial Administration Act*^c.

Regulations Amending the Government Contracts Regulations

Amendments

1 The definition *progress payment* in section 2 of the *Government Contracts Regulations*¹ is repealed.

2 Subsection 3(1) of the Regulations is amended by adding the following after paragraph (d):

(d.1) a service contract for expert advice or testimony for the purpose of developing or advancing His Majesty's legal position in a litigation, a potential litigation or a dispute resolution process;

(d.2) a contract for the implementation of a settlement agreement in a class proceeding to which His Majesty is a party, or of a court order or judgment in such a proceeding;

3 The heading before section 8 and sections 8 and 9 of the Regulations are repealed.

4 Section 16 of the English version of the Regulations is replaced by the following:

16 A contracting authority that has received a negotiable security deposit in respect of a contract shall return that security deposit to the contractor if His Majesty has no claim against the contractor arising out of the contract or

Enregistrement
DORS/2023-82 Le 28 avril 2023

LOI SUR LA GESTION DES FINANCES PUBLIQUES

C.P. 2023-374 Le 28 avril 2023

Sur recommandation de la présidente du Conseil du Trésor et en vertu des paragraphes 41(1)^a et 42(1)^b de la *Loi sur la gestion des finances publiques*^c, Son Excellence la Gouverneure générale en conseil prend le *Règlement modifiant le Règlement sur les marchés de l'État*, ci-après.

Règlement modifiant le Règlement sur les marchés de l'État

Modifications

1 La définition de *acompte*, à l'article 2 du *Règlement sur les marchés de l'État*¹, est abrogée.

2 Le paragraphe 3(1) du même règlement est modifié par adjonction, après l'alinéa d), de ce qui suit :

d.1) les marchés de services portant sur l'obtention d'avis ou de témoignages d'experts dans le but d'élaborer ou de faire valoir la position juridique de Sa Majesté dans le cadre d'un litige, d'un litige éventuel ou d'un processus de règlement des différends;

d.2) les marchés portant sur la mise en œuvre d'un accord de règlement dans le cadre d'un recours collectif auquel Sa Majesté est partie, ou d'une ordonnance judiciaire ou d'un jugement rendu dans le cadre d'un tel recours;

3 L'intertitre précédant l'article 8 et les articles 8 et 9 du même règlement sont abrogés.

4 L'article 16 de la version anglaise du même règlement est remplacé par ce qui suit :

16 A contracting authority that has received a negotiable security deposit in respect of a contract shall return that security deposit to the contractor if His Majesty has no claim against the contractor arising out of the contract or

^a S.C. 2006, c. 9, s. 311

^b S.C. 2006, c. 9, s. 312

^c R.S., c. F-11

¹ SOR/87-402; SOR/2019-199, s. 1

^a L.C. 2006, ch. 9, art. 311

^b L.C. 2006, ch. 9, art. 312

^c L.R., ch. F-11

¹ DORS/87-402; DORS/2019-199, art. 1

relating in any manner to the contract and if the contract has been

- (a) satisfactorily performed; or
- (b) terminated for a reason that is not attributable to any fault of the contractor.

5 The English version of the Regulations is amended by replacing “Her Majesty” with “His Majesty” in the following provisions:

- (a) the definition *advance payment* in section 2;
- (b) paragraph (d) of the definition *approved financial institution* in section 2;
- (c) the definition *bid security* in section 2;
- (d) the portion of paragraph (a) before subparagraph (i), subparagraph (a)(i) and paragraph (b) of the definition *contract security* in section 2;
- (e) the definition *service contract* in section 2;
- (f) the portion of subsection 3(1) before paragraph (a);
- (g) section 10; and
- (h) the portion of subsection 18(1) before paragraph (a), subparagraph 18(1)(c.1)(i), the portion of subsection 18(2) before paragraph (a) and subparagraph 18(2)(c)(i).

6 (1) The schedule to the Regulations is amended by repealing the following:

The Commissioner of the Communications Security Establishment
Le commissaire du Centre de la sécurité des télécommunications

(2) The schedule to the Regulations is amended by adding the following in alphabetical order:

The Intelligence Commissioner
Le commissaire au renseignement

Coming into Force

7 These Regulations come into force on the day on which they are registered.

relating in any manner to the contract and if the contract has been

- (a) satisfactorily performed; or
- (b) terminated for a reason that is not attributable to any fault of the contractor.

5 Dans les passages ci-après de la version anglaise du même règlement, « Her Majesty » est remplacé par « His Majesty » :

- a) la définition de *advance payment* à l'article 2;
- b) l'alinéa d) de la définition de *approved financial institution* à l'article 2;
- c) la définition de *bid security* à l'article 2;
- d) le passage de l'alinéa a) précédant le sous-alinéa (i), le sous-alinéa a)(i) et l'alinéa b) de la définition de *contract security* à l'article 2;
- e) la définition de *service contract* à l'article 2;
- f) le passage du paragraphe 3(1) précédant l'alinéa a);
- g) l'article 10;
- h) le passage du paragraphe 18(1) précédant l'alinéa a), le sous-alinéa 18(1)c.1(i), le passage du paragraphe 18(2) précédant l'alinéa a) et le sous-alinéa 18(2)c(i).

6 (1) L'annexe du même règlement est modifiée par abrogation de ce qui suit :

Le commissaire du Centre de la sécurité des télécommunications
The Commissioner of the Communications Security Establishment

(2) L'annexe du même règlement est modifiée par adjonction, selon l'ordre alphabétique, de ce qui suit :

Le commissaire au renseignement
The Intelligence Commissioner

Entrée en vigueur

7 Le présent règlement entre en vigueur à la date de son enregistrement.

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

Issues

These amendments to the *Government Contracts Regulations* (the Regulations) address the following issues:

1. The Regulations required Treasury Board approval of the timing and amounts of advance payments in situations where approval for contract entry was required. Contracts are often amended to correct very minor elements that could not be planned for at the time a department sought Treasury Board approval. For example, if a province changes its sales tax rate, then the amounts of the advance payments would differ from the amounts the Treasury Board previously approved. Similarly, it is often advantageous to the Crown to make an advance payment at a different date than the date previously approved by the Treasury Board in order to obtain a lower overall cost or to address some delay by the contractor. When either the timing or amounts of advance payments change, the department had to seek Treasury Board approval of the new timing and amounts again. This process was time-consuming, administratively burdensome, and provided no public benefit.
2. The title “Commissioner of the Communications Security Establishment” was replaced with “Intelligence Commissioner” under the *National Security Act, 2017* (S.C. 2019, c. 13) which received royal assent on June 21, 2019, and is now in force.
3. Contracts subject to the bid solicitation requirements under the Regulations include service contracts for expert witness testimony and advice, as well as contracts to implement a settlement agreement, a court order, or a judgment in a class proceeding to which His Majesty is a party. However, soliciting bids for expert witnesses could result in the disclosure of information that could reasonably be expected to be injurious to His Majesty’s legal position or strategy adopted or could adopt in the conduct of a litigation, a potential litigation, or a dispute resolution process. Similarly, soliciting bids may jeopardize potential opportunities for His Majesty to resolve a class proceeding on terms that are acceptable to the other party to a dispute, or to fulfil the terms of a settlement agreement or of a court order or judgment in a class proceeding. The prompt implementation of the terms of a settlement agreement, court order or judgment may also be adversely impacted by a requirement to solicit bids. Such terms typically include provisions for the mutual selection or appointment of a third party whose services are required to implement the terms of the agreement, court order, or judgment.

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

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

Enjeux

Ces modifications au *Règlement sur les marchés de l'État* (le Règlement) visent à régler les enjeux suivants :

1. Le Règlement exige que les dates et les montants des paiements anticipés soient approuvés par le Conseil du Trésor lorsque la conclusion du marché nécessite une approbation. Les marchés subissent souvent des modifications visant la correction d'éléments de faible importance qui ne pouvaient pas être prévus au moment où un ministère a demandé l'approbation du Conseil du Trésor. Par exemple, si une province modifie le taux de sa taxe de vente, les montants des paiements anticipés différeront des montants approuvés par le Conseil du Trésor. De même, il est souvent avantageux pour l'État de verser un paiement anticipé à une date différente de celle approuvée par le Conseil du Trésor pour que le coût global soit moins élevé ou en raison d'un certain retard de la part de l'entrepreneur. Lorsque les dates ou les montants diffèrent, le ministère doit demander au Conseil du Trésor d'approuver les nouvelles dates et les nouveaux montants. Ce processus était long, lourd sur le plan administratif et ne comportait aucun avantage pour le public.
2. Le titre « commissaire du Centre de la sécurité des télécommunications » a été remplacé par « commissaire au renseignement » en vertu de la *Loi de 2017 sur la sécurité nationale* (L.C. 2019, ch. 13), qui a reçu la sanction royale le 21 juin 2019 et qui est maintenant en vigueur.
3. Les contrats qui sont assujettis aux exigences de demande de soumissions en vertu du Règlement comprennent des marchés de services aux fins de témoignages et de conseils d'experts, ainsi que des marchés visant la mise œuvre d'un accord de règlement, une ordonnance d'un tribunal, ou un jugement rendu dans le contexte d'un recours collectif auquel Sa Majesté est partie. Cependant, un appel d'offres se rapportant aux services de témoins experts pourrait donner lieu à la divulgation d'information qui risquerait vraisemblablement de causer un préjudice à la position juridique de Sa Majesté ou une stratégie adoptée ou qu'il est prévu d'adopter au cours d'un litige, d'un litige éventuel ou du processus de résolution des différends. De même, un appel d'offres risquerait de mettre en péril la capacité de Sa Majesté de résoudre le recours collectif selon des modalités qui sont acceptables pour l'autre partie à un différend ou de satisfaire aux modalités de l'accord de règlement ou d'une ordonnance ou d'un jugement d'un tribunal dans le contexte d'un recours collectif. L'obligation d'avoir recours à un appel d'offres peut également nuire à la mise en œuvre rapide des

Objective

The amendments reduce the administrative burden on federal government departments associated with the administration of the Regulations.

Description

The Regulations Amending the Government Contracts Regulations

- (1) remove
 - (a) the obligation for Treasury Board to approve the timing and amounts of advance payments in situations where Treasury Board approval for contract entry is required under a policy,
 - (b) the general provisions on entering a contract with terms regarding advance payments and progress payments,
 - (c) the definition of the term “progress payment”;
- (2) replace the title “Commissioner of the Communications Security Establishment” with “Intelligence Commissioner” in the Schedule to the Regulations.
- (3) exclude the following contracts from the requirement to solicit bids:
 - (a) service contracts for expert advice or testimony for the purpose of informing or advancing His Majesty’s legal position in a litigation, potential litigation, or a dispute resolution process,
 - (b) service contracts that are required to implement the terms of a settlement agreement or a court order or judgment in a class proceeding to which His Majesty is a party.

The Regulations do not remove or limit His Majesty’s obligations to comply with Canada’s domestic and international trade agreements when contracting for the provision of goods or services.

modalités d’un accord de règlement ou d’une ordonnance ou d’un jugement d’un tribunal. En règle générale, ces modalités comprennent des dispositions relatives à la sélection ou à la nomination mutuelle d’une tierce partie dont les services sont requis pour la mise en œuvre des modalités de l’accord ou de l’ordonnance ou du jugement du tribunal.

Objectif

Les modifications réduisent le fardeau administratif sur les ministères fédéraux associé à l’administration du Règlement.

Description

Le Règlement modifiant le Règlement sur les marchés de l’État :

- (1) élimine :
 - a) l’obligation pour le Conseil du Trésor d’approuver les dates et le montant des paiements anticipés dans les cas où l’approbation du Conseil du Trésor de conclure un marché est demandée en vertu d’une politique,
 - b) les dispositions générales relatives à la conclusion d’un contrat qui prévoit le versement de paiements anticipés et d’acomptes,
 - c) la définition du terme « acompte »;
- (2) remplace le titre « commissaire du Centre de la sécurité des télécommunications » par « commissaire au renseignement » à l’annexe du Règlement.
- (3) exclut les marchés suivants de l’obligation d’appel d’offres :
 - a) marchés de services en vue d’obtenir des conseils ou des témoignages d’experts pour orienter ou faire valoir la position juridique de Sa Majesté dans le contexte d’un litige, d’un litige éventuel ou d’un processus de résolution des différends;
 - b) marchés de services nécessaires pour mettre en œuvre un accord de règlement ou une ordonnance ou un jugement d’un tribunal dans le contexte d’un recours collectif auquel Sa Majesté est partie.

Le Règlement ne supprime pas ou ne limite pas les obligations de Sa Majesté de se conformer aux accords commerciaux nationaux et internationaux du Canada lorsqu’il s’agit de conclure des marchés pour la fourniture de biens ou de services.

Regulatory development

Consultation

The *Regulations Amending the Government Contracts Regulations* were prepublished in the *Canada Gazette*, Part I, on June 18, 2022. No comments were received during the 30-day consultation period.

The amendments have been posted in the Treasury Board of Canada Secretariat's Forward Regulatory Plan since 2020, with the objective of reducing the administrative burden on departments and streamlining the application of the Regulations. As the amendments do not have a direct impact on Canadians, no consultations were undertaken prior to their prepublication. The Intelligence Commissioner was also advised about the name change in the Schedule prior to the prepublication.

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation

The amendments do not impact the Crown's obligations under modern treaties. They do not impact Indigenous governing bodies or Indigenous organizations contracting for the provision of goods or services, as they do not fall within the definition of "contracting authority" in the Regulations. The amendments that remove the requirement to solicit bids for certain professional service contracts will not have an impact on Indigenous peoples offering such services, as none of the amendments would remove or change any obligation on the Crown to fulfil its legal obligations to Indigenous peoples when contracting for goods or services.

Instrument choice

There was no alternative to using another instrument to reduce the administrative burden associated with the regulatory obligation for Treasury Board approval of advance payments. In addition, there was no alternative to updating the name of the Intelligence Commissioner in the Regulations, or to exempting contracts for expert testimony or advice and contracts to implement settlement agreements or court orders or judgments in class proceedings from the Regulations.

Regulatory analysis

Benefits and costs

The *Regulations Amending the Government Contracts Regulations* decrease the administrative costs to stakeholders both inside and outside government without

Élaboration de la réglementation

Consultation

Le *Règlement modifiant le Règlement sur les marchés de l'État* a été publié au préalable dans la Partie I de la *Gazette du Canada* le 18 juin 2022. Aucun commentaire n'a été reçu durant la période de consultation de 30 jours.

Les modifications ont été publiées dans le Plan prospectif de la réglementation du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada depuis 2020, avec l'objectif de réduire le fardeau administratif des ministères et de simplifier l'application du Règlement. Étant donné que les modifications n'ont aucune incidence directe sur les Canadiens, aucune consultation n'a été entreprise avant la publication préalable. Le commissaire au renseignement a également été informé du changement de nom proposé dans l'annexe avant la publication préalable.

Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones

Les modifications n'ont pas d'incidence sur les obligations de la Couronne en vertu des traités modernes. Elles n'ont aucune incidence sur les corps dirigeants autochtones ou organisations autochtones contractant pour les marchés de biens ou de services, car ils n'entrent pas dans la définition d'« autorité contractante » dans le Règlement. Les modifications qui suppriment l'obligation d'appel d'offres pour certains marchés de services professionnels n'auront pas d'incidence sur les peuples autochtones offrans de tels services, car aucune des modifications ne supprimerait ou ne modifierait quelque obligation que ce soit selon laquelle la Couronne doit s'acquitter de ses obligations juridiques envers les peuples autochtones lors de la passation de marchés pour des biens ou des services.

Choix de l'instrument

Il n'y a aucune solution de rechange à l'utilisation d'un autre instrument pour réduire le fardeau administratif associé à l'obligation réglementaire d'approbation par le Conseil du Trésor des paiements anticipés. De plus, il n'existe aucune autre solution de rechange que de mettre à jour le nom du commissaire au renseignement dans le Règlement ou de soustraire de l'application du Règlement les marchés visant le témoignage ou les conseils d'experts et les marchés visant à mettre en œuvre les accords de règlement ou les ordonnances ou décisions judiciaires dans le cadre de recours collectifs.

Analyse de la réglementation

Avantages et coûts

Le *Règlement modifiant le Règlement sur les marchés de l'État* réduit les frais administratifs pour les intervenants tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du gouvernement sans

increasing the risks associated with contracting. Specifically, removing the requirement for Treasury Board approval of the timing and amounts of advance payments reduces the administrative costs and time associated with seeking Treasury Board approval without increasing the risks since the Treasury Board Directive on Payments will still ensure that advance payments are made only under exceptional circumstances.

The amendment that removes the permissive authority for entering contracts that provide for making advance and progress payments streamlines the Regulations. It does not, however, prevent a contracting authority from entering into a contract that provides for the making of an advance or progress payment.

There is no cost associated with updating the title of the Intelligence Commissioner. The amendment clarifies that the Intelligence Commissioner is exempt from the requirement that contracts for legal services be entered into by or under the authority of the Minister of Justice.

There is no cost associated with the removal of the requirement to solicit bids for contracts for expert testimony or advice, and for contracts to implement settlement agreements or court orders or judgments in class proceedings. The exemption from the obligation to solicit bids for contracts for expert testimony and advice mitigates the risk of disclosing information through the solicitation process, which could be injurious to His Majesty's legal position in the conduct of a litigation, a potential litigation, or a dispute resolution process.

Similarly, soliciting bids may jeopardize potential opportunities for His Majesty to resolve a class proceeding on terms that are acceptable to the other party to a dispute, or to implement the terms of a settlement agreement, court order or judgment. Such terms typically include provisions for the mutual selection or appointment of a third party whose services are required to implement the terms of the agreement, court order, or judgment. Due to the significant number of standing offers for specialty services that are currently in place, the amendments to the Regulations will likely result in only a very small increase to the number of new non-competitive contracts.

Small business lens

Analysis under the small business lens concluded that the amendments do not impact Canadian small businesses.

accroître les risques associés à la passation de marchés. Plus particulièrement, l'élimination de l'obligation d'obtenir l'approbation du Conseil du Trésor de la date et du montant des paiements anticipés réduit les frais administratifs et le temps associés à la demande d'approbation du Conseil du Trésor sans augmenter les risques puisque la Directive du Conseil du Trésor sur les paiements garantira toujours que les paiements anticipés ne sont effectués que dans des cas exceptionnels.

La modification éliminant le pouvoir habilitant de conclure des marchés prévoyant le versement de paiements anticipés et d'acomptes simplifie le Règlement. Elle n'empêche toutefois pas une autorité contractante de conclure un marché qui prévoit le versement d'un paiement anticipé ou d'un acompte.

Aucun coût n'est associé à la mise à jour du titre de commissaire au renseignement. La modification indique clairement que le commissaire au renseignement est exempté de l'exigence selon laquelle les contrats de services juridiques doivent être conclus par ou sous l'autorité du ministre de la Justice.

Aucun coût n'est associé à l'élimination de l'obligation d'appels d'offres pour les marchés visant le témoignage ou les conseils d'experts, et les marchés visant la mise en œuvre d'accords de règlement ou d'ordonnances ou jugements du tribunal dans le contexte d'un recours collectif. L'exclusion des marchés visant les témoignages et les conseils d'experts atténue le risque de divulgation de renseignements dans le cadre du processus d'appels d'offres, ce qui pourrait nuire à la position juridique de Sa Majesté au cours d'un litige, d'un litige éventuel, ou de processus de résolution des différends.

De même, un appel d'offres risquerait de mettre en péril la capacité de Sa Majesté de résoudre le recours collectif selon des modalités qui sont acceptables pour l'autre partie à un différend ou de satisfaire aux modalités de l'accord de règlement ou d'une ordonnance ou d'un jugement d'un tribunal. En règle générale, ces modalités comprennent des dispositions relatives à la sélection ou à la nomination mutuelle d'une tierce partie dont les services sont requis pour la mise en œuvre des modalités de l'accord ou de l'ordonnance ou du jugement du tribunal. En raison du nombre important d'offres à commande pour des services spécialisés qui sont actuellement en place, les modifications au Règlement n'entraîneront probablement qu'une petite augmentation du nombre de nouveaux marchés non concurrentiels.

Lentille des petites entreprises

L'analyse selon la lentille des petites entreprises a permis de conclure que les modifications n'ont pas de répercussions sur les petites entreprises canadiennes.

One-for-one rule

The one-for-one rule does not apply, as there is no impact on businesses.

Regulatory cooperation and alignment

The *Regulations Amending the Government Contracts Regulations* are not related to a work plan or commitment under a formal regulatory cooperation forum.

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

No gender-based analysis plus (GBA+) impacts were identified.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

The amendments come into force on the day that they are registered.

The existing compliance and enforcement protocols associated with the Regulations remain the same. The Treasury Board Secretariat will publish an internal policy notice announcing changes and provide guidance for impacted departments. The notice will be accessible to the public on the Treasury Board Secretariat website.

Contact

Glenn Richardson
Acquired Services and Assets Sector
Office of the Comptroller General
Treasury Board of Canada Secretariat
James Michael Flaherty Building
90 Elgin Street
Ottawa, Ontario
K1P 5E9
Telephone: 613-818-4414
Email: Glenn.Richardson@tbs-sct.gc.ca

Règle du « un pour un »

La règle du « un pour un » ne s'applique pas, étant donné qu'il n'y a aucune répercussion sur les entreprises.

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

Le *Règlement modifiant le Règlement sur les marchés de l'État* n'est pas lié à un plan de travail ou à un engagement dans le cadre d'une tribune officielle de coopération en matière de réglementation.

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 indiqué qu'une évaluation environnementale stratégique n'était pas nécessaire.

Analyse comparative entre les sexes plus

Aucune répercussion sur les questions relatives à l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) n'a été relevée.

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

Les modifications entrent en vigueur le jour de leur enregistrement.

Les protocoles actuels de conformité et d'application associés au Règlement demeurent les mêmes. Le Secrétariat du Conseil du Trésor publiera un avis concernant la politique interne annonçant les changements et fournira des directives pour les ministères concernés. L'avis sera accessible au public sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Personne-ressource

Glenn Richardson
Secteur des services acquis et des actifs
Bureau du contrôleur général
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Édifice James Michael Flaherty
90, rue Elgin
Ottawa (Ontario)
K1P 5E9
Téléphone : 613-818-4414
Courriel : Glenn.Richardson@tbs-sct.gc.ca

Registration
SOR/2023-83 May 1, 2023**FEDERAL COURTS ACT**

P.C. 2023-372 April 28, 2023

Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Justice, makes the annexed *Associate Judges (Federal Court) Regulations* under subsections 12(2)^a and (5)^a of the *Federal Courts Act*^b.

Associate Judges (Federal Court) Regulations**Number of associate judges**

1 For the purposes of subsection 12(2) of the *Federal Courts Act*, the number of associate judges that may be appointed under subsection 12(1) of that Act is fixed at nine.

Workload — supernumerary associate judges

2 For the purposes of subsection 12(5) of the *Federal Courts Act*, the workload of a supernumerary associate judge is fixed at a minimum of 50% of the workload of an associate judge.

Coming into force

3 These Regulations come into force on the day on which they are registered.

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the regulations.)

Issues

The *Budget Implementation Act, 2022, No. 1* (the BIA 2022) received royal assent on June 23, 2022. The BIA 2022 amended the *Federal Courts Act* and the *Tax Court of Canada Act* to authorize the Governor in Council to, by regulation,

- fix the number of associate judges that may be appointed to the Federal Court (FC) and to the Tax Court of Canada (TCC); and
- fix the workload of a supernumerary associate judge as a percentage of the workload of a non-supernumerary associate judge.

^a S.C. 2022, c. 10, subpara. 371(a)(ii)

^b R.S., c. F-7; S.C. 2002, c. 8, s. 14

Enregistrement
DORS/2023-83 Le 1^{er} mai 2023**LOI SUR LES COURS FÉDÉRALES**

C.P. 2023-372 Le 28 avril 2023

Sur recommandation du ministre de la Justice et en vertu des paragraphes 12(2)^a et (5)^a de la *Loi sur les Cours fédérales*^b, Son Excellence la Gouverneure générale en conseil prend le *Règlement sur les juges adjoints (Cour fédérale)*, ci-après.

Règlement sur les juges adjoints (Cour fédérale)**Nombre de juges adjoints**

1 Pour l'application du paragraphe 12(2) de la *Loi sur les Cours fédérales*, le nombre de juges adjoints qui peut être nommés en vertu du paragraphe 12(1) de cette loi est fixé à neuf.

Charge de travail — juges adjoints surnuméraires

2 Pour l'application du paragraphe 12(5) de la *Loi sur les Cours fédérales*, la charge de travail des juges adjoints surnuméraires est fixée à au moins cinquante pour cent de celle des juges adjoints.

Entrée en vigueur

3 Le présent règlement entre en vigueur à la date de son enregistrement.

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

(Le présent résumé ne fait pas partie des règlements.)

Enjeux

La *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2022* (LEB 2022) a reçu la sanction royale le 23 juin 2022. Cette loi modifiait la *Loi sur les Cours fédérales* et la *Loi sur la Cour canadienne de l'impôt* afin d'autoriser le gouverneur en conseil à prescrire, par règlement :

- le nombre de juges adjoints pouvant être nommés à la Cour fédérale (CF) et à la Cour canadienne de l'impôt (CCI);
- la charge de travail d'un juge adjoint surnuméraire en pourcentage de la charge de travail d'un juge adjoint non surnuméraire.

^a L.C. 2022, ch. 10, s.-al. 371a)(ii)

^b L.R., ch. F-7; L.C. 2002, ch. 8, art. 14

Legislation does not establish the number of associate judges that may be appointed to the FC or to the TCC, and this absence results in a lack of transparency regarding a court's overall judicial resources. Further, as associate judges' salaries are paid out of the Consolidated Revenue Fund (CRF), the lack of a fixed number of associate judges could result in an unpredictable draw on the CRF.

Legislation does not establish the workload of a supernumerary associate judge, which is needed to contribute to greater certainty and understanding of the role and value of supernumerary associate judges.

Background

Associate judges are junior judicial officers appointed by the Governor in Council to the FC and the TCC. At the FC, associate judges perform a range of functions, including case management duties and the hearing of interlocutory matters. The FC has nine associate judges. The BIA 2022 established the office of associate judge of the TCC and Budget 2022 announced funding for two associate judges for the TCC; however, associate judges have not yet been appointed to that Court.

Before September 23, 2022, associate judges of the FC and the TCC were called "prothonotaries." The BIA 2022 included amendments to change the title "prothonotary" to "associate judge." On September 23, 2022, an [Order in Council](#) brought into force the amendments that changed the title "prothonotary" to "associate judge." This Regulatory Impact Analysis Statement uses the terms "prothonotary" and "associate judge" interchangeably, based on context.

The BIA 2022 also established the office of supernumerary associate judge of the FC and the TCC. When an associate judge meets certain conditions related to age and years in office, they can elect supernumerary status. A supernumerary associate judge is an associate judge who has made this election. Supernumerary associate judges perform the same functions and receive the same salary as non-supernumerary associate judges, but have a reduced workload. This mirrors arrangements in place for superior court judges, which Parliament first introduced in 1971.

Objective

The new regulations fix the number of associate judges that may be appointed to the FC and the TCC. This will guard against an unlimited draw on the CRF and increase public transparency as to the number of judicial resources (including associate judges) funded for the FC and TCC.

The new regulations also fix the workload of a supernumerary associate judge. This will reduce uncertainty

Les lois n'établissent pas le nombre de juges adjoints pouvant être nommés à la CF ou à la CCI, et cette lacune nuit à la transparence quant aux ressources judiciaires globales d'une cour. De plus, comme le salaire des juges adjoints est versé à même le Trésor, l'absence de nombre fixe de juges adjoints pourrait rendre les paiements tirés du Trésor imprévisibles.

Les lois n'établissent pas la charge de travail d'un juge adjoint surnuméraire, information requise pour améliorer la certitude et mieux comprendre le rôle et l'importance des titulaires de cette fonction.

Contexte

Les juges adjoints sont des officiers de justice subalternes nommés par le gouverneur en conseil à la CF ou à la CCI. À la CF, les juges adjoints s'occupent de toute une gamme de tâches, y compris de la gestion des instances et l'audition de questions interlocutoires. La CF compte neuf juges adjoints. La LEB 2022 a créé la fonction de juge adjoint pour la CCI, et le budget de 2022 annonçait le financement de deux juges adjoints pour la Cour; cependant, aucun juge adjoint n'y a encore été nommé.

Avant le 23 septembre 2022, les juges adjoints de la CF et de la CCI étaient appelés « protonotaires ». La LEB de 2022 incluait une modification selon laquelle le titre « protonotaire » devenait « juge adjoint ». Cette modification est entrée en vigueur par [décret](#) le 23 septembre 2022. Le présent résumé de l'étude d'impact de la réglementation utilise de manière interchangeable les termes « protonotaire » et « juge adjoint », selon les contextes.

La LEB 2022 a également créé la fonction de juge adjoint surnuméraire à la CF et à la CCI. Lorsqu'un juge adjoint respecte certaines conditions quant à l'âge et aux années d'exercice, il peut choisir le statut de juge adjoint surnuméraire. Un juge adjoint surnuméraire est un juge adjoint qui a choisi de se prévaloir de ce statut. Les juges adjoints surnuméraires s'occupent des mêmes tâches et reçoivent le même salaire que les juges adjoints non surnuméraires, mais leur charge de travail est réduite. Il s'agit de la même situation que celle qui s'applique aux juges des cours supérieures. Le Parlement a créé le statut de juge surnuméraire des cours supérieures en 1971.

Objectif

Les nouveaux règlements fixent le nombre de juges adjoints pouvant être nommés à la CF et à la CCI. Cela empêchera que l'on tire des sommes illimitées du Trésor et améliorera la transparence quant au nombre de ressources judiciaires (y compris les juges adjoints) financées pour la CF et la CCI.

Les nouveaux règlements établissent également la charge de travail des juges adjoints surnuméraires. Cela réduira

around the role and value of supernumerary associate judges.

Description

The *Associate Judges (Federal Court) Regulations*, made under the *Federal Courts Act*, establish that nine associate judges may be appointed to the FC.

The *Associate Judges (Tax Court of Canada) Regulations*, made under the *Tax Court of Canada Act*, establish that two associate judges may be appointed to the TCC.

Both new regulations establish that the workload of a supernumerary associate judge is at least 50% of the workload of a non-supernumerary judge.

Regulatory development

Consultation

The Chief Justice of the Federal Court and representatives of the associate judges of the Federal Court have been consulted on the new regulations and have expressed support.

The Department of Justice Canada consulted the Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs Canada (CFJA) on the new regulations through meetings and correspondence. The CFJA is supportive of the regulations.

The regulations were not prepublished in the *Canada Gazette*, Part I, because the regulations do not impose new restrictions or burdens on businesses or individuals. Further, consultations with the judiciary and the CFJA have already taken place.

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation

There are no modern treaty obligations relevant to these regulations, and there was no specific engagement or consultation with Indigenous peoples.

Instrument choice

Two instruments were considered for fixing the number of associate judges that may be appointed and fixing the workload of a supernumerary associate judge: statute and regulation. Regulation was selected because the changes are narrow, technical and non-controversial. Regulation was also selected because the process for amending regulations is simpler than the process for amending statutes, and the provisions setting out the number of associate judges that may be appointed may need to be amended in the future to address changing workload pressures at the

l'incertitude quant au rôle et à l'importance des titulaires de cette fonction.

Description

Le *Règlement sur les juges adjoints (Cour fédérale)*, pris en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*, fixe à neuf le nombre de juges adjoints pouvant être nommés à la CF.

Le *Règlement sur les juges adjoints (Cour canadienne de l'impôt)*, pris en vertu de la *Loi sur la Cour canadienne de l'impôt*, fixe à deux le nombre de juges adjoints pouvant être nommés à la CCI.

Les deux nouveaux règlements établissent que la charge de travail des juges adjoints surnuméraires doit équivaloir à au moins 50 % de celle des juges adjoints non surnuméraires.

Élaboration de la réglementation

Consultation

Le juge en chef de la CF et des représentants des juges adjoints ont été consultés sur les nouveaux règlements et ont approuvé ceux-ci.

Le ministère de la Justice du Canada a consulté le Commissariat à la magistrature fédérale Canada (CMF) à propos des nouveaux règlements lors de rencontres et par correspondance. Le CMF appuie les règlements.

Les règlements n'ont pas été publiés au préalable dans la Partie I de la *Gazette du Canada* puisqu'ils n'imposent aucune nouvelle restriction ni obligation aux individus ou aux entreprises. De plus, des consultations ont déjà eu lieu avec la magistrature et le CMF.

Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones

Aucune obligation découlant des traités modernes ne s'applique aux présents règlements, et il n'y a pas eu de mobilisation ou de consultation particulière avec les peuples autochtones.

Choix de l'instrument

Deux instruments ont été étudiés pour l'établissement du nombre de juges adjoints pouvant être nommés et de la charge de travail des juges adjoints surnuméraires : une loi et un règlement. On a choisi le règlement puisque les changements sont ciblés, techniques et non controversés. De plus, le processus de modification d'un règlement est plus simple que le processus de modification d'une loi, et les dispositions établissant le nombre maximal de juges adjoints pourraient devoir être modifiées suivant l'évolution de la charge de travail à la CF et à la CCI. Le scénario

FC and TCC. The baseline scenario (no action) would leave the issues unresolved.

Regulatory analysis

Benefits and costs

Costs

There may be minor costs associated with the new regulations, arising from updating the CFJA website and updating the application form for candidates seeking appointment as associate judges.

The provisions in the new regulations that fix the number of associate judges that may be appointed will not result in any new costs because these provisions do not fund new associate judge positions or result in the appointment of new associate judges. Rather, these provisions simply place limits on the number of associate judges that may be appointed. These limits correspond to the number of associate judge positions that are already funded: nine at the FC and two at the TCC.

The provisions in the new regulations that fix the workload of a supernumerary associate judge will not result in any new costs because these provisions do not affect the salaries, benefits or other costs associated with supernumerary associate judges. A supernumerary associate judge's workload is set by their Chief Justice. The costs associated with a supernumerary associate judge are the same regardless of whether the associate judge's workload is reflected in regulation and regardless of what that workload is. The workload provisions in these new regulations will provide clarity and transparency without resulting in new costs.

Benefits

The new regulations will increase transparency regarding each court's judicial complement as well as predictability and certainty around the impact of associate judge salaries on the CRF.

The new regulations will also result in greater transparency around the role and number of supernumerary associate judges at the FC and the TCC. Further, the new regulations will improve public understanding of the role and value of supernumerary associate judges, which will reinforce public confidence in the justice system.

While these new regulations do not create the office of supernumerary associate judges or affect associate judges' eligibility to elect supernumerary status, the existence of a supernumerary office for associate judges carries several benefits for courts and the government. The office of supernumerary associate judge allows the FC and TCC to retain experienced judicial officers, who may otherwise choose to retire and begin receiving an annuity.

de base (aucune mesure) n'aurait pas permis de régler le problème.

Analyse de la réglementation

Avantages et coûts

Coûts

Les nouveaux règlements pourraient entraîner des coûts mineurs liés à la mise à jour du site Web du CMF et du formulaire de demande que doivent remplir les candidats souhaitant être nommés juges adjoints.

Les dispositions des nouveaux règlements qui fixent le nombre de juges adjoints pouvant être nommés n'entraîneront aucun nouveau coût puisqu'elles ne prévoient pas le financement de nouveaux postes de juge adjoint ni la nomination de nouveaux juges adjoints. Elles fixent simplement une limite au nombre de juges adjoints pouvant être nommés. Cette limite correspond au nombre de postes de juges adjoints déjà financés : neuf à la CF et deux à la CCI.

Les dispositions des nouveaux règlements qui établissent la charge de travail des juges adjoints surnuméraires n'entraîneront pas de nouveaux coûts puisqu'elles n'ont aucune incidence sur les salaires, les avantages sociaux ou les autres coûts liés à ces fonctions. La charge de travail d'un juge adjoint surnuméraire est établie par le juge en chef de la cour visée. Les coûts associés à un juge adjoint surnuméraire resteront les mêmes, que sa charge de travail soit reflétée dans un règlement, et peu importe quelle est cette charge de travail. Les dispositions des nouveaux règlements relatives à la charge de travail créeront clarté et transparence sans entraîner de nouveaux coûts.

Avantages

Les nouveaux règlements augmenteront la transparence quant à l'effectif judiciaire de chaque cour, en plus d'offrir prévisibilité et certitude relativement à l'impact du salaire des juges adjoints sur le Trésor.

Ils amélioreront également la transparence quant au rôle et au nombre des juges adjoints surnuméraires à la CF et à la CCI. De plus, les nouveaux règlements rehausseront la compréhension qu'a le public du rôle et de l'importance des juges adjoints surnuméraires, ce qui favorisera la confiance envers le système de justice.

Si les nouveaux règlements ne créent pas la fonction de juge adjoint surnuméraire et ne modifient pas l'admissibilité des juges au statut de surnuméraire, l'existence de la fonction de juge adjoint surnuméraire est très avantageuse pour les cours et le gouvernement. En effet, elle permet à la CF et à la CCI de maintenir en poste des officiers de justice d'expérience qui, autrement, choisiraient peut-être de prendre leur retraite et de commencer à recevoir

Supernumerary associate judges can deal with more complex matters while providing continuity to the court, mentoring to new associate judges, and additional flexibility in scheduling to chief justices. The office of supernumerary associate judge also provides benefits in terms of court resources: supernumerary associate judges continue to contribute to the court's workload, while new associate judges can be appointed into the vacancies created when associate judges elect supernumerary status. Further, supernumerary status is cost-effective. Both salaries and annuities are payable directly out of the CRF. A retired associate judge receives an annuity equal to two thirds of their salary on retirement and does not work for their former court. A supernumerary associate judge receives the full associate judge salary while continuing to carry a workload of at least 50% of the workload of a non-supernumerary associate judge. Therefore, a supernumerary associate judge receives one third more salary than a retired associate judge, but completes at least 50% more work for their court.

Small business lens

Analysis under the small business lens concluded that the new regulations will not impact Canadian small businesses.

One-for-one rule

The one-for-one rule does not apply to this initiative because the new regulations do not impose new administrative burdens on business.

Regulatory cooperation and alignment

The new regulations are not related to a work plan or commitment under a formal regulatory cooperation forum.

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

Gender-based analysis plus (GBA+) assessments were completed for the policy decisions related to these regulations, including for the Government Response to the Report of the 2020 Judicial Compensation and Benefits Commission and for the portion of the BIA 2022 that

leurs prestations de retraite. Les juges adjoints surnuméraires peuvent s'occuper de dossiers complexes tout en assurant la continuité au sein de la cour. Ils servent de mentors aux nouveaux juges adjoints et permettent aux juges en chef de profiter d'une plus grande souplesse lorsqu'ils préparent les calendriers de travail. La fonction de juge adjoint surnuméraire apporte également d'autres avantages sur le plan des ressources de la cour : ses titulaires continuent d'assumer une partie de la charge de travail de la cour, tandis que de nouveaux juges adjoints peuvent être nommés aux postes vacants créés par le changement de statut du juge adjoint. Les juges adjoints surnuméraires sont par ailleurs rentables. En effet, les salaires et les prestations de retraite sont tous deux tirés directement du Trésor. Un juge adjoint à la retraite reçoit des prestations équivalant aux deux tiers de son salaire au moment du départ, sans effectuer aucun travail pour son ancienne cour. Un juge adjoint surnuméraire reçoit le salaire complet d'un juge, mais continue d'assumer une charge de travail correspondant à 50 % de celle des juges adjoints non surnuméraires. Ainsi, un juge adjoint surnuméraire reçoit un tiers de salaire de plus qu'un juge adjoint à la retraite, mais effectue au moins 50 % plus de travail pour la cour.

Lentille des petites entreprises

Selon l'analyse fondée sur leur réalité (la lentille des petites entreprises), les règlements n'auront pas d'incidence sur les petites entreprises canadiennes.

Règle du « un pour un »

La règle du « un pour un » ne s'applique pas, car les nouveaux règlements n'ajouteront aucun fardeau administratif aux entreprises.

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

Les nouveaux règlements ne sont pas liés à un plan de travail ou à un engagement découlant d'un forum officiel sur la coopération en matière de réglementation.

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 été réalisée, et on a conclu qu'il n'était pas nécessaire de procéder à une évaluation environnementale stratégique.

Analyse comparative entre les sexes plus

Une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) a été effectuée pour les décisions stratégiques liées à ces règlements, y compris pour la réponse du gouvernement au rapport de la Commission d'examen de la rémunération des juges en 2020 et pour la partie de la LEB 2022 qui

amended the *Federal Courts Act* and *Tax Court of Canada Act* to give the Governor in Council authority to make these regulations.

The regulations, which apply to associate judges, will have a differential impact based on education because associate judges and individuals eligible to be appointed as associate judges are highly educated. The regulations will also have a differential impact based on age because the regulations contain provisions on the workload of a supernumerary associate judge and age is a factor in eligibility to elect supernumerary status.

No other GBA+ impacts have been identified for these regulations.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

Implementation

These regulations come into force on the day on which they are registered.

The Governor in Council will implement the provisions on the number of associate judges that may be appointed by appointing no more than nine associate judges to the FC and two associate judges to the TCC. The Chief Justices of the FC and the TCC will implement the provisions on the workload of supernumerary associate judges by assigning work to the supernumerary associate judges of their courts. The CFJA may update their website and the application form for associate judges' positions to state that the workload of a supernumerary associate judge is at least 50% of the workload of a non-supernumerary associate judge.

The Chief Justices of the FC and the TCC, and the CFJA, have been informed of the coming into force of these regulations.

Contact

Judicial Affairs Section
Department of Justice Canada
275 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 0H1
Email: jus.jas-saj@justice.gc.ca

modifiait la *Loi sur les Cours fédérales* et la *Loi sur la Cour canadienne de l'impôt* afin de donner au gouverneur en conseil le pouvoir de prendre ces règlements.

Les règlements, qui s'appliquent aux juges adjoints, auront des effets différentiels en fonction de la scolarité puisque les juges adjoints et les personnes admissibles à le devenir ont un haut niveau de scolarité. Ils auront aussi des effets différentiels en fonction de l'âge puisqu'ils contiennent des dispositions sur la charge de travail d'un juge adjoint surnuméraire, et l'âge est un facteur d'admissibilité à cette fonction.

Aucune autre répercussion relative à l'ACS+ n'a été soulevée relativement à ces règlements.

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

Mise en œuvre

Les règlements entreranno en vigueur à la date de leur enregistrement.

Le gouverneur en conseil mettra en œuvre les dispositions sur le nombre de juges adjoints pouvant être nommés en établissant une limite de neuf juges adjoints à la CF et de deux juges adjoints à la CCI. Les juges en chef des deux cours mettront en œuvre les dispositions sur la charge de travail des juges adjoints surnuméraires en attribuant du travail aux titulaires de cette fonction pour leurs cours respectives. Le CMF pourrait mettre à jour son site Web et le formulaire de demande que doivent remplir les candidats souhaitant être nommés juges adjoints afin d'indiquer que la charge de travail d'un juge adjoint surnuméraire est d'au moins 50 % de celle d'un juge adjoint non surnuméraire.

Les juges en chef de la CF et de la CCI, de même que le CMF, ont été informés de l'entrée en vigueur de ces règlements.

Personne-ressource

Section des affaires judiciaires
Ministère de la Justice Canada
275, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 0H1
Courriel : jus.jas-saj@justice.gc.ca

Registration
SOR/2023-84 May 1, 2023

TAX COURT OF CANADA ACT

P.C. 2023-373 April 28, 2023

Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Justice, makes the annexed *Associate Judges (Tax Court of Canada) Regulations* under subsections 11.1(2)^a and (6)^a of the *Tax Court of Canada Act*^b.

Associate Judges (Tax Court of Canada) Regulations

Number of associate judges

1 For the purposes of subsection 11.1(2) of the *Tax Court of Canada Act*, the number of associate judges that may be appointed under subsection 11.1(1) of that Act is fixed at two.

Workload — supernumerary associate judges

2 For the purposes of subsection 11.1(6) of the *Tax Court of Canada Act*, the workload of a supernumerary associate judge is fixed at a minimum of 50% of the workload of an associate judge.

Coming into force

3 These Regulations come into force on the day on which they are registered.

N.B. The Regulatory Impact Analysis Statement for these Regulations appears following SOR/2023-83, *Associate Judges (Federal Court) Regulations*.

Enregistrement
DORS/2023-84 Le 1^{er} mai 2023

LOI SUR LA COUR CANADIENNE DE L'IMPÔT

C.P. 2023-373 Le 28 avril 2023

Sur recommandation du ministre de la Justice et en vertu des paragraphes 11.1(2)^a et (6)^a de la *Loi sur la Cour canadienne de l'impôt*^b, Son Excellence la Gouverneure générale en conseil prend le *Règlement sur les juges adjoints (Cour canadienne de l'impôt)*, ci-après.

Règlement sur les juges adjoints (Cour canadienne de l'impôt)

Nombre de juges adjoints

1 Pour l'application du paragraphe 11.1(2) de la *Loi sur la Cour canadienne de l'impôt*, le nombre de juges adjoints qui peut être nommé en vertu du paragraphe 11.1(1) de cette loi est fixé à deux.

Charge de travail — juges adjoints surnuméraires

2 Pour l'application du paragraphe 11.1(6) de la *Loi sur la Cour canadienne de l'impôt*, la charge de travail des juges adjoints surnuméraires est fixée à au moins cinquante pour cent de celle des juges adjoints.

Entrée en vigueur

3 Le présent règlement entre en vigueur à la date de son enregistrement.

N.B. Le résumé de l'étude d'impact de la réglementation de ce règlement se trouve à la suite du DORS/2023-83, *Règlement sur les juges adjoints (Cour fédérale)*.

^a S.C. 2022, c. 10, subpara. 371(d)(i)

^b R.S., c. T-2

^a L.C. 2022, ch. 10, s.-al. 371d)(i)

^b L.R., ch. T-2

Registration SOR/2023-85 May 1, 2023

INDIAN ACT

Whereas, by order of the Minister of Indian Affairs and Northern Development, dated December 14, 1989, it was declared that the council of the Halalt Band, in British Columbia, shall be selected by elections to be held in accordance with the *Indian Act*^a;

Whereas the council of the Halalt First Nation has provided to the Minister of Indigenous Services a resolution, adopted on November 5, 2022, requesting that the application of the *Indian Bands Council Elections Order*^b to that council be terminated;

Whereas the council of that First Nation has provided to the Minister a proposed community election code that sets out rules regarding the election of the chief and councillors of that First Nation;

And whereas the Minister no longer deems it advisable for the good government of that First Nation that its council be selected by elections held in accordance with the *Indian Act*^a;

Therefore, the Minister of Indigenous Services, pursuant to subsection 74(1) of the *Indian Act*^a, makes the annexed *Order Amending the Indian Bands Council Elections Order (Halalt)*.

Gatineau, April 26, 2023

Patricia Hajdu
Minister of Indigenous Services

Order Amending the Indian Bands Council Elections Order (Halalt)

Amendment

1 Item 35 of Part I of Schedule I to the *Indian Bands Council Elections Order*¹ is repealed.

Coming into Force

2 This Order comes into force on the day on which it is registered.

^a R.S., c. I-5
^b SOR/97-138
¹ SOR/97-138

Enregistrement DORS/2023-85 Le 1^{er} mai 2023

LOI SUR LES INDIENS

Attendu que, dans l'arrêté pris par le ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien le 14 décembre 1989, il a été déclaré que le conseil de la bande Halalt, en Colombie-Britannique, serait constitué au moyen d'élections tenues conformément à la *Loi sur les Indiens*^a;

Attendu que le conseil de la Première Nation Halalt a fourni à la ministre des Services aux Autochtones une résolution, adoptée le 5 novembre 2022, dans laquelle il demande à être soustrait à l'application de l'*Arrêté sur l'élection du conseil de bandes indienne*^b;

Attendu que le conseil de la première nation a fourni à la ministre un projet de code électoral communautaire prévoyant des règles sur l'élection du chef et des conseillers de la première nation;

Attendu que la ministre ne juge plus utile à la bonne administration de la première nation que le conseil de celle-ci soit constitué au moyen d'élections tenues conformément à la *Loi sur les Indiens*^a,

À ces causes, en vertu du paragraphe 74(1) de la *Loi sur les Indiens*^a, la ministre des Services aux Autochtones prend l'*Arrêté modifiant l'Arrêté sur l'élection du conseil de bandes indiennes (Halalt)*, ci-après.

Gatineau, le 26 avril 2023

La ministre des Services aux Autochtones
Patricia Hajdu

Arrêté modifiant l'Arrêté sur l'élection du conseil de bandes indiennes (Halalt)

Modification

1 L'article 35 de la partie I de l'annexe I de l'*Arrêté sur l'élection du conseil de bandes indiennes*¹ est abrogé.

Entrée en vigueur

2 Le présent arrêté entre en vigueur à la date de son enregistrement.

^a L.R., ch. I-5
^b DORS/97-138
¹ DORS/97-138

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Order.)

Issues

The Halalt First Nation, in British Columbia, wishes to select its Chief and Council based on its own community leadership selection process that was developed and ratified by the community.

On November 5, 2022, the Halalt First Nation requested, by resolution of its Council, to opt out of the election regime of the *Indian Act*.

Background

A First Nation holding elections under the *Indian Act* can request, to the Minister of Indigenous Services, an amendment to the *Indian Bands Council Elections Order*, made pursuant to subsection 74(1) of the *Indian Act*, to revoke the application of section 74 for the First Nation.

The termination of the application of the election provisions of the *Indian Act* to a First Nation is effected by means of an order of the Minister of Indigenous Services when the Department of Indigenous Services is satisfied that the First Nation has developed suitable election rules that afford secret ballot voting and an independent appeals process, and that comply with the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. Furthermore, the community's election rules and the desire to convert to using them must have received the support of the members of the community. Indigenous Services Canada's [Conversion to Community Election System Policy](#) sets out the steps and the conditions under which a First Nation holding elections under the *Indian Act* can adopt a community election system.

Objective

The objective of this initiative is to

- revoke the application of the election provisions of the *Indian Act* for the Halalt First Nation through the *Order Amending the Indian Bands Council Elections Order (Halalt)* made pursuant to subsection 74(1) of the *Indian Act* by the Minister of Indigenous Services.

This initiative is limited to and of interest only to the Halalt First Nation. The conversion to a local community election system will serve to build and strengthen the First

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

(Le présent résumé ne fait pas partie de l'Arrêté.)

Enjeux

La Première Nation Halalt, en Colombie-Britannique, désire élire son chef et son conseil au moyen de son propre processus de sélection communautaire qui a été développé et ratifié par la collectivité.

Le 5 novembre 2022, la Première Nation Halalt a demandé, par le biais d'une résolution de son conseil, de ne plus être assujettie aux dispositions électorales de la *Loi sur les Indiens*.

Contexte

Une Première Nation tenant ses élections en vertu de la *Loi sur les Indiens* peut demander, auprès de la ministre des Services aux Autochtones, une modification à l'*Arrêté sur l'élection du conseil de bandes indiennes*, émis conformément au paragraphe 74(1) de la *Loi sur les Indiens*, afin de retirer l'application de l'article 74 pour la Première Nation.

Le retrait d'une Première Nation de l'application des modalités électorales de la *Loi sur les Indiens* se fait par arrêté pris par la ministre des Services aux Autochtones lorsque le ministère des Services aux Autochtones a la certitude que la Première Nation a développé des règles électorales appropriées qui permettent le vote secret et un processus d'appel indépendant, et qui respectent la *Charte canadienne des droits et libertés*. De plus, les règles communautaires, tout comme la volonté de convertir à l'utilisation de ces règles, doivent avoir reçu l'appui des membres de la communauté. La [Politique ministérielle sur la conversion à un système électoral communautaire](#) établit les étapes et les conditions par lesquelles une Première Nation tenant ses élections selon les dispositions de la *Loi sur les Indiens* puisse adopter un système électoral communautaire.

Objectif

L'objectif de cette initiative est de :

- retirer l'application des dispositions de la *Loi sur les Indiens* relatives aux élections pour la Première Nation Halalt par l'*Arrêté modifiant l'Arrêté sur l'élection du conseil de bandes indiennes (Halalt)*, pris en vertu du paragraphe 74(1) de la *Loi sur les Indiens* par la ministre des Services aux Autochtones.

Cette initiative est prise dans l'intérêt de la Première Nation Halalt et se limite à cet intérêt. La conversion vers un système électoral communautaire permettra de

Nation's governance autonomy and better address the needs of the community.

Description

The *Order Amending the Indian Bands Council Elections Order (Halalt)*, made pursuant to subsection 74(1) of the *Indian Act*, revokes the application of the election provisions of the *Indian Act* for the Halalt First Nation, and establishes that the First Nation will conduct future council elections under its own custom code and fixes the date of the first election at September 12, 2023.

Regulatory development

Consultation

The Halalt First Nation held a ratification vote over a period of 45 days and which closed on November 1, 2022, to determine whether its members were in favour of the First Nation being removed from the election provisions of the *Indian Act* and of adopting the Halalt First Nation Custom Election Code. A total of 51 electors cast ballots, and the number of votes in favour (34) exceeded the number of votes opposed (17). No votes were rejected.

Given that the *Order Amending the Indian Bands Council Elections Order (Halalt)* is made at the request of the Halalt First Nation, it is not considered necessary to undertake consultations over and above those already conducted by the First Nation with its members.

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation

There is no potential modern treaty implication, as this initiative responds to the needs and interests of the Halalt First Nation. This initiative does not require the Government of Canada to fulfil any consultations/engagement requirements described in a modern treaty.

Instrument choice

Non-regulatory options were not considered, as subsection 74(1) of the *Indian Act* provides the necessary authority for the Minister of Indigenous Services to revoke the application of section 74 for the Halalt First Nation.

Regulatory analysis

The *Order Amending the Indian Bands Council Elections Order (Halalt)* is carried out in response to a request from

développer et de renforcer l'autonomie de gouvernance de la Première Nation et répondra plus adéquatement aux besoins de la communauté.

Description

L'Arrêté modifiant l'Arrêté sur l'élection du conseil de bandes indiennes (*Halalt*), pris en vertu du paragraphe 74(1) de la *Loi sur les Indiens*, retire l'application des dispositions de la *Loi sur les Indiens* relatives aux élections pour la Première Nation Halalt, prévoit que la Première Nation tiendra ses élections selon son propre code électoral coutumier et établit la date de la première élection du conseil au 12 septembre 2023.

Élaboration de la réglementation

Consultation

La Première Nation Halalt a tenu un vote de ratification sur une période de 45 jours et qui s'est terminée le 1^{er} novembre 2022 afin de déterminer si ses membres appuyaient son retrait de l'application des modalités électtorales de la *Loi sur les Indiens* et l'adoption du code électoral de la Première Nation Halalt. Un total de 51 électeurs ont voté, et le nombre de votes en faveur (34) a surpassé le nombre de votes en défaveur (17). Aucun vote n'a été rejeté.

Compte tenu du fait que l'Arrêté modifiant l'Arrêté sur l'élection du conseil de bandes indiennes (*Halalt*) est pris à la demande de la Première Nation Halalt, il n'a pas été jugé nécessaire de tenir des consultations en plus de celles qui ont été menées par la Première Nation auprès de ses membres.

Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones

Cette initiative n'implique aucune obligation potentielle relative aux traités modernes puisqu'elle répond aux besoins et aux intérêts de la Première Nation Halalt. Aucune exigence de consultation et de mobilisation prescrite dans un traité moderne n'est imposée au gouvernement du Canada dans le cadre de cette initiative.

Choix de l'instrument

Des options non réglementaires n'ont pas été envisagées puisque le paragraphe 74(1) de la *Loi sur les Indiens* confère le pouvoir nécessaire à la ministre des Services aux Autochtones de retirer l'application de l'article 74 pour la Première Nation Halalt.

Analyse de la réglementation

L'Arrêté modifiant l'Arrêté sur l'élection du conseil de bandes indiennes (*Halalt*) est pris à la demande de la

the Halalt First Nation that wishes to hold its band council elections under its community election system.

Benefits and costs

There are no costs associated with the removal of First Nations from the election provisions of the *Indian Act*. Henceforth, the Halalt First Nation will assume full responsibility for the conduct of its entire electoral process. The Government of Canada is not involved in elections held under a community election process, nor will it interpret, decide on the validity of the process, or resolve election appeals. When a dispute arises concerning a community election process, it must be resolved according to the related provisions in a community's election code, or by the courts.

Small business lens

The small business lens does not apply to this initiative, as it does not result in any costs for small businesses.

One-for-one rule

The one-for-one rule does not apply to this initiative, as it does not result in any administrative costs or savings to businesses.

Regulatory cooperation and alignment

This initiative is not under a regulatory cooperation work plan.

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 (GBA+)

Community or custom leadership selection processes are often documented in a community's election code, which provide the rules under which chiefs and councillors are chosen for those First Nations who are not under the *Indian Act* election rules. These codes vary depending on the First Nation and are often unique to the specific community. The Department is never involved in elections held under community or custom election processes, nor will it interpret, decide on the validity of the process, or resolve election appeals. However, the conversion process for Custom Codes requires a departmental review to ensure that the Codes put forth abide by, and comply with,

Première Nation Halalt qui désire tenir les élections de son conseil de bande selon son système électoral communautaire.

Avantages et coûts

Il n'y a aucun coût associé au retrait de Premières Nations des modalités électorales de la *Loi sur les Indiens*. Dorénavant, la Première Nation Halalt assumera la pleine responsabilité de la conduite de l'ensemble de son processus électoral. Le gouvernement du Canada n'intervient pas dans les élections tenues selon un processus communautaire, pas plus qu'il n'interprète le processus et n'en détermine la validité ni ne règle les appels de résultats électoraux. Les différends concernant un processus électoral communautaire doivent être résolus selon les dispositions prévues dans le code électoral communautaire ou devant les tribunaux.

Lentille des petites entreprises

La lentille des petites entreprises ne s'applique pas à cette initiative, car elle n'entraîne aucun coût pour les petites entreprises.

Règle du « un pour un »

La règle du « un pour un » ne s'applique pas à cette initiative, car elle n'implique aucune augmentation ou réduction des coûts administratifs envers les entreprises.

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

Cette initiative ne fait pas partie d'un plan de travail officiel de coopération en matière de réglementation.

Évaluation environnementale stratégique

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

Analyse comparative entre les sexes plus

Les processus communautaires ou coutumiers de sélection de dirigeants sont souvent contenus dans un code communautaire électoral, qui détaillent les règles encadrant la sélection du chef et des conseillers dans les Premières Nations qui ne tiennent pas leurs élections selon le régime prévu par la *Loi sur les Indiens*. Ces codes diffèrent d'une Première Nation à l'autre et sont propres à une communauté. Le Ministère n'intervient jamais dans les élections tenues selon un processus coutumier ou communautaire, pas plus qu'il n'interprète le processus et n'en détermine la validité ni ne règle les appels de résultats électoraux. Le rôle du Ministère se limite à consigner le

the *Charter of Rights and Freedoms* and jurisprudence related to First Nation elections. Once a Custom Code is implemented, the Department's role is limited to recording the election results provided by the First Nation. As such, opting out of the *Indian Act* and into a Custom Code places more control in the hands of communities over their governance systems. This aligns with greater self-determination and supports the restoration of traditional forms of governance that respect and promote the voices of women, youth, elderly people and other community subgroups.

The Government of Canada recognizes that all relations with Indigenous peoples need to be based on the recognition and implementation of their right to self-determination, including the inherent right of self-government. As such, we work with First Nation leadership to facilitate the transition away from the *Indian Act*, a federally imposed governance system that does not take into account the specific circumstances and integral matters surrounding the culture and traditions of individual communities.

The traditional governance structures of many nations included women, elderly people, and youth in decision-making processes. For many communities, traditional leadership even followed a matriarchal line. With the imposition of the *Indian Act*, the leadership roles of women, elderly people, and youth could have been undermined. Since the 1951 amendments to the *Indian Act* allowing women to participate within the governance structure, many legislative and regulatory initiatives have supported the restoration of women's roles in decision-making and greater diversity of voices in Indigenous governance.

For example, women now make up more than a quarter of First Nations councillors. The percentage of women elected as councillors has increased since reporting began in 1992, from 21% to 27% in 2019 with a peak of 31% in 2008–2009. Also, close to one in five chiefs in First Nation communities are women. In 1992, 12% of chiefs in First Nation communities were women. Although the proportion increased to 20% by 2008, it declined slightly over the next several years and has remained relatively stable for more than a decade. While work remains to achieve gender parity in leadership roles within First Nation communities, elections held under a Custom Community Code allow participation by any individual seeking leadership during the electoral process. This electoral system enables greater accessibility for electors who may be affected by barriers such as geographical distance and physical

résultat de l'élection que lui fournit la Première Nation lorsqu'un code coutumier est mis en œuvre. Cependant, le processus de conversion des codes coutumiers nécessite un examen ministériel pour s'assurer que les codes proposés respectent et se conforment à la *Charte des droits et libertés* et à la jurisprudence relative aux élections des Premières Nations. Une fois qu'un code coutumier est mis en œuvre, le rôle du Ministère se limite à consigner les résultats des élections fournis par la Première Nation. En tant que tel, le retrait de la *Loi sur les Indiens* et vers cette loi confère aux collectivités un plus grand contrôle sur leurs systèmes de gouvernance. Cela s'aligne sur une plus grande autodétermination et soutient la restauration des formes traditionnelles de gouvernance qui respectent et promeuvent les voix des femmes, des jeunes, des aînés et d'autres sous-groupes communautaires.

Le gouvernement du Canada reconnaît que toutes les relations avec les peuples autochtones doivent être fondées sur la reconnaissance et la mise en œuvre de leur droit à l'autodétermination, y compris le droit inhérent à l'autonomie gouvernementale. À ce titre, nous travaillons avec les Premières Nations pour faciliter la transition de la *Loi sur les Indiens*, un système de gouvernance imposé par le gouvernement fédéral qui ne tient pas compte des circonstances particulières et des questions intégrales entourant la culture et les traditions des communautés individuelles.

Les structures de gouvernance traditionnelles de nombreuses nations incluaient les femmes, les aînés et les jeunes dans les processus de prise de décision. Pour de nombreuses communautés, le leadership traditionnel suivait même une ligne matriarcale. Avec l'imposition de la *Loi sur les Indiens*, les rôles de leadership des femmes, des aînés et des jeunes ont pu être minés. Depuis les modifications à la *Loi sur les Indiens* de 1951 permettant aux femmes de participer à la structure de gouvernance, de nombreuses initiatives législatives et réglementaires ont soutenu le rétablissement des rôles des femmes dans la prise de décision et une plus grande diversité de voix dans la gouvernance autochtone.

Par exemple, les femmes représentent maintenant plus du quart des conseillers des Premières Nations. Le pourcentage de femmes élues conseillères a augmenté depuis l'établissement de rapports en 1992, passant de 21 % à 27 % en 2019, avec un pic de 31 % en 2008-2009. De plus, près d'un chef sur cinq dans les collectivités des Premières Nations est une femme. En 1992, 12 % des chefs des collectivités des Premières Nations étaient des femmes. Bien que la proportion ait augmenté à 20 % en 2008, elle a légèrement diminué au cours des années suivantes et est restée relativement stable pendant plus d'une décennie. Bien qu'il reste du travail pour atteindre la parité entre les sexes dans les rôles de leadership au sein des communautés des Premières Nations, les élections tenues en vertu des codes coutumiers n'empêchent pas la participation de toute personne pendant le processus électoral. Ce système électoral

disability, and provides flexible timeframes in which voting is made possible.

As the Department does not currently have any processes for tracking gender identities or sexual orientation of candidates, there is currently no data to reflect the number of 2SLGBTQIA+ candidates. At this time, the Band Governance Management System (BGMS) has been updated to include Two-Spirit as an option under “Gender” for those elected officials who choose to identify themselves as such. This will allow for a further disaggregation of data as time goes on.

Rationale

The *Order Amending the Indian Bands Council Elections Order (Halalt)* is made at the request of the Council of the Halalt First Nation. The Halalt First Nation Custom Election Code underwent a community ratification process, wherein a majority of the votes cast by the First Nation’s electors were in favour of the amendment being proposed to the *Indian Bands Council Elections Order* and were also in favour of future elections being conducted in accordance with that law.

Given the specific request by resolution of the First Nation’s Council, the Minister of Indigenous Services no longer deems it advisable for the good governance of the Halalt First Nation that its Chief and Council be selected by elections held in accordance with the *Indian Act*. Consequently, the *Order Amending the Indian Bands Council Elections Order (Halalt)* ensures that the elections of the Chief and Council can be held under the Halalt First Nation Custom Election Code.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

In compliance with the Halalt First Nation Custom Election Code, the conduct of elections and disputes arising from the elections are now the responsibility of the Halalt First Nation.

Contact

Larry Pardy
Director
Governance Operations Directorate
Lands and Economic Development
Indigenous Services Canada
Email: larry.pardy@sac-isc.gc.ca

permet une grande accessibilité pour les électeurs qui peuvent être touchés par des obstacles tels que la distance géographique et un handicap physique et offre des délais flexibles pendant lesquels le vote est rendu possible.

Comme le Ministère ne dispose actuellement d’aucun processus pour suivre l’identité de genre ou l’orientation sexuelle des candidats, il n’existe aucune donnée pour refléter le nombre de candidats 2ELGBTQIA+. Le Système d’information sur l’administration des bandes (SIAB) a été mis à jour pour inclure les bispirituels comme option sous le genre pour les élus qui choisissent de s’identifier comme tels. Cela permettra une nouvelle désagrégation des données au fil du temps.

Justification

L’*Arrêté modifiant l’Arrêté sur l’élection du conseil de bandes indiennes (Halalt)* est pris à la demande du conseil de la Première Nation Halalt. Le code électoral de la Première Nation Halalt a subi un processus de ratification communautaire au cours duquel une majorité des voix déposées par les électeurs de la Première Nation s’est avérée en faveur de la modification à l’*Arrêté sur l’élection du conseil de bandes indiennes* et de la tenue des élections futures en vertu de cette loi.

Compte tenu de la demande spécifique du conseil de la Première Nation par voie d’une résolution, la ministre des Services aux Autochtones ne juge maintenant plus utile à la bonne administration de la Première Nation Halalt que l’élection du chef et du conseil se fasse selon les modalités de la *Loi sur les Indiens*. Par conséquent, l’*Arrêté modifiant l’Arrêté sur l’élection du conseil de bandes indiennes (Halalt)* assure que les élections du chef et du conseil pourront se tenir en vertu du code électoral de la Première Nation Halalt.

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

En conformité avec le code électoral de la Première Nation Halalt, la tenue d’élections de même que les conflits en découlant relèvent dorénavant de la responsabilité de la Première Nation Halalt.

Personne-ressource

Larry Pardy
Directeur
Direction des opérations de gouvernance
Terres et développement économique
Services aux Autochtones Canada
Courriel : larry.pardy@sac-isc.gc.ca

Registration
SOR/2023-86 May 1, 2023

FARM PRODUCTS AGENCIES ACT

Whereas the Governor in Council has, by the *Canadian Turkey Marketing Agency Proclamation*^a, established the Canadian Turkey Marketing Agency under subsection 16(1)^b of the *Farm Products Agencies Act*^c;

Whereas that Agency has been empowered to implement a marketing plan under that Proclamation;

Whereas the proposed *Order Amending the Canada Turkey Marketing Levies Order (2019)* is an order of a class to which paragraph 7(1)(d)^d of that Act applies, by reason of section 2 of the *Agencies' Orders and Regulations Approval Order*^e, and has been submitted to the National Farm Products Council under paragraph 22(1)(f) of that Act;

And whereas, under paragraph 7(1)(d)^d of that Act, the National Farm Products Council has approved the proposed Order after being satisfied that it is necessary for the implementation of the marketing plan that that Agency is authorized to implement;

Therefore, the Canadian Turkey Marketing Agency makes the annexed *Order Amending the Canada Turkey Marketing Levies Order (2019)* under paragraphs 22(1)(f) and (g)^f of the *Farm Products Agencies Act*^c and section 10 of Part II of the schedule to the *Canadian Turkey Marketing Agency Proclamation*^a.

Mississauga, April 25, 2023

Enregistrement
DORS/2023-86 Le 1^{er} mai 2023

LOI SUR LES OFFICES DES PRODUITS AGRICOLES

Attendu que, en vertu du paragraphe 16(1)^a de la *Loi sur les offices des produits agricoles*^b, le gouverneur en conseil a, par la *Proclamation visant l'Office canadien de commercialisation des dindons*^c, créé l'Office canadien de commercialisation des dindons;

Attendu que cet office est habilité à mettre en œuvre un plan de commercialisation conformément à cette proclamation;

Attendu que le projet d'ordonnance intitulé *Ordonnance modifiant l'Ordonnance sur les redevances à payer pour la commercialisation des dindons du Canada (2019)* relève d'une catégorie à laquelle s'applique l'alinéa 7(1)d)^d de cette loi, aux termes de l'article 2 de l'*Ordonnance sur l'approbation des ordonnances et règlements des offices*^e, et a été soumis au Conseil national des produits agricoles, conformément à l'alinéa 22(1)f) de cette loi;

Attendu que, en application de l'alinéa 7(1)d)^d de cette loi, le Conseil national des produits agricoles, étant convaincu que le projet d'ordonnance est nécessaire à l'exécution du plan de commercialisation que cet office est habilité à mettre en œuvre, a approuvé ce projet,

À ces causes, en vertu des alinéas 22(1)f) et g)^f de la *Loi sur les offices des produits agricoles*^b et de l'article 10 de la partie II de l'annexe de la *Proclamation visant l'Office canadien de commercialisation des dindons*^c, l'Office canadien de commercialisation des dindons prend l'*Ordonnance modifiant l'Ordonnance sur les redevances à payer pour la commercialisation des dindons du Canada (2019)*, ci-après.

Mississauga, le 25 avril 2023

^a C.R.C., c. 647

^b S.C. 2015, c. 3, s. 85

^c R.S., c. F-4; S.C. 1993, c. 3, s. 2

^d S.C. 1993, c. 3, s. 7(2)

^e C.R.C., c. 648

^f S.C. 2015, c. 3, s. 88

^a L.C. 2015, ch. 3, art. 85

^b L.R., ch. F-4; L.C. 1993, ch. 3, art. 2

^c C.R.C., ch. 647

^d L.C. 1993, ch. 3, par. 7(2)

^e C.R.C., ch. 648

^f L.C. 2015, ch. 3, art. 88

Order Amending the Canada Turkey Marketing Levies Order (2019)

Ordonnance modifiant l'Ordonnance sur les redevances à payer pour la commercialisation des dindons du Canada (2019)

Amendment

1 The portion of item 6 of Schedule 1 to the *Canada Turkey Marketing Levies Order (2019)*¹ in column 2 is replaced by the following:

Column 2	
Item	Levy (cents / kg)
6	4.50

Coming into Force

2 This Order comes into force on the day on which it is registered.

EXPLANATORY NOTE

(This note is not part of the Order.)

This amendment sets the levy rate to be paid by producers in British Columbia who market turkey in interprovincial and export trade.

Modification

1 Le passage de l'article 6 de l'annexe 1 de l'*Ordonnance sur les redevances à payer pour la commercialisation des dindons du Canada (2019)*¹ figurant dans la colonne 2 est remplacé par ce qui suit :

Colonne 2	
Article	Redevances (cents / kg)
6	4,50

Entrée en vigueur

2 La présente ordonnance entre en vigueur à la date de son enregistrement.

NOTE EXPLICATIVE

(La présente note ne fait pas partie de l'Ordonnance.)

La modification vise à fixer la redevance que doivent payer les producteurs de la Colombie-Britannique qui commercialisent le dindon sur le marché interprovincial ou d'exportation.

¹ SOR/2019-54

¹ DORS/2019-54

Registration
SOR/2023-87 May 1, 2023

CRIMINAL CODE

The Minister of Agriculture and Agri-Food makes the annexed *Regulations Amending the Pari-Mutuel Betting Supervision Regulations* under paragraph 204(9)(d)^a of the *Criminal Code*^b.

Ottawa, April 21, 2023

Marie-Claude Bibeau
Minister of Agriculture and Agri-Food

Regulations Amending the Pari-Mutuel Betting Supervision Regulations

Amendment

1 Paragraph 1(d) of the schedule to the *Pari-Mutuel Betting Supervision Regulations*¹ is amended by adding the following in alphabetical order:

Bupivacaine (*Bupivacaïne*)

Coming into Force

2 These Regulations come into force on the day on which they are registered.

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(*This statement is not part of the Regulations.*)

Description

The *Pari-Mutuel Betting Supervision Regulations* (the Regulations) are designed to protect the integrity of pari-mutuel betting on horse races authorized under section 204 of the *Criminal Code*. Drugs and medications administered to race horses could affect the outcome of a pari-mutuel race. Drugs that are veterinary medications approved for sale in Canada may be administered to a horse but, with few exceptions, including vitamins and some antiparasitic and antimicrobial agents, must not be present in a horse's system when it races.

Enregistrement
DORS/2023-87 Le 1^{er} mai 2023

CODE CRIMINEL

En vertu de l'alinéa 204(9)d)^a du *Code criminel*^b, la ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire prend le *Règlement modifiant le Règlement sur la surveillance du pari mutuel*, ci-après.

Ottawa, le 21 avril 2023

La ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire
Marie-Claude Bibeau

Règlement modifiant le Règlement sur la surveillance du pari mutuel

Modification

1 L'alinéa 1d) de l'annexe du *Règlement sur la surveillance du pari mutuel*¹ est modifié par adjonction, selon l'ordre alphabétique, de ce qui suit :

Bupivacaine (*Bupivacaine*)

Entrée en vigueur

2 Le présent règlement entre en vigueur à la date de son enregistrement.

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

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

Description

Le *Règlement sur la surveillance du pari mutuel* (le Règlement) est conçu pour protéger l'intégrité du pari mutuel sur les courses de chevaux autorisé en vertu de l'article 204 du *Code criminel*. Les drogues et les médicaments administrés aux chevaux de course peuvent influencer sur le résultat d'une course de pari mutuel. Les médicaments vétérinaires dont la vente est approuvée au Canada peuvent être administrés à un cheval mais, sauf quelques exceptions telles que les vitamines et certains agents antiparasitaires et antimicrobiens, ils ne doivent pas être présents dans le système du cheval au moment de la course.

^a R.S. 1994, c. 47 (1st Supp.), s. 1(10)

^b R.S., c. C-46

¹ SOR/91-365; SOR/2011-158, s. 1

^a L.R., ch. 47 (1^{er} suppl.), par. 1(10)

^b L.R., ch. C-46

¹ DORS/91-365; DORS/2011-158, art. 1

This amendment adds the drug bupivacaine to the Schedule of prohibited drugs in the Regulations.

Alternatives

There are no appropriate alternatives.

Benefits and costs

The impact of this amendment will be positive because the prohibition of a potentially performance-altering drug will continue to protect the better, the integrity of the racing industry, and the efficacy of the Canadian Pari-Mutuel Agency's (CPMA) Equine Drug Control Program.

There are no significant costs or environmental impact associated with this regulatory amendment.

Consultation

The CPMA consults with its drug advisory committee, consisting of veterinarians, pharmacologists and chemists, when proposing to add a drug to the Schedule. The Committee supports this regulatory action.

Bupivacaine is a local anesthetic that temporarily blocks the sensation of pain to the area in which it is applied, therefore allowing a lame horse to potentially perform better than it would have without the benefit of the product. The addition of this substance to section 1 of the Schedule is consistent with the approach taken for similar products already included in the List of Drugs.

Compliance

Information on additions to the Schedule is provided to all industry sectors, so that those responsible may make responsible decisions respecting the administration of drugs and medicaments to race horses.

Compliance with the CPMA's Equine Drug Control Program is accomplished by the testing of post-race samples of urine or blood taken from race horses. Positive results are reported to the provincial racing commissions for appropriate action under their Rules of Racing.

This amendment will not increase the current requirements for compliance and enforcement activities.

Cette modification ajoute la bupivacaïne à la liste des drogues interdites figurant à l'annexe du Règlement.

Solutions de rechange

Il n'y a aucune solution de rechange appropriée.

Avantages et coûts

Cette modification aura une incidence positive, car l'interdiction des drogues pouvant influencer sur la performance des chevaux continuera de protéger les parieurs, l'intégrité de l'industrie des courses de chevaux et l'efficacité du Programme de contrôle des drogues équinés de l'Agence canadienne du pari mutuel (ACPM).

Il n'y a pas de coûts ni d'impacts environnementaux significatifs associés à cette modification réglementaire.

Consultation

L'ACPM consulte son Comité consultatif des drogues, composé de médecins vétérinaires, de pharmacologues et de chimistes, lorsqu'elle propose d'ajouter une drogue à l'annexe. Le Comité est en faveur de cette mesure réglementaire.

La bupivacaïne est un anesthésique local qui bloque temporairement la sensation de douleur dans la zone où il est appliqué, permettant ainsi à un cheval boiteux d'être potentiellement plus performant qu'il ne l'aurait été sans le bénéfice du produit. L'ajout de cette substance à l'article 1 de l'annexe est conforme à l'approche adoptée pour des produits semblables figurant déjà dans la Liste des drogues.

Conformité

Les renseignements sur les ajouts à l'annexe sont fournis à tous les secteurs de l'industrie afin que les responsables puissent prendre des décisions judicieuses concernant l'administration de drogues et de médicaments aux chevaux de course.

La conformité au Programme de contrôle des drogues équinés de l'ACPM est assurée par l'analyse d'échantillons d'urine ou de sang prélevés sur les chevaux de course après la course. Les résultats positifs sont signalés aux régies des courses provinciales pour qu'elles prennent les mesures appropriées en vertu de leurs règles de course.

Cette modification n'augmentera pas les exigences actuelles relatives aux activités de conformité et d'application de la loi.

Contact

Lydia Brooks
Manager
Research and Analysis
Canadian Pari-Mutuel Agency
Agriculture and Agri-Food Canada
P.O. Box 5904, LCD Merivale
Ottawa, Ontario
K2C 3X7
Telephone: 613-949-0745
Email: lydia.brooks@agr.gc.ca

Personne-ressource

Lydia Brooks
Gestionnaire
Recherche et analyse
Agence canadienne du pari mutuel
Agriculture et Agroalimentaire Canada
C.P. 5904, PDF Merivale
Ottawa (Ontario)
K2C 3X7
Téléphone : 613-949-0745
Courriel : lydia.brooks@agr.gc.ca

Registration

SI/2023-12 May 10, 2023

BUDGET IMPLEMENTATION ACT, 2018, NO. 2

Order fixing the date of the coming into force of certain provisions of the Budget Implementation Act, 2018, No. 2

P.C. 2023-360 April 21, 2023

Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Labour, pursuant to subsections 534(8) and (10) of the *Budget Implementation Act, 2018, No. 2*, chapter 27 of the Statutes of Canada, 2018, fixes the 60th day after the day on which this Order is published in the *Canada Gazette, Part II*, as the day on which sections 486, 502, 523, 527 and 528 of that Act come into force.

EXPLANATORY NOTE

(This note is not part of the Order.)

Proposal

This Order in Council, pursuant to subsections 534(8) and (10) of the *Budget Implementation Act, 2018, No. 2*, chapter 27 of the Statutes of Canada, 2018 (BIA 2018 No. 2), fixes the 60th day after the day on which this Order is published in the *Canada Gazette, Part II*, as the day on which sections 486, 502, 523, 527 and 528 of that Act come into force to amend the *Canada Labour Code* (the Code).

Once in force, these amendments will make changes to Part III (Standard Hours, Wages, Vacations and Holidays) of the Code to modernize federal labour standards by requiring employers to reimburse reasonable work-related expenses and provide a written employment statement as well as information respecting the employers' and employees' rights and obligations under Part III of the Code.

Objective

The objective of this Order is to bring into force amendments to Part III of the Code that are designed to modernize federal labour standards related to the recovery of unpaid work-related expenses and to clarify employees' conditions of employment in the federally regulated private sector.

Background

The Code sets out the rights and responsibilities of employers and employees in federally regulated workplaces and

Enregistrement

TR/2023-12 Le 10 mai 2023

LOI N° 2 D'EXÉCUTION DU BUDGET DE 2018

Décret fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions de la Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018

C.P. 2023-360 Le 21 avril 2023

Sur recommandation du ministre du Travail et en vertu des paragraphes 534(8) et (10) de la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018*, chapitre 27 des Lois du Canada (2018), Son Excellence la Gouverneure générale en conseil fixe au soixantième jour suivant la date de publication du présent décret dans la *Partie II de la Gazette du Canada* la date d'entrée en vigueur des articles 486, 502, 523, 527 et 528 de cette loi.

NOTE EXPLICATIVE

(La présente note ne fait pas partie du Décret.)

Proposition

En vertu des paragraphes 534(8) et (10) de la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018* (LEB n° 2 2018), chapitre 27 des Lois du Canada (2018), ce décret fixe au 60^e jour suivant la date de publication du présent décret dans la *Partie II de la Gazette du Canada* le jour où les articles 486, 502, 523, 527 et 528 de cette loi entrent en vigueur pour modifier le *Code canadien du travail* (le Code).

Une fois en vigueur, ces modifications touchant la partie III (Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés) du Code moderniseront les normes du travail fédérales en obligeant les employeurs à rembourser des dépenses raisonnables liées au travail, à remettre une déclaration d'emploi écrite contenant des renseignements relatifs à leur emploi et à fournir des renseignements sur les droits et obligations des employeurs et des employés en vertu de la partie III du Code.

Objectif

Ce décret vise à mettre en vigueur des modifications à la partie III du Code en vue de moderniser les normes du travail fédérales relatives au recouvrement des dépenses liées au travail et d'assurer la clarté des conditions d'emploi des employés dans le secteur privé sous réglementation fédérale.

Contexte

Le Code énonce les droits et les responsabilités des employeurs et des employés dans les milieux de travail

is divided into four parts: Part I (Industrial Relations); Part II (Occupational Health and Safety); Part III (Standard Hours, Wages, Vacations and Holidays); and Part IV (Administrative Monetary Penalties).

Part III of the Code establishes basic labour standards (e.g. payment of wages, protected leaves) for persons employed in federal Crown corporations and federally regulated private-sector industries, such as

- international and interprovincial transportation by land and sea (including railways, shipping, trucking and bus operations);
- airports and airlines;
- port operations;
- telecommunications and broadcasting;
- banks;
- industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada or for the advantage of two or more provinces, such as grain handling and uranium mining; and
- First Nations Band Councils.

The BIA 2018, No. 2 contained changes to the Code that address legislative gaps but require supporting regulations. At present, the definition of wages under Part III does not include work-related expenses (e.g. uniforms, equipment, travel and accommodations, training, fuel). Employees seeking reimbursement for work-related expenses have limited options to recover the expense short of commencing a civil action against their employer. Civil proceedings can be costly for both employees and employers and take a substantial amount of time to conclude. Employers in the federally regulated private sector are also not currently required to provide employees with any documentation about their employment status or the nature of their relationship with the employer.

The legislative provisions brought into force by this Order include requirements for employers to provide their employees with

- reimbursement for reasonable work-related expenses;
- a written employment statement containing information relating to their employment within the first 30 days of employment; and
- information respecting the employers' and employees' rights and obligations under Part III of the Code within the first 30 days of their employment and within 30 days of any updates.

sous réglementation fédérale et se divise en quatre parties : partie I (Relations du travail); partie II (Santé et sécurité au travail); partie III (Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés); partie IV (Sanctions administratives pécuniaires).

La partie III du Code fixe les normes de base du travail (par exemple versement du salaire, congés) qui s'appliquent aux employés de sociétés d'État fédérales et des industries du secteur privé sous réglementation fédérale, notamment :

- le transport terrestre ou maritime international et interprovincial (dont les entreprises de chemins de fer, d'expédition, de camionnage et d'autobus);
- les aéroports et les compagnies aériennes;
- les activités portuaires;
- les télécommunications et la radiodiffusion;
- les banques;
- les industries que le Parlement a déclarées comme relevant de l'intérêt général du Canada ou d'au moins deux provinces, comme la manutention du grain et l'extraction d'uranium;
- les conseils de bande des Premières Nations.

La LEB n° 2 2018 comprend des modifications au Code qui comblent des lacunes législatives mais exigent un règlement d'application. Actuellement, la définition du salaire prévue à la partie III ne comprend pas les dépenses liées au travail (par exemple les uniformes, l'équipement, les déplacements et l'hébergement, la formation et le carburant). Les employés qui cherchent à se faire rembourser des dépenses liées au travail ont peu d'options pour recouvrer ces dépenses sans entreprendre un recours civil contre leur employeur. Les procédures civiles peuvent être coûteuses pour les employés et les employeurs et prendre beaucoup de temps. Pour le moment, les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale ne sont pas tenus de fournir aux employés des documents sur leur situation d'emploi ou la nature de leur relation avec l'employeur.

Les dispositions législatives mises en vigueur par le présent décret obligent notamment les employeurs à fournir à leurs employés :

- le remboursement des dépenses raisonnables liées au travail;
- une déclaration d'emploi écrite contenant des renseignements relatifs à leur emploi dans les 30 premiers jours de service;
- les renseignements concernant les droits et obligations des employeurs et des employés en vertu de la partie III du Code dans les 30 premiers jours de service et dans les 30 jours suivant toute mise à jour.

The amendments to the Code also provide that

- the reimbursement of work-related expenses applies only to expenses incurred on or after the day on which this amendment comes into force;
- the employer must provide information respecting the employers' and employees' rights and obligations under Part III of the Code within 90 days of the coming into force of this amendment; and
- the employer must provide the employee with a written employment statement containing information relating to their employment, as set out in the regulation, within 90 days of the coming into force of this amendment.

Supporting regulations brought into force at the same time as the Code provisions will prescribe the time limit for reimbursement in cases where there is no agreement in place between the employer and the employee, factors to consider in determining whether an expense is work-related or reasonable, as well as information to be included in the employment statement.

Implications

When in force, the legislative amendments to the Code will require employers to reimburse reasonable work-related expenses and provide a written employment statement and information respecting the employers' and employees' rights and obligations under Part III of the Code within the first 30 days of their employment. As of the coming-into-force date, employers have 90 days to provide their employees with the written employment statement.

The changes to Part III of the Code will apply to persons employed in federal Crown corporations (but not the public service or employees of Parliament) and federally regulated private sector industries. All other workplaces, which make up over 90% of the Canadian workforce, are under provincial employment jurisdiction.

Consultation

The 2017–2018 modern labour standards consultation process did not include consultations on the amendments to Part III of the Code related to the recovery of unpaid work-related expenses and to clarify employees' conditions of employment in the federally regulated private sector. The legislative provisions contained in BIA 2018, No. 2 were introduced to address a legislative gap, as employees seeking reimbursement for work-related expenses had limited options to recover them.

Les modifications au Code prévoient également que :

- le remboursement des dépenses liées au travail ne s'applique qu'aux dépenses engagées à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente modification;
- l'employeur doit fournir des renseignements sur les droits et obligations des employeurs et des employés en vertu de la partie III du Code dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur de la présente modification;
- l'employeur doit fournir à l'employé une déclaration écrite contenant les renseignements relatifs à son emploi, tel qu'il est énoncé dans la réglementation, dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur de la présente modification.

Le règlement d'application qui entre en vigueur en même temps que les dispositions du Code établira le délai de remboursement dans les cas où il n'y a pas d'entente entre l'employeur et l'employé, les facteurs à prendre en considération pour déterminer si une dépense est liée au travail ou est raisonnable ainsi que les renseignements à inclure dans la déclaration d'emploi.

Répercussions

Ce décret met en vigueur des modifications législatives au Code qui obligeront les employeurs à rembourser des dépenses raisonnables liées au travail, à remettre une déclaration d'emploi écrite contenant des renseignements relatifs à leur emploi, et à fournir des renseignements sur les droits et obligations des employeurs et des employés en vertu de la partie III du Code dans les 30 premiers jours. Lorsque ces modifications entreront en vigueur, les employeurs devront, dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur, fournir à l'employé la déclaration d'emploi écrite.

Les modifications apportées à la partie III du Code s'appliqueront aux personnes employées dans les sociétés d'État fédérales (à l'exception de la fonction publique) et les industries du secteur privé sous réglementation fédérale. Tous les autres milieux de travail, qui composent plus de 90 % de la main-d'œuvre canadienne, relèvent de la compétence provinciale en matière d'emploi.

Consultation

Le processus de consultation sur les normes du travail modernes de 2017-2018 n'a pas inclus de consultations sur les modifications apportées à la partie III du Code concernant le remboursement des dépenses liées au travail et la clarification des conditions d'emploi des employés dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Les dispositions législatives contenues dans la LEB n° 2 2018 ont été introduites pour combler une lacune législative, car les employés qui demandaient le remboursement de dépenses liées au travail avaient peu d'options pour recouvrer ces montants.

Contact

Annic Plouffe
Acting Executive Director
Labour Standards and Wage Earner Protection Program
Employment and Social Development Canada – Labour
Program
Place du Portage, Phase II, 10th floor
165 De l’Hôtel-de-Ville Street
Gatineau, Québec
K1A 0J9
Email: [EDSC.DMT.ConsultationNTModernes-
ConsultationModernLS.WD.ESDC@labour-travail.
gc.ca](mailto:EDSC.DMT.ConsultationNTModernes-ConsultationModernLS.WD.ESDC@labour-travail.gc.ca)

Personne-ressource

Annic Plouffe
Directrice exécutive intérim
Normes du travail et Programme de protection des
salariés
Emploi et Développement social Canada – Programme
du travail
Place du Portage, Phase II, 10^e étage
165, rue De l’Hôtel-de-Ville
Gatineau (Québec)
K1A 0J9
Courriel : [EDSC.DMT.ConsultationNTModernes-
ConsultationModernLS.WD.ESDC@labour-travail.
gc.ca](mailto:EDSC.DMT.ConsultationNTModernes-ConsultationModernLS.WD.ESDC@labour-travail.gc.ca)

Registration
SI/2023-13 May 10, 2023

SPECIES AT RISK ACT

Order Acknowledging Receipt of the Assessments Done Under Subsection 23(1) of the Act

P.C. 2023-362 April 21, 2023

Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of the Environment, acknowledges receipt, on the making of this Order, of the assessments done under subsection 23(1) of the *Species at Risk Act*^a by the Committee on the Status of Endangered Wildlife in Canada (COSEWIC) with respect to the species set out in the annexed schedule.

SCHEDULE

Endangered Species

Arthropods

Monarch (*Danaus plexippus*)
Monarque

Threatened Species

Arthropods

Bumble Bee *occidentalis* subspecies, Western
(*Bombus occidentalis occidentalis*)
Bourdon de l'Ouest de la sous-espèce occidentalis

Special Concern

Arthropods

Bumble Bee *mckayi* subspecies, Western (*Bombus occidentalis mckayi*)
Bourdon de l'Ouest de la sous-espèce mckayi

EXPLANATORY NOTE

(*This note is not part of the Order.*)

Proposal

This Order acknowledges receipt by the Governor in Council (GIC) of the assessments regarding the status of three wildlife species (listed in Annex 1) done by the Committee on the Status of Endangered Wildlife in Canada

^a S.C. 2002, c. 29

Enregistrement
TR/2023-13 Le 10 mai 2023

LOI SUR LES ESPÈCES EN PÉRIL

Décret accusant réception des évaluations faites conformément au paragraphe 23(1) de la Loi

C.P. 2023-362 Le 21 avril 2023

Sur recommandation du ministre de l'Environnement, Son Excellence la Gouverneure générale en conseil accuse réception, par la prise du présent décret, des évaluations faites conformément au paragraphe 23(1) de la *Loi sur les espèces en péril*^a par le Comité sur la situation des espèces en péril au Canada (COSEPAC) relativement aux espèces mentionnées à l'annexe ci-après.

ANNEXE

Espèces en voie de disparition

Arthropodes

Monarque (*Danaus plexippus*)
Monarch

Espèces menacées

Arthropodes

Bourdon de l'Ouest de la sous-espèce *occidentalis*
(*Bombus occidentalis occidentalis*)
Bumble Bee occidentalis subspecies, Western

Espèces préoccupantes

Arthropodes

Bourdon de l'Ouest de la sous-espèce *mckayi*
(*Bombus occidentalis mckayi*)
Bumble Bee mckayi subspecies, Western

NOTE EXPLICATIVE

(*La présente note ne fait pas partie du Décret.*)

Proposition

Le présent décret accuse réception par la gouverneure en conseil (GC) des évaluations concernant la situation de trois espèces sauvages (énumérées à l'annexe 1) effectuées par le Comité sur la situation des espèces en péril au

^a L.C. 2002, ch. 29

(COSEWIC) under paragraph 15(1)(a) of the *Species at Risk Act* (SARA) and in accordance with subsection 23(1) of that Act.

Objective

The objective of this Order is to establish the nine-month timeline set out in subsection 27(1.1) of SARA for the GIC to either add the species identified in the report to the List, decide not to add the species to the List or to refer the matter back to COSEWIC for further information or consideration.

Background

COSEWIC was formed as an independent scientific body in 1977 with a mandate to provide a single, official, scientifically sound, national classification of wildlife species at risk in Canada. COSEWIC provides the Minister of the Environment with assessments of the status of Canadian wildlife species.

COSEWIC has completed assessments for the Monarch and two subspecies of the Western Bumble Bee (*mckayi*, *occidentalis*) undertaken pursuant to subsection 23(1) of SARA. The Monarch is a conservation icon and one of the most well-known and well-studied butterflies in the world. The species has four life stages. The Monarch is one of a few butterflies that migrate, and their migration from southern Canada to Mexico has been described as an endangered biological phenomenon. The Monarch is used in classrooms all over North America to teach children about biology, metamorphosis, conservation, and an appreciation for nature.

The Western Bumble Bees (*mckayi*, *occidentalis*) are medium-sized bumble bees with a short head. The abdomen colour is variable, but all individuals have a transverse band of yellow hair on the thorax in front of the wing bases, and the tip of the abdomen is almost always white. The *mckayi* subspecies ranges in Canada from northern British Columbia through the southern Yukon and westernmost Northwest Territories, and the *occidentalis* subspecies ranges from southern British Columbia through southern Alberta and Saskatchewan.

Of the three COSEWIC assessments, the two subspecies of the Western Bumble Bees are new assessments, and the Monarch is an assessment recommending reclassification.

Implications

In response to the assessments, the Minister of the Environment will propose a second order (the Listing

Canada (COSEPAC) en vertu de l'alinéa 15(1)a de la *Loi sur les espèces en péril* (LEP) et conformément au paragraphe 23(1) de cette loi.

Objectif

L'objectif du présent décret est d'établir le délai de neuf mois prévu au paragraphe 27(1.1) de la LEP pour que la GC soit ajoute les espèces identifiées dans le rapport à la liste, décide de ne pas ajouter les espèces à la liste ou renvoie la question au COSEPAC pour de plus amples renseignements ou pour examen.

Contexte

Le COSEPAC, dont la création à titre d'organisme scientifique indépendant remonte à 1977, a pour mandat de fournir une classification nationale unique des espèces sauvages en péril au Canada, reposant sur des données scientifiques solides et officielles. Le COSEPAC fournit au ministre de l'Environnement des évaluations de la situation des espèces sauvages canadiennes.

Le COSEPAC a terminé les évaluations du monarque et de deux sous-espèces de bourdons de l'Ouest (*mckayi*, *occidentalis*) entreprises en vertu du paragraphe 23(1) de la LEP. Le monarque est une espèce emblématique de la conservation et figure parmi les espèces de papillons les plus connues et les plus étudiées dans le monde. Le cycle vital du monarque comprend quatre stades. Le monarque est l'une des rares espèces de papillons qui migrent, et sa migration depuis le sud du Canada jusqu'au Mexique est considérée comme un phénomène biologique en péril. Partout en Amérique du Nord, le monarque est utilisé dans les écoles pour enseigner aux enfants la biologie, la métamorphose et la conservation, et pour leur faire apprécier la nature.

Les bourdons de l'Ouest (*mckayi*, *occidentalis*) sont de taille moyenne avec une tête courte. La coloration du pelage de l'abdomen varie, mais il a toujours une bande transversale jaune sur le dessus du thorax devant la base des ailes, et l'extrémité de l'abdomen est presque toujours blanche. Au Canada, la sous-espèce *mckayi* est répartie du nord de la Colombie-Britannique, en passant par le sud du Yukon jusque dans la plus occidentale des Territoires du Nord-Ouest, et la sous-espèce *occidentalis* est répartie du sud de la Colombie-Britannique, en passant par le sud de l'Alberta et de la Saskatchewan.

Parmi les trois évaluations du COSEPAC, il s'agit d'une nouvelle évaluation pour les deux sous-espèces du bourdon de l'Ouest et d'une évaluation qui demande une reclassification pour le monarque.

Répercussions

En réponse aux évaluations, le ministre de l'Environnement proposera un second décret (un décret d'inscription)

Order) which will include a recommendation to the GIC to amend Schedule 1 (List of Wildlife Species at Risk) in accordance with COSEWIC's recommended designation for the species. The proposed Listing Order will be published, along with the Regulatory Impact Assessment Statement (RIAS), in the *Canada Gazette*, Part I, for a 30-day public comment period.

Before making the final listing recommendations for the species to the GIC, the Minister of the Environment will take into consideration comments and any additional information received following this publication. Under subsection 27(1.1) of SARA, the GIC may, on the recommendation of the Minister, (a) accept the assessment and amend the List accordingly; (b) decide not to amend the list; or (c) refer the matter back to COSEWIC for further information or consideration.

Contact

Paula Brand
Director
SARA Management and Regulatory Affairs
Canadian Wildlife Service
Environment and Climate Change Canada
Gatineau, Quebec
J8Y 3Z5
Telephone: 1-800-668-6767
Email: LEPreglementations-SARAregrulations@ec.gc.ca

Annex 1 – COSEWIC assessment of three species

qui comprendra une recommandation à la GC de modifier l'annexe 1 (Liste des espèces en péril) conformément à la désignation recommandée par le COSEPAC pour les espèces. Le décret d'inscription proposé sera publié dans la Partie I de la *Gazette du Canada*, accompagné du résumé de l'étude d'impact de la réglementation (REIR), pour une période de consultation publique de 30 jours.

Avant de faire une recommandation d'inscription finale des espèces à la GC, le ministre de l'Environnement prendra en considération les commentaires et toute information supplémentaire reçus après cette publication. En vertu du paragraphe 27(1.1) de la LEP, la GC peut, sur la recommandation du ministre, soit a) accepter l'évaluation et modifier la liste en conséquence; b) décider de ne pas modifier la liste; ou c) renvoyer la question au COSEPAC pour obtenir des renseignements ou un examen supplémentaire.

Personne-ressource

Paula Brand
Directrice
Politique sur la LEP
Service canadien de la faune
Environnement et Changement climatique Canada
Gatineau (Québec)
J8Y 3Z5
Téléphone : 1-800-668-6767
Courriel : LEPreglementations-SARAregrulations@ec.gc.ca

Annexe 1 – Évaluations du COSEPAC de trois espèces

Table 1: Species proposed for addition to Schedule 1 of SARA

Legal population name	Scientific name	Current status	COSEWIC status assessment	Range
Western Bumble Bee <i>mckayi</i> subspecies	<i>Bombus occidentalis mckayi</i>	None	Special concern	Yukon, Northwest Territories, British Columbia
Western Bumble Bee <i>occidentalis</i> subspecies	<i>Bombus occidentalis occidentalis</i>	None	Threatened	British Columbia, Alberta, Saskatchewan

Tableau 1 : Espèces proposées pour ajout à l'annexe 1 de la LEP

Nom légal de la population	Nom scientifique	Statut actuel	Évaluation du statut du COSEPAC	Aire de répartition
Bourdon de l'Ouest de la sous-espèce <i>mckayi</i>	<i>Bombus occidentalis mckayi</i>	Non listé	Préoccupante	Yukon, Territoires du Nord-Ouest, Colombie-Britannique
Bourdon de l'Ouest de la sous-espèce <i>occidentalis</i>	<i>Bombus occidentalis occidentalis</i>	Non listé	Menacée	Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan

Table 2: Species proposed for reclassification on Schedule 1 of SARA

Legal population name	Scientific name	Current status	COSEWIC status assessment	Range
Monarch	<i>Danaus plexippus</i>	Special concern	Endangered	British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec, New Brunswick, Prince Edward Island, Nova Scotia

Tableau 2 : Espèces proposées pour reclassification à l'annexe 1 de la LEP

Nom légal de la population	Nom scientifique	Statut actuel	Évaluation du statut du COSEPAC	Aire de répartition
Monarque	<i>Danaus plexippus</i>	Préoccupante	En voie de disparition	Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Québec, Nouveau-Brunswick, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse

Erratum

SOR/2023-70 March 31, 2023

UNITED NATIONS ACT

**Regulations Amending Certain Regulations
Made Under the United Nations Act
(Miscellaneous Program)**

Notice is hereby given that the above-mentioned Regulations, published in the [Canada Gazette, Part II, Vol. 157, No. 8](#), dated Wednesday, April 12, 2023, contained an error. Accordingly, the following modifications are made.

At page 1080

Under UNITED NATIONS ACT, delete:

P.C. 2023-316 March 9, 2023

Replace by:

P.C. 2023-316 March 31, 2023

Erratum

DORS/2023-70 Le 31 mars 2023

LOI SUR LES NATIONS UNIES

**Règlement correctif visant certains
règlements pris en vertu de la Loi sur les
Nations Unies**

Avis est par les présentes donné que le règlement susmentionné, publié dans la [Partie II de la Gazette du Canada, vol. 157, n° 8](#), en date du mercredi 12 avril 2023, comportait une erreur. Par conséquent, les modifications suivantes sont apportées.

À la page 1080

Sous LOI SUR LES NATIONS UNIES, retrancher :

C.P. 2023-316 Le 9 mars 2023

Remplacer par :

C.P. 2023-316 Le 31 mars 2023

TABLE OF CONTENTS **SOR: Statutory Instruments (Regulations)**
SI: Statutory Instruments (Other than Regulations) and Other Documents

Registration number	P.C. number	Minister	Name of Statutory Instrument or Other Document	Page
SOR/2023-76		Environment and Climate Change	Order 2023-87-05-01 Amending the Domestic Substances List.....	1155
SOR/2023-77		Environment and Climate Change	Order 2023-112-05-01 Amending the Domestic Substances List.....	1158
SOR/2023-78	2023-359	Employment and Social Development Indigenous Services Natural Resources Transport	Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code (Menstrual Products)	1166
SOR/2023-79	2023-361	Employment and Social Development	Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code	1209
SOR/2023-81	2023-371	Global Affairs	Regulations Amending the Special Economic Measures (Iran) Regulations	1236
SOR/2023-82	2023-374	Treasury Board Secretariat	Regulations Amending the Government Contracts Regulations	1244
SOR/2023-83	2023-372	Justice	Associate Judges (Federal Court) Regulations	1251
SOR/2023-84	2023-373	Justice	Associate Judges (Tax Court of Canada) Regulations	1257
SOR/2023-85		Indigenous Services	Order Amending the Indian Bands Council Elections Order (Halalt)	1258
SOR/2023-86		Agriculture and Agri-Food	Order Amending the Canada Turkey Marketing Levies Order (2019).....	1264
SOR/2023-87		Agriculture and Agri-Food	Regulations Amending the Pari-Mutuel Betting Supervision Regulations	1266
SI/2023-12	2023-360	Employment and Social Development	Order fixing the date of the coming into force of certain provisions of the Budget Implementation Act, 2018, No. 2.....	1269
SI/2023-13	2023-362	Environment and Climate Change	Order Acknowledging Receipt of the Assessments Done Under Subsection 23(1) of the Species at Risk Act.....	1273

INDEX **SOR: Statutory Instruments (Regulations)**
SI: Statutory Instruments (Other than Regulations) and Other Documents

Abbreviations: e — erratum
n — new
r — revises
x — revokes

Name of Statutory Instrument or Other Document Statutes	Registration number	Date	Page	Comments
Assessments Done Under Subsection 23(1) of the Act — Order Acknowledging Receipt of the Species at Risk Act	SI/2023-13	10/05/23	1273	n
Associate Judges (Federal Court) Regulations Federal Courts Act	SOR/2023-83	01/05/23	1251	
Associate Judges (Tax Court of Canada) Regulations Tax Court of Canada Act	SOR/2023-84	01/05/23	1257	
Budget Implementation Act, 2018, No. 2 — Order fixing the date of the coming into force of certain provisions of the Budget Implementation Act, 2018, No. 2	SI/2023-12	10/05/23	1269	
Canada Labour Code — Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code	SOR/2023-79	21/04/23	1209	
Canada Labour Code (Menstrual Products) — Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code	SOR/2023-78	21/04/23	1166	
Canada Turkey Marketing Levies Order (2019) — Order Amending the Farm Products Agencies Act	SOR/2023-86	01/05/23	1264	
Domestic Substances List — Order 2023-87-05-01 Amending the Canadian Environmental Protection Act, 1999	SOR/2023-76	18/04/23	1155	
Domestic Substances List — Order 2023-112-05-01 Amending the Canadian Environmental Protection Act, 1999	SOR/2023-77	18/04/23	1158	
Government Contracts Regulations — Regulations Amending the Financial Administration Act	SOR/2023-82	28/04/23	1244	
Indian Bands Council Elections Order (Halalt) — Order Amending the Indian Act	SOR/2023-85	01/05/23	1258	
Pari-Mutuel Betting Supervision Regulations — Regulations Amending the Criminal Code	SOR/2023-87	01/05/23	1266	
Special Economic Measures (Iran) Regulations — Regulations Amending the Special Economic Measures Act	SOR/2023-81	28/04/23	1236	
United Nations Act (Miscellaneous Program) — Regulations Amending Certain Regulations Made Under the United Nations Act	SOR/2023-70	31/03/23	1277	e

TABLE DES MATIÈRES DORS : Textes réglementaires (Règlements)
TR : Textes réglementaires (autres que les Règlements) et autres documents

Numéro d'enregistrement	Numéro de C.P.	Ministre	Titre du texte réglementaire ou autre document	Page
DORS/2023-76		Environnement et Changement climatique	Arrêté 2023-87-05-01 modifiant la Liste intérieure	1155
DORS/2023-77		Environnement et Changement climatique	Arrêté 2023-112-05-01 modifiant la Liste intérieure	1158
DORS/2023-78	2023-359	Emploi et Développement social Services aux Autochtones Ressources naturelles Transports	Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail (produits menstruels).....	1166
DORS/2023-79	2023-361	Emploi et Développement social	Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail	1209
DORS/2023-81	2023-371	Affaires mondiales	Règlement modifiant le Règlement sur les mesures économiques spéciales visant l'Iran	1236
DORS/2023-82	2023-374	Secrétariat du Conseil du Trésor	Règlement modifiant le Règlement sur les marchés de l'État	1244
DORS/2023-83	2023-372	Justice	Règlement sur les juges adjoints (Cour fédérale).....	1251
DORS/2023-84	2023-373	Justice	Règlement sur les juges adjoints (Cour canadienne de l'impôt)	1257
DORS/2023-85		Service aux Autochtones	Arrêté modifiant l'Arrêté sur l'élection du conseil de bandes indiennes (Halalt).....	1258
DORS/2023-86		Agriculture et Agroalimentaire	Ordonnance modifiant l'Ordonnance sur les redevances à payer pour la commercialisation des dindons du Canada (2019).....	1264
DORS/2023-87		Agriculture et Agroalimentaire	Règlement modifiant le Règlement sur la surveillance du pari mutuel.....	1266
TR/2023-12	2023-360	Emploi et Développement social	Décret fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions de la Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018.....	1269
TR/2023-13	2023-362	Environnement et Changement climatique	Décret accusant réception des évaluations faites conformément au paragraphe 23(1) de la Loi sur les espèces en péril.....	1273

INDEX DORS : Textes réglementaires (Règlements)
TR : Textes réglementaires (autres que les Règlements) et autres documents

Abréviations : e — erratum
n — nouveau
r — révisé
a — abroge

Titre du texte réglementaire ou autre document Lois	Numéro d'enregistrement	Date	Page	Commentaires
Code canadien du travail — Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du..... Code canadien du travail	DORS/2023-79	21/04/23	1209	
Code canadien du travail (produits menstruels) — Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du..... Code canadien du travail	DORS/2023-78	21/04/23	1166	
Élection du conseil de bandes indiennes (Halalt) — Arrêté modifiant l'Arrêté sur l'..... Indiens (Loi sur les)	DORS/2023-85	01/05/23	1258	
Évaluations faites conformément au paragraphe 23(1) de la Loi — Décret accusant réception des Espèces en péril (Loi sur les)	TR/2023-13	10/05/23	1273	n
Exécution du budget de 2018 — Décret fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions de la Loi n° 2 d'..... Exécution du Budget de 2018 (Loi n° 2 d')	TR/2023-12	10/05/23	1269	
Juges adjoints (Cour canadienne de l'impôt) — Règlement sur les Cour canadienne de l'impôt (Loi sur la)	DORS/2023-84	01/05/23	1257	
Juges adjoints (Cour fédérale) — Règlement sur les Cours fédérales (Loi sur les)	DORS/2023-83	01/05/23	1251	
Liste intérieure — Arrêté 2023-87-05-01 modifiant la..... Protection de l'environnement (1999) (Loi canadienne sur la)	DORS/2023-76	18/04/23	1155	
Liste intérieure — Arrêté 2023-112-05-01 modifiant la..... Protection de l'environnement (1999) (Loi canadienne sur la)	DORS/2023-77	18/04/23	1158	
Marchés de l'État — Règlement modifiant le Règlement sur les..... Gestion des finances publiques (Loi sur la)	DORS/2023-82	28/04/23	1244	
Mesures économiques spéciales visant l'Iran — Règlement modifiant le Règlement sur les..... Mesures économiques spéciales (Loi sur les)	DORS/2023-81	28/04/23	1236	
Nations Unies — Règlement correctif visant certains règlements pris en vertu de la Loi sur les..... Nations Unies (Loi sur les)	DORS/2023-70	31/03/23	1277	e
Redevances à payer pour la commercialisation des dindons du Canada (2019) — Ordonnance modifiant l'Ordonnance sur les..... Offices des produits agricoles (Loi sur les)	DORS/2023-86	01/05/23	1264	
Surveillance du pari mutuel — Règlement modifiant le Règlement sur la..... Code criminel	DORS/2023-87	01/05/23	1266	