

Canada Gazette

Part I



Gazette du Canada

Partie I

OTTAWA, SATURDAY, FEBRUARY 22, 2025

OTTAWA, LE SAMEDI 22 FÉVRIER 2025

Notice to Readers

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

- Part I Material required by federal statute or regulation to be published in the *Canada Gazette* other than items identified for Part II and Part III below — Published every Saturday
- Part II Statutory instruments (regulations) and other classes of statutory instruments and documents — Published January 1, 2025, and at least every second Wednesday thereafter
- Part III Public Acts of Parliament and their enactment proclamations — Published as soon as is reasonably practicable after royal assent

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

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

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

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

Avis au lecteur

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

- Partie I Textes devant être publiés dans la *Gazette du Canada* conformément aux exigences d'une loi fédérale ou d'un règlement fédéral et qui ne satisfont pas aux critères de la Partie II et de la Partie III — Publiée le samedi
- Partie II Textes réglementaires (règlements) et autres catégories de textes réglementaires et de documents — Publiée le 1^{er} janvier 2025 et au moins tous les deux mercredis par la suite
- Partie III Lois d'intérêt public du Parlement et les proclamations énonçant leur entrée en vigueur — Publiée aussitôt que possible après la sanction royale

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

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

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

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

TABLE OF CONTENTS

Government notices	383
Appointments	389
Appointment opportunities	392
Parliament	
Office of the Chief Electoral Officer	396
Commissions	398
(agencies, boards and commissions)	
Orders in Council	404
Proposed regulations	410
(including amendments to existing regulations)	
Index	467

TABLE DES MATIÈRES

Avis du gouvernement	383
Nominations	389
Possibilités de nominations	392
Parlement	
Bureau du directeur général des élections ...	396
Commissions	398
(organismes, conseils et commissions)	
Décrets	404
Règlements projetés	410
(y compris les modifications aux règlements existants)	
Index	468

GOVERNMENT NOTICES**DEPARTMENT OF THE ENVIRONMENT****CANADIAN ENVIRONMENTAL PROTECTION
ACT, 1999***Interim Order Modifying the Operation of Certain
Regulations Made Under the Canadian
Environmental Protection Act, 1999*

Whereas certain provisions of subpart S of part 86 of Title 40, chapter I, subchapter C of the *Code of Federal Regulations* of the United States correspond to certain provisions of the *On-Road Vehicle and Engine Emission Regulations*^a;

Whereas certain provisions of those Regulations are inconsistent with certain provisions of that subpart because of the final rule of the United States Environmental Protection Agency published in April 2024 in volume 89 of the *Federal Register* of the United States, at page 27,842;

Whereas certain provisions of subpart B of part 600 of Title 40, chapter I, subchapter Q of the *Code of Federal Regulations* of the United States correspond to certain provisions of the *Passenger Automobile and Light Truck Greenhouse Gas Emission Regulations*^b;

Whereas certain provisions of those Regulations are inconsistent with certain provisions of that subpart because of the final rule of the United States Environmental Protection Agency published in April 2024 in volume 89 of the *Federal Register* of the United States, at page 27,842;

Whereas certain provisions of part 1037 of Title 40, chapter I, subchapter U of the *Code of Federal Regulations* of the United States correspond to certain provisions of the *Heavy-duty Vehicle and Engine Greenhouse Gas Emission Regulations*^c;

And whereas certain provisions of those Regulations are inconsistent with certain provisions of that part because of the final rule of the United States Environmental Protection Agency published in April 2024 in volume 89 of the *Federal Register* of the United States, at page 29,440;

^a SOR/2003-2
^b SOR/2010-201
^c SOR/2013-24

AVIS DU GOUVERNEMENT**MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT****LOI CANADIENNE SUR LA PROTECTION DE
L'ENVIRONNEMENT (1999)***Arrêté d'urgence modifiant l'application de certains
règlements pris en vertu de la Loi canadienne sur la
protection de l'environnement (1999)*

Attendu que certaines dispositions de la sous-partie S, partie 86, section de chapitre C, chapitre I, titre 40 du *Code of Federal Regulations* des États-Unis correspondent à certaines dispositions du *Règlement sur les émissions des véhicules routiers et de leurs moteurs*^a;

Attendu que certaines dispositions de ce règlement sont incompatibles avec certaines dispositions de cette sous-partie en raison de la règle finale prise par l'Environmental Protection Agency des États-Unis en avril 2024 à la page 27 842 du volume 89 du *Federal Register* des États-Unis;

Attendu que certaines dispositions de la sous-partie B, partie 600, section de chapitre Q, chapitre I, titre 40 du *Code of Federal Regulations* des États-Unis correspondent à certaines dispositions du *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des automobiles à passagers et des camions légers*^b;

Attendu que certaines dispositions de ce règlement sont incompatibles avec certaines dispositions de cette sous-partie en raison de la règle finale prise par l'Environmental Protection Agency des États-Unis en avril 2024 à la page 27 842 du volume 89 du *Federal Register* des États-Unis;

Attendu que certaines dispositions de la partie 1037, section de chapitre U, chapitre I, titre 40 du *Code of Federal Regulations* des États-Unis correspondent à certaines dispositions du *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs*^c;

Attendu que certaines dispositions de ce règlement sont incompatibles avec certaines dispositions de cette partie en raison de la règle finale prise par l'Environmental Protection Agency des États-Unis en avril 2024 à la page 29 440 du volume 89 du *Federal Register* des États-Unis,

^a DORS/2003-2
^b DORS/2010-201
^c DORS/2013-24

Therefore, the Minister of the Environment makes the annexed *Interim Order Modifying the Operation of Certain Regulations Made Under the Canadian Environmental Protection Act, 1999* under subsection 163(1) of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*^d.

Ottawa, January 31, 2025

Steven Guilbeault
Minister of the Environment

Interim Order Modifying the Operation of Certain Regulations Made Under the Canadian Environmental Protection Act, 1999

On-Road Vehicle and Engine Emission Regulations

Definition of *medium-duty passenger vehicle*

1 Despite the definition *medium-duty passenger vehicle* in section 1 of the *On-Road Vehicle and Engine Emission Regulations*, for the purposes of those Regulations, ***medium-duty passenger vehicle*** has the same meaning as in section 1803 of Title 40, chapter I, subchapter C, part 86, subpart S, of the CFR.

Passenger Automobile and Light Truck Greenhouse Gas Emission Regulations

Definitions of *automobile* and *work truck*

2 (1) For the purposes of the definitions *automobile* and *work truck* in subsection 1(1) of the *Passenger Automobile and Light Truck Greenhouse Gas Emission Regulations*, the reference to “4 536 kg (10,000 pounds)” is to be read as a reference to “6 350 kg (14,000 pounds)”.

Reference to CFR

(2) For the purposes of paragraph (b) of the description of A in subsection 18.1(2) of those Regulations, the reference to “section 113(n)(2) of Title 40, chapter I, part 600, subpart B, of the CFR” is to be read as a reference to “section 116(c) of Title 40, chapter I, subchapter Q, part 600, subpart B, of the CFR”.

^d S.C. 1999, c. 33

À ces causes, en vertu du paragraphe 163(1) de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*^d, le ministre de l'Environnement prend l'*Arrêté d'urgence modifiant l'application de certains règlements pris en vertu de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*, ci-après.

Ottawa, le 31 janvier 2025

Le ministre de l'Environnement
Steven Guilbeault

Arrêté d'urgence modifiant l'application de certains règlements pris en vertu de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)

Règlement sur les émissions des véhicules routiers et de leurs moteurs

Définition de *véhicule moyen à passagers*

1 Malgré la définition de *véhicule moyen à passagers* à l'article 1 du *Règlement sur les émissions des véhicules routiers et de leurs moteurs*, pour l'application de celui-ci, ***véhicule moyen à passagers*** s'entend au sens de l'article 1803 de la sous-partie S, partie 86, section de chapitre C, chapitre I, titre 40 du CFR.

Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des automobiles à passagers et des camions légers

Définitions de *automobile* et *camion de travail*

2 (1) Pour l'application des définitions de *automobile* et *camion de travail* au paragraphe 1(1) du *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des automobiles à passagers et des camions légers*, la mention de « 4 536 kg (10 000 livres) » vaut mention de « 6 350 kg (14 000 livres) ».

Renvoi au CFR

(2) Pour l'application de l'alinéa b) de l'élément A de la formule figurant au paragraphe 18.1(2) de ce règlement, la mention de « l'article 113(n)(2) de la sous-partie B de la partie 600, chapitre I, titre 40, du CFR » vaut mention de « l'article 116(c) de la sous-partie B de la partie 600, section de chapitre Q, chapitre I, titre 40, du CFR ».

^d L.C. 1999, ch. 33

Heavy-duty Vehicle and Engine Greenhouse Gas Emission Regulations

January 1, 2020

3 Despite any provision of the *Heavy-duty Vehicle and Engine Greenhouse Gas Emission Regulations*, the Regulations do not apply to trailers whose manufacture is completed on or after January 1, 2020.

EXPLANATORY NOTE

(This note is not part of the Interim Order.)

The *Interim Order Modifying the Operation of Certain Regulations Made Under the Canadian Environmental Protection Act, 1999* was made by the Minister of the Environment on January 31, 2025. The Interim Order temporarily suspends the application of the trailer provisions in the *Heavy-duty Vehicle and Engine Greenhouse Gas Emission Regulations*, updates the light-duty plug-in hybrid electric vehicle calculation reference in the *Passenger Automobile and Light Truck Greenhouse Gas Emission Regulations*, and revises the “medium-duty passenger vehicle” definition in the *On-Road Vehicle and Engine Emission Regulations*. Upon approval by the Governor in Council, and in accordance with subsection 163(5) of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*, the Interim Order will cease to have effect one year after it is made, or the day it is repealed, or the day on which any of these regulations are amended or repealed to give effect to the Order, whichever is earlier.

DEPARTMENT OF THE ENVIRONMENT

CANADIAN ENVIRONMENTAL PROTECTION ACT, 1999

Notice of intent to amend the Domestic Substances List under subsection 87(4.1) of the Canadian Environmental Protection Act, 1999

Whereas the substance 1,2-oxathiolane, 2,2-dioxide (Chemical Abstracts Service [CAS] Registry Number ¹1120-71-4) is specified on the *Domestic Substances List*;

¹ The Chemical Abstracts Service Registry Number (CAS 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.

Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs

1^{er} janvier 2020

3 Malgré toute disposition contraire du *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs*, celui-ci ne s'applique pas aux remorques dont la fabrication est complétée le 1^{er} janvier 2020 ou après cette date.

NOTE EXPLICATIVE

(La présente note ne fait pas partie de l'Arrêté d'urgence.)

L'Arrêté d'urgence modifiant l'application de certains règlements pris en vertu de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)* a été pris par le ministre de l'Environnement le 31 janvier 2025. Cet arrêté d'urgence suspend temporairement l'application des dispositions pour les remorques du *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs*, modifie la référence décrivant le calcul de véhicules électriques hybrides rechargeables du *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des automobiles à passagers et des camions légers*, et met à jour la définition de « véhicule moyen à passagers » du *Règlement sur les émissions des véhicules routiers et de leurs moteurs*. Suivant l'approbation de la gouverneure en conseil, et conformément au paragraphe 163(5) de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*, cet arrêté cessera d'avoir effet un an après sa prise ou, si elle est antérieure, à la date de son abrogation ou à la date où l'un de ces règlements est modifié ou abrogé visant à donner effet à l'Arrêté.

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT

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

Avis d'intention de modifier la Liste intérieure en vertu du paragraphe 87(4.1) de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)

Attendu que la substance 2,2-dioxyde de 1,2-oxathiolane (numéro d'enregistrement du Chemical Abstracts Service [CAS]¹ 1120-71-4) figure sur la *Liste intérieure*;

¹ Le numéro d'enregistrement du Chemical Abstracts Service (numéro d'enregistrement CAS) est la propriété de l'American Chemical Society. Toute utilisation ou redistribution, sauf si elle sert à répondre aux besoins législatifs ou si elle est nécessaire aux rapports destinés au gouvernement du Canada lorsque des renseignements ou des rapports sont exigés par la loi ou une politique administrative, est interdite sans l'autorisation écrite préalable de l'American Chemical Society.

Whereas the Minister of the Environment previously published an Order in the *Canada Gazette*, Part II, pursuant to subsection 87(3) of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*² amending the *Domestic Substances List* to indicate that subsection 81(3) of that Act applies to this substance;³

Whereas the Minister of the Environment and the Minister of Health (the ministers) have assessed information pertaining to this substance following receipt of a significant new activity notification;

And whereas the ministers no longer suspect that the information concerning a significant new activity in relation to this substance may contribute to determining the circumstances in which this substance is toxic or capable of becoming toxic within the meaning of section 64 of that Act,

Therefore, notice is hereby given that the Minister of the Environment intends to amend the *Domestic Substances List* pursuant to subsection 87(4.1) of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*, such that the substance 1,2-oxathiolane, 2,2-dioxide (CAS Registry Number 1120-71-4) is no longer subject to the significant new activity provisions under subsection 81(3) of that Act.

Public comment period

Any person may, within 60 days of publication of this notice, file with the Minister of the Environment comments with respect to this proposal. All comments must cite the *Canada Gazette*, Part I, and the date of publication of this notice. Comments can be submitted by using the online reporting system through [Environment and Climate Change Canada's Single Window](#), by email to substances@ec.gc.ca, or by mail to the Director, Regulatory Operations, Policy and Emerging Science Division, Environment and Climate Change Canada, Gatineau, Quebec K1A 0H3.

In accordance with section 313 of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*, any person who provides information in response to this notice may submit with the information a request that it be treated as confidential. A request for confidentiality must indicate which specific

Attendu que le ministre de l'Environnement a déjà publié un arrêté dans la Partie II de la *Gazette du Canada* en vertu du paragraphe 87(3) de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*² modifiant la *Liste intérieure* pour indiquer que le paragraphe 81(3) de la Loi s'applique à cette substance³;

Attendu que le ministre de l'Environnement et le ministre de la Santé (les ministres) ont évalué les renseignements concernant cette substance suivant la réception d'une déclaration de nouvelle activité;

Attendu que les ministres ne soupçonnent plus que les renseignements concernant une nouvelle activité relative à cette substance pourraient contribuer à déterminer les circonstances dans lesquelles celle-ci est toxique ou pourrait le devenir au sens de l'article 64 de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*,

Avis est donné par les présentes que le ministre de l'Environnement a l'intention de modifier la *Liste intérieure* en vertu du paragraphe 87(4.1) de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*, afin que la substance 2,2-dioxyde de 1,2-oxathiolane (numéro d'enregistrement CAS 1120-71-4) ne soit plus assujettie aux dispositions relatives à une nouvelle activité aux termes du paragraphe 81(3) de la Loi.

Période de consultation publique

Toute personne peut, dans les 60 jours suivant la date de publication du présent avis, soumettre des commentaires au ministre de l'Environnement à l'égard de la présente proposition. Tous les commentaires doivent citer la Partie I de la *Gazette du Canada*, ainsi que la date de publication du présent avis. Les commentaires peuvent être soumis au moyen du système de déclaration en ligne disponible à partir du [Guichet unique d'Environnement et Changement climatique Canada](#), par courriel à substances@ec.gc.ca, ou par la poste au Directeur, Division des opérations réglementaires, politiques et sciences émergentes, Environnement et Changement climatique Canada, Gatineau (Québec) K1A 0H3.

Conformément à l'article 313 de la Loi, quiconque fournit des renseignements en réponse au présent avis peut en même temps demander que ceux-ci soient considérés comme confidentiels. Une demande de confidentialité doit indiquer quels renseignements ou quelles données

² S.C. 1999, c. 33

³ *Order 2012-87-06-02 Amending the Domestic Substances List* to apply the significant new activity provisions of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999* to 52 substances

² L.C. 1999, ch. 33

³ *Arrêté 2012-87-06-02 modifiant la Liste intérieure* pour appliquer les dispositions relatives aux nouvelles activités de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)* à 52 substances

information or data should be treated as confidential, and it must be submitted, with reasons taking into account the criteria referred to in subsection 313(2) of the Act.

Marc D'Iorio

Assistant Deputy Minister
Science and Technology Branch
On behalf of the Minister of the Environment

EXPLANATORY NOTE

(This explanatory note is not part of the notice of intent.)

Description

This notice of intent is an opportunity for the public to comment on the proposed amendments to the *Domestic Substances List* (DSL) to rescind the significant new activity (SNAC) requirements for the substance 1,2-oxathiolane, 2,2-dioxide (Chemical Abstracts Service Registry Number [CAS Registry Number] 1120-71-4). Pursuant to subsection 87(4.1) of the *Canadian Environmental Protection Act 1999* (the Act), the substance would be moved from Part 2 to Part 1 of the DSL.

Background

If a person's proposed activities with a substance are captured by the definition of a significant new activity, that person is required to submit a significant new activity notification (SNAN) to the Government for assessment within the specified regulatory period prior to the new activity being undertaken. The SNAN must contain all the information prescribed in the published order. SNANs must be submitted to the Minister of Environment and Climate Change through the Regulatory Operations, Policy and Emerging Sciences Division.

A SNAN was received for the substance 1,2-oxathiolane, 2,2-dioxide (CAS Registry Number 1120-71-4). The information was assessed by Environment and Climate Change Canada and Health Canada and no concerns were identified with the notified use or potential uses. Based on the substance properties, the low environmental exposure and negligible exposure, if any, of the general population to the substance from its intended, notified and potential uses, it was determined that the substance is not suspected to be harmful to human health or the environment according to the criteria under section 64 of the Act. For details, consult the [Summary of Risk Assessment Conducted Pursuant to subsection 83\(1\) of the Canadian Environmental Protection Act, 1999 for Significant New Activity Notification 21986](#).

devraient être traités comme confidentiels et être motivée eu égard aux critères visés au paragraphe 313(2) de la Loi.

Le sous-ministre adjoint

Direction générale des sciences et de la technologie

Marc D'Iorio

Au nom du ministre de l'Environnement

NOTE EXPLICATIVE

(La présente note explicative ne fait pas partie de l'avis d'intention.)

Description

Le présent avis d'intention permet au public de faire connaître ses commentaires au sujet des modifications proposées à la *Liste intérieure* pour annuler les exigences de nouvelles activités concernant la substance 2,2-dioxyde de 1,2-oxathiolane (numéro d'enregistrement du Chemical Abstracts Service [numéro d'enregistrement CAS] 1120-71-4). En vertu du paragraphe 87(4.1) de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)* [la Loi], la substance serait déplacée de la partie 2 à la partie 1 de la *Liste intérieure*.

Contexte

Lorsque les activités proposées par une personne concernant une substance correspondent à la définition d'une nouvelle activité, cette personne doit soumettre une déclaration de nouvelle activité (DNAC) au gouvernement à des fins d'évaluation dans le délai réglementaire spécifié avant que la nouvelle activité soit entreprise. La DNAC doit contenir tous les renseignements prescrits par l'arrêté en vigueur. Les DNAC doivent être soumises au ministre de l'Environnement et du Changement climatique par l'intermédiaire de la Division des opérations réglementaires, politiques et sciences émergentes.

Une DNAC a été soumise pour la substance 2,2-dioxyde de 1,2-oxathiolane (numéro d'enregistrement CAS 1120-71-4). L'évaluation des renseignements par Environnement et Changement climatique Canada et Santé Canada n'a permis d'identifier aucune préoccupation concernant l'utilisation déclarée ou les utilisations potentielles. Compte tenu des propriétés de la substance, du faible potentiel d'exposition de l'environnement et de l'exposition négligeable de la population générale à la substance résultant, le cas échéant, de ses utilisations prévues, déclarées ou potentielles, on ne s'attend pas à ce que la substance soit nocive pour la santé humaine ou l'environnement aux termes des critères énoncés à l'article 64 de la Loi. Pour obtenir des précisions, consultez le [Résumé de l'évaluation des risques menée en application du paragraphe 83\(1\) de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement \(1999\) concernant la déclaration de nouvelle activité 21986](#).

Therefore, the SNAc requirements for this substance are proposed for rescission. The substance would be moved from Part 2 (public chemicals and polymers with SNAc requirements) to Part 1 (public chemicals and polymers) of the DSL.

Next steps

Within 60 days of publication of this notice of intent, any person may submit comments on the proposed amendment. These comments will be taken into consideration during the development of the final order. The final order will be published in the *Canada Gazette*, Part II. Amendments to the DSL are not in force until the order is published in the *Canada Gazette*, Part II.

Contact information

If you have any questions, please contact the Substances Management Information Line at 1-800-567-1999 (within Canada), 819-938-3232 (outside Canada), or substances@ec.gc.ca. You may also visit the [New Substances program website](#).

DEPARTMENT OF THE ENVIRONMENT

CANADIAN ENVIRONMENTAL PROTECTION ACT, 1999

Notice with respect to the availability of an equivalency agreement with British Columbia (upstream oil and gas sector)

Pursuant to subsection 10(7) of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*, notice is hereby given that the Minister of the Environment makes available, before it is entered into, the *Agreement on the Equivalency of Federal and British Columbia Regulations Respecting the Release of Methane from the Oil and Gas Sector in British Columbia, 2025*.

The agreement is available as of February 22, 2025, on the [Canadian Environmental Protection Act Registry](#).

Contact

Magda Little
Director
Oil, Gas, and Alternative Energy Division
Department of the Environment
351 Saint-Joseph Boulevard
Gatineau, Quebec
K1A 0H3
Email: methane-methane@ec.gc.ca

Par conséquent, il est proposé d'annuler les exigences de NAc s'appliquant à cette substance. La substance serait déplacée de la partie 2 (substances chimiques et polymères non confidentiels et assujettis à des exigences de NAc) à la partie 1 (substances chimiques et polymères non confidentiels) de la *Liste intérieure*.

Prochaines étapes

Dans les 60 jours suivant la publication de l'avis, toute personne peut soumettre des commentaires sur les modifications proposées, lesquels seront pris en considération lors du développement de l'arrêté final. L'arrêté final sera publié dans la Partie II de la *Gazette du Canada*. Les modifications à la *Liste intérieure* ne sont pas en vigueur tant que l'arrêté n'a pas été publié dans la Partie II de la *Gazette du Canada*.

Coordonnées

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec la Ligne d'information de la gestion des substances au 1-800-567-1999 (sans frais au Canada), 819-938-3232 (à l'extérieur du Canada), ou par courriel à substances@ec.gc.ca. Veuillez aussi visiter le [site Web du Programme des substances nouvelles](#).

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT

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

Avis de disponibilité d'un accord d'équivalence avec la Colombie-Britannique (secteur du pétrole et du gaz en amont)

Conformément au paragraphe 10(7) de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*, avis est par les présentes donné que le ministre de l'Environnement signale la disponibilité, avant de le conclure, de l'*Accord d'équivalence concernant les règlements du Canada et de la Colombie-Britannique relatifs aux rejets de méthane du secteur du pétrole et du gaz en Colombie-Britannique, 2025*.

L'accord sera disponible à compter du 22 février 2025 dans le [registre de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement](#).

Personne-ressource

Magda Little
Directrice
Division du pétrole, du gaz et de l'énergie de remplacement
Ministère de l'Environnement
351, boulevard Saint-Joseph
Gatineau (Québec)
K1A 0H3
Courriel : methane-methane@ec.gc.ca

DEPARTMENT OF HEALTH

Notice of intent to control fentanyl precursor chemicals and carisoprodol under the Controlled Drugs and Substances Act

Notice is hereby given that the above-mentioned notice was published as [Extra Vol. 159, No. 1](#), on Friday, February 14, 2025.

DEPARTMENT OF INDUSTRY

OFFICE OF THE REGISTRAR GENERAL

Appointment

Instrument of Advice dated January 24, 2025

MacKinnon, The Hon. Steven Garrett, P.C.

Minister of Employment and Social Development; Leader of the Government in the House of Commons, to be styled Minister of Employment, Workforce Development and Labour and Leader of the Government in the House of Commons.

February 14, 2025

Rachida Lagmiri

Official Documents Registrar

DEPARTMENT OF INDUSTRY

OFFICE OF THE REGISTRAR GENERAL

Appointments

Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Governor of the Council
Hunt, Ricky Eldon, Order in Council 2025-33

Canadian Energy Regulator
Director of the Board of Directors
Bergeron, Annette, Order in Council 2025-45

Court of Appeal of Quebec
Puisne Judge
Immer, Christian, Order in Council 2025-19

Court of King's Bench of Alberta
Justices

Court of Appeal of Alberta
Judges ex officio
Davis, Shannon W., Order in Council 2025-24
McLeod, Kristan A., Order in Council 2025-23
Oviatt, Kathryn H., K.C., Order in Council 2025-22

MINISTÈRE DE LA SANTÉ

Avis d'intention de contrôler les précurseurs du fentanyl ainsi que le carisoprodol en vertu de la Loi réglementant certaines drogues et autres substances

Avis est par les présentes donné que l'avis susmentionné a été publié dans l'[édition spéciale vol. 159, n° 1](#), le vendredi 14 février 2025.

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE

BUREAU DU REGISTRAIRE GÉNÉRAL

Nomination

Instrument d'avis en date du 24 janvier 2025

MacKinnon, L'hon. Steven Garrett, c.p.

Ministre de l'Emploi et du Développement social; leader du gouvernement à la Chambre des communes, devant porter le titre de ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail et leader du gouvernement à la Chambre des communes.

Le 14 février 2025

La registraire des documents officiels

Rachida Lagmiri

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE

BUREAU DU REGISTRAIRE GÉNÉRAL

Nominations

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Conseiller du Conseil
Hunt, Ricky Eldon, décret 2025-33

Régie canadienne de l'énergie
Administratrice du conseil d'administration
Bergeron, Annette, décret 2025-45

Cour d'appel du Québec
Juge puînée
Immer, Christian, décret 2025-19

Cour du Banc du Roi de l'Alberta
Juges

Cour d'appel de l'Alberta
Membres d'office
Davis, Shannon W., décret 2025-24
McLeod, Kristan A., décret 2025-23
Oviatt, Kathryn H., c.r., décret 2025-22

Court of King's Bench of New Brunswick, Family Division
Judge

Court of Appeal of New Brunswick

Judge ex officio

Richard, Maurice C., K.C., Order in Council 2025-21

Deputy Secretary to the Cabinet (Clean Growth), Privy
Council Office

Johnson, Mollie, Order in Council 2025-08

Federal Court

Associate Judge

Shannon, Kirkland G., Order in Council 2025-13

Natural Sciences and Engineering Research Council
Members

Perreault, Jean-Pierre, Order in Council 2025-28

Rilling, Madison, Order in Council 2025-29

Zincir-Heywood, Nur, Order in Council 2025-30

North Pacific Anadromous Fish Commission

Canadian representative — Canadian Section

Thomson, Andrew, Order in Council 2025-32

Superior Court of Justice of Ontario, Family Court

Judges

Court of Appeal for Ontario

Judges ex officio

Jain, Seema, Order in Council 2025-16

Law, Tammy W., Order in Council 2025-17

Misheal, Rasim, Order in Council 2025-18

Wood, Frances M., Order in Council 2025-15

Superior Court of Quebec for the district of Montréal

Judge

Leckey, Robert, Order in Council 2025-20

Superior Court of Quebec for the district of
Saint-Maurice

Judge

Trudel, Alain, Order in Council 2025-25

Tax Court of Canada

Judge

Sorensen, John A., Order in Council 2025-14

February 14, 2025

Rachida Lagmiri

Official Documents Registrar

Cour du Banc du Roi du Nouveau-Brunswick, Division de
la famille

Juge

Cour d'appel du Nouveau-Brunswick

Membre d'office

Richard, Maurice C., c.r., décret 2025-21

Sous-secrétaire du Cabinet (Croissance propre), Bureau
du Conseil privé

Johnson, Mollie, décret 2025-08

Cour fédérale

Juge adjoint

Shannon, Kirkland G., décret 2025-13

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
Conseillers

Perreault, Jean-Pierre, décret 2025-28

Rilling, Madison, décret 2025-29

Zincir-Heywood, Nur, décret 2025-30

Commission des poissons anadromes du Pacifique Nord

Représentant canadien — section canadienne

Thomson, Andrew, décret 2025-32

Cour supérieure de justice de l'Ontario, Cour de la famille

Juges

Cour d'appel de l'Ontario

Membres d'office

Jain, Seema, décret 2025-16

Law, Tammy W., décret 2025-17

Misheal, Rasim, décret 2025-18

Wood, Frances M., décret 2025-15

Cour supérieure du Québec pour le district de Montréal

Juge

Leckey, Robert, décret 2025-20

Cour supérieure du Québec pour le district de
Saint-Maurice

Juge

Trudel, Alain, décret 2025-25

Cour canadienne de l'impôt

Juge

Sorensen, John A., décret 2025-14

Le 14 février 2025

La registraire des documents officiels

Rachida Lagmiri

DEPARTMENT OF INDUSTRY

OFFICE OF THE REGISTRAR GENERAL

Senators called

Her Excellency the Governor General has been pleased to summon to the Senate of Canada, by letters patent under the Great Seal of Canada, bearing the date of February 7, 2025:

- Dhillon, Baltej Singh, of Surrey, in the Province of British Columbia, member of the Senate and a Senator for the Province of British Columbia;
- Hébert, Martine, of Montréal, in the Province of Quebec, member of the Senate and a Senator for the Province of Quebec;
- Lewis, Todd Verne, of Lajord no. 128, in the Province of Saskatchewan, member of the Senate and a Senator for the Province of Saskatchewan.

February 14, 2025

Rachida Lagmiri

Official Documents Registrar

DEPARTMENT OF INDUSTRY

BOARDS OF TRADE ACT

Chambre de commerce et d'Industrie du Centre-Abitibi

Notice is hereby given that Her Excellency the Governor General in Council, by Order in Council dated January 31, 2025, has been pleased to change the name of the Chambre de commerce et d'Industrie du Centre-Abitibi to the Chambre de commerce et d'industrie d'Amos-Harricana upon petition made therefor under section 39 of the *Boards of Trade Act*.

February 10, 2025

Hantz Prosper

Director

For the Minister of Industry

DEPARTMENT OF INDUSTRY

BOARDS OF TRADE ACT

La Chambre de commerce et industrie Mont-Joli-Mitis

Notice is hereby given that Her Excellency the Governor General in Council, by Order in Council dated January 31,

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE

BUREAU DU REGISTRAIRE GÉNÉRAL

Sénateurs appelés

Il a plu à Son Excellence la gouverneure générale de mander au Sénat du Canada, par lettres patentes sous le grand sceau du Canada portant la date du 7 février 2025 :

- Dhillon, Baltej Singh, de Surrey, dans la province de la Colombie-Britannique, membre du Sénat et sénateur pour la province de la Colombie-Britannique;
- Hébert, Martine, de Montréal, dans la province de Québec, membre du Sénat et sénatrice pour la province de Québec;
- Lewis, Todd Verne, de Lajord no. 128, dans la province de Saskatchewan, membre du Sénat et sénateur pour la province de Saskatchewan.

Le 14 février 2025

La registraire des documents officiels

Rachida Lagmiri**MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE**

LOI SUR LES CHAMBRES DE COMMERCE

Chambre de commerce et d'Industrie du Centre-Abitibi

Avis est par les présentes donné qu'il a plu à Son Excellence la Gouverneure générale en conseil d'autoriser, en vertu de l'article 39 de la *Loi sur les chambres de commerce*, le changement de dénomination de la Chambre de commerce et d'Industrie du Centre-Abitibi en celle de la Chambre de commerce et d'industrie d'Amos-Harricana tel qu'il a été constaté dans un arrêté en conseil en date du 31 janvier 2025.

Le 10 février 2025

Le directeur

Hantz Prosper

Pour le ministre de l'Industrie

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE

LOI SUR LES CHAMBRES DE COMMERCE

La Chambre de commerce et industrie Mont-Joli-Mitis

Avis est par les présentes donné qu'il a plu à Son Excellence la Gouverneure générale en conseil d'autoriser, en vertu

2025, has been pleased to change the name of La Chambre de commerce et industrie Mont-Joli-Mitis to the Chambre de commerce et d'industrie de La Mitis upon petition made therefor under section 39 of the *Boards of Trade Act*.

February 10, 2025

Hantz Prosper

Director

For the Minister of Industry

DEPARTMENT OF INDUSTRY

BOARDS OF TRADE ACT

Fort Saskatchewan & District Chamber of Commerce

Notice is hereby given that Her Excellency the Governor General in Council, by Order in Council dated January 31, 2025, has been pleased to change the name of the Fort Saskatchewan & District Chamber of Commerce to the Fort Saskatchewan & Lamont County Regional Chamber of Commerce upon petition made therefor under section 39 of the *Boards of Trade Act*.

February 7, 2025

Hantz Prosper

Director

For the Minister of Industry

PRIVY COUNCIL OFFICE

Appointment opportunities

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

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

de l'article 39 de la *Loi sur les chambres de commerce*, le changement de dénomination de La Chambre de commerce et industrie Mont-Joli-Mitis en celle de la Chambre de commerce et d'industrie de La Mitis tel qu'il a été constaté dans un arrêté en conseil en date du 31 janvier 2025.

Le 10 février 2025

Le directeur

Hantz Prosper

Pour le ministre de l'Industrie

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE

LOI SUR LES CHAMBRES DE COMMERCE

Fort Saskatchewan & District Chamber of Commerce

Avis est par les présentes donné qu'il a plu à Son Excellence la Gouverneure générale en conseil d'autoriser, en vertu de l'article 39 de la *Loi sur les chambres de commerce*, le changement de dénomination de la Fort Saskatchewan & District Chamber of Commerce en celle de la Fort Saskatchewan & Lamont County Regional Chamber of Commerce tel qu'il a été constaté dans un arrêté en conseil en date du 31 janvier 2025.

Le 7 février 2025

Le directeur

Hantz Prosper

Pour le ministre de l'Industrie

BUREAU DU CONSEIL PRIVÉ

Possibilités de nominations

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

Nous nous engageons également à offrir un milieu de travail sain qui favorise la dignité et l'estime de soi des personnes et leur capacité à réaliser leur plein potentiel au travail. Dans cette optique, toutes les personnes

and maintain a healthy, respectful and harassment-free work environment.

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

Current opportunities

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

Governor in Council appointment opportunities

Position	Organization	Closing date
Director	Bank of Canada	
Chairperson	Canada Deposit Insurance Corporation	
Chairperson	Canada Industrial Relations Board	
Vice-Chairperson	Canada Industrial Relations Board	
Chairperson	Canada Infrastructure Bank	
Director	Canada Lands Company Limited	
President	Canada Water Agency	
Chief Executive Officer	Canadian Accessibility Standards Development Organization	
Assistant Chief Commissioner	Canadian Grain Commission	
President	Canadian High Arctic Research Station	
Chief Commissioner	Canadian Human Rights Commission	
Permanent Member	Canadian Nuclear Safety Commission	
Director	Canadian Tourism Commission	
President	Canadian Tourism Commission	

nommées devront prendre des mesures pour promouvoir et maintenir un environnement de travail sain, respectueux et exempt de harcèlement.

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

Possibilités d'emploi actuelles

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

Possibilités de nominations par le gouverneur en conseil

Poste	Organisation	Date de clôture
Administrateur	Banque du Canada	
Président	Société d'assurance-dépôts du Canada	
Président	Conseil canadien des relations industrielles	
Vice-président	Conseil canadien des relations industrielles	
Président	Banque de l'infrastructure du Canada	
Administrateur	Société immobilière du Canada Limitée	
Président	Agence canadienne de l'eau	
Président-directeur général	Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité	
Vice-président	Commission canadienne des grains	
Président	Station canadienne de recherche dans l'Extrême-Arctique	
Président	Commission canadienne des droits de la personne	
Commissaire permanent	Commission canadienne de sûreté nucléaire	
Administrateur	Commission canadienne du tourisme	
Président-directeur général	Commission canadienne du tourisme	

Position	Organization	Closing date	Poste	Organisation	Date de clôture
Chairperson	Civilian Review and Complaints Commission for the Royal Canadian Mounted Police		Président	Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada	
Vice-Chairperson	Civilian Review and Complaints Commission for the Royal Canadian Mounted Police		Vice-président	Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada	
Director	Defence Construction (1951) Limited		Administrateur	Construction de défense (1951) Limitée	
Reviewer	Department of Citizenship and Immigration		Réviseur	Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration	
Vice-Chairperson	Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board		Vice-président	Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral	
Chairperson	First Nations Infrastructure Institute		Président	Institut des infrastructures des Premières Nations	
Director	First Nations Infrastructure Institute		Conseiller	Institut des infrastructures des Premières Nations	
Director (Federal)	Halifax Port Authority		Administrateur (Fédéral)	Administration portuaire de Halifax	
Commissioner of Official Languages	Office of the Commissioner of Official Languages		Commissaire aux langues officielles	Commissariat aux langues officielles	
Deputy Director of Public Prosecutions	Office of the Director of Public Prosecutions		Adjoint au directeur des poursuites pénales	Bureau du directeur des poursuites pénales	
Ombudsperson for the Department of National Defence and the Canadian Forces	Office of the Ombudsperson for the Department of National Defence and the Canadian Forces		Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes	Bureau de l'ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes	
Member	Payments in Lieu of Taxes Dispute Advisory Panel		Membre	Comité consultatif sur le règlement des différends associés aux paiements en remplacement d'impôts	
Chief Public Health Officer	Public Health Agency of Canada		Administrateur en chef de la santé publique	Agence de la santé publique du Canada	
Principal	Royal Military College of Canada		Recteur	Collège militaire royal du Canada	
Director	Sept-Îles Port Authority		Administrateur	Administration portuaire de Sept-Îles	

Position	Organization	Closing date	Poste	Organisation	Date de clôture
Administrator	Ship-source Oil Pollution Fund and Fund for Railway Accidents Involving Designated Goods		Administrateur	Caisse d'indemnisation des dommages dus à la pollution par les hydrocarbures causée par les navires et Caisse d'indemnisation pour les accidents ferroviaires impliquant des marchandises désignées	
Co-chair	Sustainable Jobs Partnership Council		Coprésident	Conseil du partenariat pour des emplois durables	
Member	Sustainable Jobs Partnership Council		Membre	Conseil du partenariat pour des emplois durables	
Chairperson	The Jacques-Cartier and Champlain Bridges Inc.		Président	Les Ponts Jacques-Cartier et Champlain Inc.	
Secretary	The National Battlefields Commission		Secrétaire	Commission des champs de bataille nationaux	
Member	Transportation Appeal Tribunal of Canada		Conseiller	Tribunal d'appel des transports du Canada	
Chairperson	VIA Rail Canada Inc.		Président	VIA Rail Canada Inc.	

PARLIAMENT**OFFICE OF THE CHIEF ELECTORAL OFFICER**

CANADA ELECTIONS ACT

Deregistration of a registered political party and its affiliated registered electoral district associations

As a result of the failure to comply with the obligations of section 413 of the *Canada Elections Act*, the “Maverick Party” and the following electoral district associations are deregistered, effective February 28, 2025:

Battleford - Lloydminster Maverick Party EDA
 Calgary Heritage Electoral District Association
 Dauphin–Swan River–Neepawa Maverick Party EDA
 Maverick Party Foothills Electoral District Association
 Maverick Party Grande Prairie-Mackenzie
 Maverick Party - North Okanagan–Shuswap
 Maverick Red Deer–Lacombe EDA
 Mavericks of Peace River - Westlock

January 21, 2025

Stéphane Perrault
 Chief Electoral Officer

OFFICE OF THE CHIEF ELECTORAL OFFICER

CANADA ELECTIONS ACT

Deregistration of registered electoral district associations

In accordance with subsection 467(1) of the *Canada Elections Act*, the following associations are deregistered, effective February 28, 2025:

Charlesbourg–Haute-Saint-Charles GPC Association
 Oakville North–Burlington - PPC Association

January 16, 2025

Jeff Merrett
 Acting Senior Director
 Political Financing

PARLEMENT**BUREAU DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ÉLECTIONS**

LOI ÉLECTORALE DU CANADA

Radiation d'un parti politique enregistré et de ses associations de circonscription enregistrées affiliées

Par suite du défaut de remplir ses obligations en vertu de l'article 413 de la *Loi électorale du Canada*, le parti « Maverick Party » et les associations de circonscription suivantes sont radiés à compter du 28 février 2025 :

Association des circonscriptions électorales du
 Heritage de Calgary
 Battleford - Lloydminster Maverick Party EDA
 Dauphin–Swan River–Neepawa Maverick Party EDA
 Les Maverick de Peace River - Westlock
 Maverick Party Foothills Electoral District Association
 Maverick Party Grande Prairie-Mackenzie
 Maverick Party - North Okanagan–Shuswap
 Maverick Red Deer–Lacombe EDA

Le 21 janvier 2025

Le directeur général des élections
Stéphane Perrault

BUREAU DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ÉLECTIONS

LOI ÉLECTORALE DU CANADA

Radiation d'associations de circonscription enregistrées

Conformément au paragraphe 467(1) de la *Loi électorale du Canada*, les associations suivantes sont radiées à compter du 28 février 2025 :

Association du PVC de Charlesbourg–Haute-Saint-Charles
 Oakville North–Burlington - PPC Association

Le 16 janvier 2025

Le directeur principal par intérim
 Financement politique
Jeff Merrett

OFFICE OF THE CHIEF ELECTORAL OFFICER

CANADA ELECTIONS ACT

Deregistration of registered electoral district associations

In accordance with section 466 and subsection 468(4) of the *Canada Elections Act*, the following associations are deregistered, effective March 31, 2025:

Don Valley East Federal NDP Riding Association
Moncton–Riverview–Dieppe Federal NDP Riding Association

February 11, 2025

Josée Villeneuve

Acting Deputy Chief Electoral Officer
Regulatory Affairs

BUREAU DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ÉLECTIONS

LOI ÉLECTORALE DU CANADA

Radiation d'associations de circonscription enregistrées

Conformément à l'article 466 et au paragraphe 468(4) de la *Loi électorale du Canada*, les associations suivantes sont radiées à compter du 31 mars 2025 :

Association fédérale NPD de
Moncton–Riverview–Dieppe
Don Valley East Federal NDP Riding Association

Le 11 février 2025

La sous-directrice générale des élections par intérim
Affaires réglementaires

Josée Villeneuve

COMMISSIONS

CANADA ENERGY REGULATOR

APPLICATION TO EXPORT ELECTRICITY TO THE UNITED STATES

Altop Energy Investments LP

By an application dated 11 February 2025, Altop Energy Investments LP (the Applicant) has applied to the Canada Energy Regulator (the CER) under Division 2 of Part 7 of the *Canadian Energy Regulator Act* (the Act) for authorization to export up to 5 000 000 MWh of combined firm and interruptible energy annually, for a period of 10 years.

The Commission of the Canada Energy Regulator (the Commission) wishes to obtain the views of interested parties on this application before issuing a permit or recommending to the Governor in Council that the application be designated for a licensing procedure. The Directions on Procedure that follow explain in detail the procedure that will be used.

1. The Applicant shall provide a copy of the application by email to any person who requests one by emailing tradeops@altopenenergy.com. The application is also publicly available on the [CER's website](#).
2. Written submissions that any interested party wishes to present shall be filed online with the CER in care of the Secretary of the Commission, and emailed to the Applicant, by 23 March 2025.
3. Pursuant to subsection 359(2) of the Act, the Commission is interested in the views of submitters with respect to
 - (a) the effect of the exportation of the electricity on provinces other than that from which the electricity is to be exported; and
 - (b) whether the Applicant has
 - (i) informed those who have declared an interest in buying electricity for consumption in Canada of the quantities and classes of service available for sale, and
 - (ii) given an opportunity to buy electricity on conditions as favourable as the conditions specified in the application to those who, within a reasonable time after being so informed, demonstrate an intention to buy electricity for consumption in Canada.
4. Any answer to submissions that the Applicant wishes to present, in response to items 2 and 3 of this Notice of Application and Directions on Procedure, shall be filed with the CER in care of the Secretary of the Commission and emailed to the party that filed the submission by 7 April 2025.

COMMISSIONS

RÉGIE DE L'ÉNERGIE DU CANADA

DEMANDE VISANT L'EXPORTATION D'ÉLECTRICITÉ AUX ÉTATS-UNIS

Altop Energy Investments LP

Dans une demande datée du 11 février 2025, Altop Energy Investments LP (le demandeur) a sollicité auprès de la Régie de l'énergie du Canada (la Régie), aux termes de la section 2 de la partie 7 de la *Loi sur la Régie canadienne de l'énergie* (la LRCE), l'autorisation d'exporter jusqu'à une quantité globale de 5 000 000 MWh par année d'énergie garantie et interruptible, pendant une période de 10 ans.

La Commission de la Régie de l'énergie du Canada (la Commission) aimerait connaître le point de vue des parties intéressées avant de délivrer un permis ou de recommander à la gouverneure en conseil de soumettre la demande à la procédure d'obtention de licence. Les instructions relatives à la procédure énoncées ci-après exposent en détail la démarche qui sera suivie.

1. Le demandeur doit transmettre une copie de la demande par courriel à toute personne qui manifeste son intérêt en écrivant à tradeops@altopenenergy.com. La demande peut également être consultée sur le [site Web de la Régie](#).
2. Les observations écrites des parties intéressées doivent être déposées en ligne auprès de la Régie aux soins de la secrétaire de la Commission et transmises par courriel au demandeur au plus tard le 23 mars 2025.
3. Suivant le paragraphe 359(2) de la LRCE, la Commission considérera les points de vue des déposants sur les questions suivantes :
 - a) les conséquences de l'exportation sur les provinces autres que la province exportatrice;
 - b) le fait que le demandeur :
 - (i) a informé quiconque s'est montré intéressé par l'achat de l'électricité pour consommation au Canada des quantités et des catégories de services offerts,
 - (ii) a donné la possibilité d'acheter de l'électricité à des conditions aussi favorables que celles indiquées dans la demande, à ceux qui ont, dans un délai raisonnable suivant la communication de ce fait, manifesté l'intention d'acheter de l'électricité pour consommation au Canada.
4. Toute réponse du demandeur aux observations concernant les points 2 et 3 du présent Avis de demande et instructions relatives à la procédure doit être déposée auprès de la Régie aux soins de la secrétaire de la Commission et envoyée par courriel à la partie qui a soumis les observations au plus tard le 7 avril 2025.

5. For further information on the procedures governing the Commission's examination, contact the Secretary of the Commission at 403-292-4800 (telephone).

The Canada Energy Regulator is dedicated to the safety and well-being of its staff, Indigenous communities, the public, and all those with whom it works closely. For information on how the CER is continuing its regulatory oversight during the COVID-19 pandemic, please refer to the [CER's COVID-19 response page](#).

The CER's preferred filing method is online through its [e-filing tool](#), which provides step-by-step instructions. If you are unable to file documents online, you may send them by email to secretary@cer-rec.gc.ca.

Ramona Sladic

Secretary of the Commission of the Canada Energy Regulator

CANADIAN INTERNATIONAL TRADE TRIBUNAL

EXPIRY REVIEW OF ORDER

Hot-rolled carbon steel plate

The Canadian International Trade Tribunal gives notice that, pursuant to subsection 76.03(1) of the *Special Import Measures Act* (SIMA), it will initiate an expiry review (expiry review RR-2024-008) of its order made on March 13, 2020, in expiry review RR-2019-001, continuing, with amendment, its finding made on May 20, 2014, in inquiry NQ-2013-005, which was continued, with amendment, by its order made on September 8, 2022, in review NQ-2013-005R, concerning the dumping of hot-rolled carbon steel plate and high-strength low-alloy steel plate, not further manufactured than hot-rolled, heat-treated or not, in cut lengths, in widths from 24 inches (+/-610 mm) to 152 inches (+/-3,860 mm) inclusive, and thicknesses from 0.187 inches (+/-4.75 mm) up to and including 3.0 inches (76.2 mm) (with all dimensions being plus or minus allowable tolerances contained in the applicable standards), but excluding plate for use in the manufacture of pipe and tube (also known as skelp); plate in coil form, plate having a rolled, raised figure at regular intervals on the surface (also known as floor plate), originating in or exported from the Federative Republic of Brazil, the Kingdom of Denmark, the Republic of Indonesia, the Italian Republic, Japan and the Republic of Korea (excluding goods exported from South Korea by Hyundai Steel Company) [the subject goods]. The product definition also excludes the products excluded by the Tribunal in inquiry NQ-2013-005 and in expiry review RR-2019-001,

5. Pour de plus amples renseignements sur la procédure d'examen de la Commission, veuillez communiquer avec la secrétaire de la Commission par téléphone au 403-292-4800.

La Régie de l'énergie du Canada a à cœur la sécurité et le bien-être de son personnel, des communautés autochtones, du public et de tous ceux avec qui elle collabore. Pour de l'information sur la façon dont la Régie poursuit ses activités de surveillance réglementaire pendant la pandémie de COVID-19, veuillez consulter la [page sur la réponse de la Régie à la pandémie de COVID-19](#).

La Régie privilégie la méthode de dépôt en ligne à partir de son [outil de dépôt électronique](#), qui comprend des instructions détaillées. S'il vous est impossible de faire un dépôt de cette manière, veuillez envoyer vos documents par courriel à l'adresse secretaire@rec-cer.gc.ca.

La secrétaire de la Commission de la Régie de l'énergie du Canada

Ramona Sladic

TRIBUNAL CANADIEN DU COMMERCE EXTÉRIEUR

RÉEXAMEN RELATIF À L'EXPIRATION DE L'ORDONNANCE

Tôles d'acier au carbone laminées à chaud

Le Tribunal canadien du commerce extérieur donne avis que, aux termes du paragraphe 76.03(1) de la *Loi sur les mesures spéciales d'importation* (LMSI), il procédera au réexamen relatif à l'expiration (réexamen relatif à l'expiration RR-2024-008) de son ordonnance rendue le 13 mars 2020, dans le cadre du réexamen relatif à l'expiration RR-2019-001, prorogeant, avec modification, ses conclusions rendues le 20 mai 2014, dans le cadre de l'enquête NQ-2013-005, qui ont été prorogées, avec modification, par son ordonnance rendue le 8 septembre 2022, dans le cadre du réexamen NQ-2013-005R, concernant le dumping de tôles d'acier au carbone et de tôles d'acier allié résistant à faible teneur, laminées à chaud, n'ayant subi aucun autre complément d'ouvrage que le laminage à chaud, traitées thermiquement ou non, coupées à longueur, d'une largeur variant de 24 pouces (+/-610 mm) à 152 pouces (+/-3 860 mm) inclusivement, et d'une épaisseur variant de 0,187 pouce (+/-4,75 mm) jusqu'à 3 pouces (76,2 mm) inclusivement (dont les dimensions sont plus ou moins exactes afin de tenir compte des tolérances admissibles incluses dans les normes applicables), à l'exclusion des tôles devant servir à la fabrication de tuyaux ou de tubes (aussi appelées « feuillards »), des tôles en bobines, des tôles dont la surface présente par intervalle un motif laminé en relief (aussi appelées « tôles de plancher »), originaires ou exportées de la République fédérative du Brésil, du Royaume du Danemark, de la

as described in the order made by the Tribunal in expiry review RR-2019-001 and its [appendix](#).

In this expiry review, the Canada Border Services Agency (CBSA) will first determine whether the expiry of the order in respect of the subject goods is likely to result in the continuation or resumption of dumping of the subject goods. If the CBSA determines that the expiry of the order in respect of any goods is likely to result in the continuation or resumption of dumping, the Tribunal will then determine if the continued or resumed dumping is likely to result in injury to the domestic industry. The CBSA will provide notice of its determination within 150 days after receiving notice of the Tribunal's initiation of the expiry review, that is, no later than July 10, 2025. The Tribunal will issue its order and its statement of reasons no later than December 17, 2025.

Each person or government wishing to participate in this expiry review must file [Form I—Notice of participation](#) with the Tribunal by February 25, 2025.

Each counsel who intends to represent a party in the expiry review must file [Form II—Notice of representation](#) and [Form III—Declaration and undertaking](#) with the Tribunal by February 25, 2025. The Tribunal will issue a list of participants shortly thereafter.

On September 2, 2025, the Tribunal will distribute the record to participants. Counsel and self-represented participants are required to serve their respective submissions on each other on the dates outlined below. Public submissions are to be served on counsel and those participants who are not represented by counsel. Confidential submissions are to be served only on counsel who have access to the confidential record, and who have filed [Form III—Declaration and undertaking](#) with the Tribunal. This information will be included in the list of participants. One complete electronic version of all submissions must be filed with the Tribunal.

The Tribunal will hold a hearing relating to this expiry review commencing on October 6, 2025. The type of hearing will be communicated at a later date.

Written submissions, correspondence and requests for information regarding the Tribunal's portion of this expiry review should be addressed to the Registry, Canadian

République d'Indonésie, de la République italienne, du Japon et de la République de Corée (à l'exception des marchandises exportées de la Corée du Sud par Hyundai Steel Company) [les marchandises en cause]. La définition du produit exclut également les produits exclus par le Tribunal dans l'enquête NQ-2013-005 et dans le réexamen RR-2019-001, tels que décrits dans l'ordonnance rendue par le Tribunal dans le cadre du réexamen relatif à l'expiration RR-2019-001 et à l'[annexe](#) de ce dernier.

Lors du présent réexamen relatif à l'expiration, l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) doit d'abord décider si l'expiration de l'ordonnance concernant les marchandises en cause entraînera vraisemblablement la poursuite ou la reprise du dumping de ces dernières. Si l'ASFC décide que l'expiration de l'ordonnance à l'égard de certaines marchandises causera vraisemblablement la poursuite ou la reprise du dumping, le Tribunal décidera alors si la poursuite ou la reprise du dumping causera vraisemblablement un dommage à la branche de production nationale. L'ASFC rendra sa décision dans les 150 jours après avoir reçu l'avis de l'ouverture du réexamen relatif à l'expiration par le Tribunal, soit au plus tard le 10 juillet 2025. Le Tribunal publiera son ordonnance et son exposé des motifs au plus tard le 17 décembre 2025.

Chaque personne ou gouvernement qui souhaite participer au réexamen relatif à l'expiration doit déposer auprès du Tribunal le [Formulaire I — Avis de participation](#) au plus tard le 25 février 2025.

Chaque avocat qui désire représenter une partie au réexamen relatif à l'expiration doit déposer auprès du Tribunal le [Formulaire II — Avis de représentation](#) et le [Formulaire III — Acte de déclaration et d'engagement](#) au plus tard le 25 février 2025. Le Tribunal distribuera la liste des participants peu après.

Le 2 septembre 2025, le Tribunal distribuera le dossier aux participants. Les avocats et les participants se représentant eux-mêmes doivent se signifier mutuellement leurs exposés aux dates mentionnées ci-dessous. Les exposés publics doivent être remis aux avocats et aux parties qui ne sont pas représentées. Les exposés confidentiels ne doivent être remis qu'aux avocats qui ont accès au dossier confidentiel et qui ont déposé auprès du Tribunal le [Formulaire III — Acte de déclaration et d'engagement](#). Ces renseignements figureront sur la liste des participants. Une version électronique complète de tous les exposés doit être déposée auprès du Tribunal.

Le Tribunal tiendra une audience dans le cadre du présent réexamen relatif à l'expiration à compter du 6 octobre 2025. Le Tribunal communiquera à une date ultérieure le type d'audience.

La correspondance, les demandes de renseignements et les exposés écrits concernant la partie du réexamen relatif à l'expiration du Tribunal doivent être envoyés au greffe,

International Trade Tribunal Secretariat, at citt-tcce@tribunal.gc.ca. The Registry can also be reached by telephone at 613-993-3595.

Additional information and the expiry review schedule are available in the [notice](#) posted on the Tribunal's website.

Ottawa, February 10, 2025

CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

NOTICE TO INTERESTED PARTIES

The Commission posts on its [website](#) original, detailed decisions, notices of consultation, regulatory policies, information bulletins and orders as they come into force. In accordance with Part 1 of the *Canadian Radio-television and Telecommunications Commission Rules of Practice and Procedure*, these documents may be examined at the Commission's office, as can be documents relating to a proceeding, including the notices and applications, which are posted on the Commission's website, under "[Public proceedings & hearings](#)."

The following documents are abridged versions of the Commission's original documents.

CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

PART 1 APPLICATIONS

The following application for renewal or amendment, or complaint was posted on the Commission's website between January 31 and February 13, 2025.

Secrétariat du Tribunal canadien du commerce extérieur, à l'adresse tcce-citt@tribunal.gc.ca. Il est également possible de communiquer avec le greffe par téléphone au 613-993-3595.

Des renseignements complémentaires et le calendrier du réexamen relatif à l'expiration figurent dans l'[avis](#) publié sur le site Web du Tribunal.

Ottawa, le 10 février 2025

CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES

AVIS AUX INTÉRESSÉS

Le Conseil affiche sur son [site Web](#) les décisions, les avis de consultation, les politiques réglementaires, les bulletins d'information et les ordonnances originales et détaillées qu'il publie dès leur entrée en vigueur. Conformément à la partie 1 des *Règles de pratique et de procédure du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes*, ces documents peuvent être consultés au bureau du Conseil, comme peuvent l'être tous les documents qui se rapportent à une instance, y compris les avis et les demandes, qui sont affichés sur le site Web du Conseil sous la rubrique « [Instances publiques et audiences](#) ».

Les documents qui suivent sont des versions abrégées des documents originaux du Conseil.

CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES

DEMANDES DE LA PARTIE 1

La demande de renouvellement ou de modification ou la plainte suivante a été affichée sur le site Web du Conseil entre le 31 janvier et le 13 février 2025.

Application filed by / Demande présentée par	Application number / Numéro de la demande	Undertaking / Entreprise	City / Ville	Province	Deadline for submission of interventions, comments or replies / Date limite pour le dépôt des interventions, des observations ou des réponses
Seventh-day Adventist Church in Newfoundland and Labrador	2024-0565-4	VOAR-11-FM	Goose Bay	Newfoundland and Labrador / Terre-Neuve-et- Labrador	March 5, 2025 / 5 mars 2025

DECISIONS

DÉCISIONS

Decision number / Numéro de la décision	Publication date / Date de publication	Applicant's name / Nom du demandeur	Undertaking / Entreprise	City / Ville	Province
2024-265-1	February 11, 2025 / 11 février 2025	Bayshore Broadcasting Corporation	CFOS Owen Sound	Owen Sound	Ontario
2025-44	February 13, 2025 / 13 février 2025	Vista Radio Ltd.	Various English-language commercial radio stations / Diverses stations de radio commerciale de langue anglaise	Various locations / Diverses localités	British Columbia / Colombie-Britannique

PUBLIC SERVICE COMMISSION

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT

LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

*Permission and leave granted (Butt, Zaigham)**Permission et congé accordés (Butt, Zaigham)*

The Public Service Commission of Canada, pursuant to section 116 of the *Public Service Employment Act*, hereby gives notice that it has granted permission, pursuant to subsection 114(4) of the said Act, to Zaigham Butt, Canada Revenue Agency, to seek nomination as a candidate, before and during the election period, and to be a candidate before the election period, in the electoral district of Hamilton East–Stoney Creek, Ontario, in the provincial election to be held on February 27, 2025.

La Commission de la fonction publique du Canada, en vertu de l'article 116 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, donne avis par la présente qu'elle a accordé à Zaigham Butt, Agence du revenu du Canada, la permission aux termes du paragraphe 114(4) de ladite loi de solliciter une investiture, avant et pendant la période électorale, et de se porter candidat avant la période électorale, dans la circonscription de Hamilton Est–Stoney Creek (Ontario), à l'élection provinciale prévue pour le 27 février 2025.

The Public Service Commission of Canada, pursuant to subsection 114(5) of the said Act, has also granted a leave of absence without pay during the election period to be a candidate. This leave took effect on February 3, 2025.

En vertu du paragraphe 114(5) de ladite loi, la Commission de la fonction publique du Canada lui a aussi accordé, pour la période électorale, un congé sans solde pour se porter candidat à cette élection. Ce congé est entré en vigueur le 3 février 2025.

February 3, 2025

Le 3 février 2025

Emma Orawiec

Vice-President
Policy and Communications Sector

La vice-présidente
Secteur des politiques et des communications
Emma Orawiec

PUBLIC SERVICE COMMISSION

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT

LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

*Permission and leave granted (Marson, Michael)**Permission et congé accordés (Marson, Michael)*

The Public Service Commission of Canada, pursuant to section 116 of the *Public Service Employment Act*, hereby gives notice that it has granted permission, pursuant to subsection 114(4) of the said Act, to Michael Marson, Canada Revenue Agency, to seek nomination as a candidate before and during the election period, and to be a candidate before the election period, in the electoral district of Hamilton Mountain, Ontario, in the provincial election to be held on February 27, 2025.

La Commission de la fonction publique du Canada, en vertu de l'article 116 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, donne avis par la présente qu'elle a accordé à Michael Marson, Agence du revenu du Canada, la permission aux termes du paragraphe 114(4) de ladite loi de solliciter une investiture, avant et pendant la période électorale, et de se porter candidat avant la période électorale, dans la circonscription de Hamilton Mountain (Ontario), à l'élection provinciale prévue pour le 27 février 2025.

The Public Service Commission of Canada, pursuant to subsection 114(5) of the said Act, has also granted a leave of absence without pay during the election period to be a candidate. This leave took effect on February 5, 2025.

Emma Orawiec

Vice-President
Policy and Communications Sector

PUBLIC SERVICE COMMISSION**PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT***Permission granted (Lachance, Marc-Antoine)*

The Public Service Commission of Canada, pursuant to section 116 of the *Public Service Employment Act*, hereby gives notice that it has granted permission, pursuant to subsection 115(2) of the said Act, to Marc-Antoine Lachance, Employment and Social Development Canada, to seek nomination as, and to be, a candidate, before and during the election period, for the position of Councillor, District Saint-Antoine for the City of Saint-Jérôme, Quebec, in the municipal election to be held on or before November 2, 2025.

February 4, 2025

Lily Klassen

Director General
Staffing Support, Priorities and Political Activities
Directorate

En vertu du paragraphe 114(5) de ladite loi, la Commission de la fonction publique du Canada lui a aussi accordé, pour la période électorale, un congé sans solde pour se porter candidat à cette élection. Ce congé est entré en vigueur le 5 février 2025.

La vice-présidente
Secteur des politiques et des communications

Emma Orawiec**COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE****LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE***Permission accordée (Lachance, Marc-Antoine)*

La Commission de la fonction publique du Canada, en vertu de l'article 116 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, donne avis par la présente qu'elle a accordé à Marc-Antoine Lachance, Emploi et Développement social Canada, la permission, aux termes du paragraphe 115(2) de ladite loi, de solliciter une investiture et de se porter candidat, avant et pendant la période électorale, au poste de conseiller, district Saint-Antoine, de la Ville de Saint-Jérôme (Québec), à l'élection municipale prévue au plus tard pour le 2 novembre 2025.

Le 4 février 2025

La directrice générale
Direction du soutien en dotation, des priorités et des
activités politiques

Lily Klassen

ORDERS IN COUNCIL

DEPARTMENT OF THE ENVIRONMENT

CANADIAN ENVIRONMENTAL PROTECTION ACT, 1999

Order Approving the Interim Order Modifying the Operation of Certain Regulations Made Under the Canadian Environmental Protection Act, 1999

P.C. 2025-90 February 14, 2025

Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of the Environment, under subsection 163(3) of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*^a, approves the *Interim Order Modifying the Operation of Certain Regulations Made Under the Canadian Environmental Protection Act, 1999*, made by the Minister of the Environment on January 31, 2025.

EXPLANATORY NOTE

(This note is not part of the Order.)

Proposal

Pursuant to subsection 163(3) of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999* (CEPA), this Order approves the *Interim Order Modifying the Operation of Certain Regulations Made Under the Canadian Environmental Protection Act, 1999* [the Interim Order], made by the Minister of the Environment (the Minister) on January 31, 2025. The Interim Order extends the suspension of the greenhouse gas (GHG) emission standards for trailers found in the *Heavy-duty Vehicle and Engine Greenhouse Gas Emission Regulations* in Canada, updates the light-duty plug-in hybrid electric vehicle calculation reference found in the *Passenger Automobile and Light Truck Greenhouse Gas Emission Regulations*, and revises the “medium-duty passenger vehicle” definition found in the *On-Road Vehicle and Engine Emission Regulations*. This Order extends the Interim Order for a period of up to one year from the date the Interim Order was made by the Minister.

Objective

The objective of this proposal is to extend the Interim Order made by the Minister for a period of up to one year to ensure continued alignment with the United States (U.S.) on various Canadian emission regulations following recent amendments to the corresponding provisions of U.S. regulations.

^a S.C. 1999, c. 33

DÉCRETS

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT

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

Décret approuvant l'Arrêté d'urgence modifiant l'application de certains règlements pris en vertu de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)

C.P. 2025-90 Le 14 février 2025

Sur recommandation du ministre de l'Environnement et en vertu du paragraphe 163(3) de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*^a, Son Excellence la Gouverneure générale en conseil approuve l'Arrêté d'urgence modifiant l'application de certains règlements pris en vertu de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*, pris le 31 janvier 2025 par le ministre de l'Environnement.

NOTE EXPLICATIVE

(La présente note ne fait pas partie du Décret.)

Proposition

Conformément au paragraphe 163(3) de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)* [LCPE], le présent décret approuve l'Arrêté d'urgence modifiant l'application de certains règlements pris en vertu de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)* [l'Arrêté d'urgence] pris par le ministre de l'Environnement (le ministre) le 31 janvier 2025. L'Arrêté d'urgence prolonge la suspension des normes d'émissions de gaz à effet de serre (GES) pour les remorques du *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs* au Canada, modifie la référence décrivant le calcul de véhicules électriques hybrides rechargeables légers du *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des automobiles à passagers et des camions légers*, et met à jour la définition de « véhicule moyen à passagers » du *Règlement sur les émissions des véhicules routiers et de leurs moteurs*. Le Décret prolonge l'Arrêté d'urgence pour une période d'au plus un an à partir de la date que l'Arrêté d'urgence a été pris par le ministre.

Objectif

L'objectif de cette proposition est de prolonger l'Arrêté d'urgence pris par le ministre pour une période d'au plus un an afin de maintenir l'harmonisation avec les États-Unis sur divers règlements canadiens en matière d'émissions à la suite de modifications récentes aux dispositions correspondantes des règlements américains.

^a L.C. 1999, ch. 33

Background

The Heavy-duty Vehicle and Engine Greenhouse Gas Emission Regulations

The *Heavy-duty Vehicle and Engine Greenhouse Gas Emission Regulations* set GHG emission standards for heavy-duty vehicles and engines beginning with the 2014 model year and for trailers manufactured on or after January 1, 2020. These regulations apply to companies that manufacture or import new on-road heavy-duty vehicles, engines and trailers for sale in Canada.

The *Heavy-duty Vehicle and Engine Greenhouse Gas Emission Regulations* were amended in 2018 to, among other regulatory changes, introduce new GHG emission standards for trailers hauled by on-road transport tractors. Given the integration of the North American vehicle manufacturing sector, these standards were aligned with corresponding standards and test procedures set out in the U.S. Final Rule: *Greenhouse Gas Emissions and Fuel Efficiency Standards for Medium- and Heavy-Duty Engines and Vehicles—Phase 2* (referred to as Phase 2). However, following a legal challenge, the Phase 2 GHG emission standards for trailers were never implemented in the United States, and following the publication of the Final Rule titled *Greenhouse Gas Emissions Standards for Heavy-Duty Vehicles—Phase 3* in April 2024, the Phase 2 GHG emission standards for trailers were repealed.

Since 2019, six interim orders covering the period from May 2019 to February 2025, all entitled *Interim Order Modifying the Operation of the Heavy-duty Vehicle and Engine Greenhouse Gas Emission Regulations (Trailer Standards)*, were successively made by the Minister suspending the application of the standards for trailers, such that the trailer standards have never come into force in Canada. Those interim orders responded to the concerns raised by trailer manufacturers and the need to assess the economic implications of Canada proceeding with the implementation of the standards for trailers in the *Heavy-duty Vehicle and Engine Greenhouse Gas Emission Regulations* while the standards were not in effect in the United States. The sixth interim order to suspend trailer standards was made on February 19, 2024, and is set to expire on February 19, 2025.

The Department of the Environment (Department) analysis indicates that Canadian companies would be at a competitive disadvantage if the trailer standards were introduced only in Canada. Most Canadian trailer manufacturers and trucking businesses are small relative to

Contexte

Le Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs

Le *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs* établit des normes d'émissions de GES qui s'appliquent aux véhicules lourds et à leurs moteurs à partir de l'année de modèle 2014 et aux remorques dont la fabrication est complétée le 1^{er} janvier 2020 ou après cette date. Ce règlement vise les entreprises qui fabriquent ou importent de nouveaux véhicules lourds routiers, leurs moteurs et de nouvelles remorques en vue de leur vente au Canada.

Le *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs* a été modifié en 2018 pour, entre autres changements réglementaires, introduire de nouvelles normes d'émissions de GES pour les remorques tirées par des tracteurs routiers. Étant donné que le secteur de la fabrication de véhicules nord-américain est grandement intégré, ces normes ont été harmonisées avec les normes et les méthodes d'essais correspondantes aux États-Unis de la règle finale intitulée *Greenhouse Gas Emissions and Fuel Efficiency Standards for Medium- and Heavy-Duty Engines and Vehicles—Phase 2* (dénommée la phase 2). Cependant, à la suite d'une contestation judiciaire, les normes d'émissions de GES de la phase 2 pour les remorques n'ont jamais été mises en œuvre aux États-Unis, et à la suite de la publication de la règle finale intitulée *Greenhouse Gas Emissions Standards for Heavy-Duty Vehicles—Phase 3* en avril 2024, les normes d'émissions de GES de la phase 2 pour les remorques ont été abrogées.

Depuis 2019, six arrêtés d'urgence couvrant la période allant de mai 2019 à février 2025, chacun intitulé *Arrêté d'urgence modifiant l'application du Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs (normes pour les remorques)*, ont successivement été pris par le ministre, suspendant l'application des normes pour les remorques, de sorte que les normes pour les remorques ne sont jamais entrées en vigueur au Canada. Ces arrêtés d'urgence répondaient aux préoccupations soulevées par les fabricants de remorques et à la nécessité d'évaluer les répercussions économiques dans l'éventualité où le Canada mettait en œuvre les normes pour les remorques du *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs* alors qu'elles n'étaient pas en vigueur aux États-Unis. Le sixième arrêté d'urgence visant à suspendre les normes relatives aux remorques a été pris le 19 février 2024 et expirera le 19 février 2025.

L'analyse du ministère de l'Environnement (Ministère) indique que les entreprises canadiennes seraient désavantagées sur le plan compétitif si les normes pour les remorques n'étaient introduites qu'au Canada. La plupart des fabricants de remorques et des entreprises de

those in the United States and have a lower share of the North American trailer market. These smaller companies have fewer opportunities to spread the costs of compliance with trailer standards across their operations.

Without the Interim Order, companies subject to the *Heavy-duty Vehicle and Engine Greenhouse Gas Emission Regulations* would be required to meet the trailer standards outlined in these regulations, which apply to certain trailers¹ whose manufacture was completed on or after January 1, 2020.

The On-Road Vehicle and Engine Emission Regulations and the Passenger Automobile and Light Truck Greenhouse Gas Emission Regulations

The *On-Road Vehicle and Engine Emission Regulations* set air pollutant emission standards for both heavy-duty and light-duty vehicles beginning with the 2004 model year. The *Passenger Automobile and Light Truck Greenhouse Gas Emission Regulations* set GHG emission standards for light-duty vehicles beginning with the 2011 model year. These regulations are aligned with corresponding standards and test procedures in the United States. In April 2024, the U.S. Environmental Protection Agency (EPA) published the Final Rule titled *Multi-Pollutant Emissions Standards for Model Years 2027 and Later Light-Duty and Medium-Duty Vehicles*, which introduced more stringent GHG and air pollutant standards for light-duty vehicles of model years 2027 to 2032. In addition, this Final Rule included two changes that created misalignment with the Canadian regulations.

First, this Final Rule moved the section of the U.S. *Code of Federal Regulations* that describes the calculation of the fleet average carbon-related exhaust emission value for light-duty plug-in hybrid electric vehicles. Second, this Final Rule amended the definition of “medium-duty passenger vehicle”. Previously, the definition included any heavy-duty vehicle that is designed primarily for the transportation of persons and that has a gross vehicle weight rating (GVWR) of more than 8,500 pounds and less than 10,000 pounds. The new definition increases the range of the GVWR to between 8,500 pounds and 14,000 pounds starting with model year 2027. Companies can elect to use this new definition of “medium-duty passenger vehicle” prior to model year 2027. This change allows certain vehicles, principally large battery-electric passenger vehicles that are significantly heavier because

camionnage au Canada sont de petite taille relativement aux entreprises aux États-Unis et ont une part inférieure du marché nord-américain. Ces plus petites entreprises ont moins d'occasions de répartir les coûts de conformité aux normes pour les remorques dans leurs activités.

En l'absence de l'Arrêté d'urgence, les entreprises visées par le *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs* seraient tenues d'assujettir leurs remorques aux normes de ce règlement, lesquelles s'appliquent à certaines remorques¹, dont la fabrication a été complétée le 1^{er} janvier 2020 ou après cette date.

Le Règlement sur les émissions des véhicules routiers et de leurs moteurs et le Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des automobiles à passagers et des camions légers

Le *Règlement sur les émissions des véhicules routiers et de leurs moteurs* établit des normes d'émissions de polluants atmosphériques pour les véhicules lourds et légers à partir de l'année de modèle 2004. Le *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des automobiles à passagers et des camions légers* établit des normes d'émissions de GES pour les véhicules légers à partir de l'année de modèle 2011. Ces règlements sont harmonisés avec les normes et les méthodes d'essais correspondantes aux États-Unis. En avril 2024, l'Environmental Protection Agency (EPA des États-Unis) a publié la règle finale intitulée *Multi-Pollutant Emissions Standards for Model Years 2027 and Later Light-Duty and Medium-Duty Vehicles*, qui a introduit des normes plus strictes en matière de GES et de polluants atmosphériques pour les véhicules légers des années de modèle 2027 à 2032. De plus, cette règle finale comprenait deux modifications qui créaient un décalage avec la réglementation canadienne.

Premièrement, cette règle finale a déplacé l'article du *Code of Federal Regulations* des États-Unis qui décrit le calcul de la valeur moyenne des émissions de gaz d'échappement liées au carbone pour les véhicules électriques hybrides rechargeables légers. Deuxièmement, cette règle finale a modifié la définition de « véhicule moyen à passagers ». Auparavant, la définition incluait tout véhicule lourd conçu principalement pour le transport de personnes et qui a un poids nominal brut du véhicule (PNBV) de plus de 8 500 livres et de moins de 10 000 livres. La nouvelle définition augmente la plage du PNBV, laquelle sera située entre 8 500 livres et 14 000 livres à partir de l'année de modèle 2027. Les entreprises peuvent choisir d'utiliser cette nouvelle définition de « véhicule moyen à passagers » avant l'année de modèle 2027. Ce changement permet à certains véhicules, principalement les gros

¹ These trailers include dry and refrigerated box van trailers, and non-box trailers, such as container chassis, flatbed and tanker trailers.

¹ Ces remorques comprennent les remorques fourgons non frigorifiques et frigorifiques, ainsi que les remorques sans fourgon, comme les remorques châssis porte-conteneurs, les remorques plates-formes et les remorques-citernes.

of large battery packs, to meet the requirements for light-duty vehicles under the U.S. *Code of Federal Regulations*.

Without the Interim Order, the *Passenger Automobile and Light Truck Greenhouse Gas Emission Regulations* would reference a section of the U.S. *Code of Federal Regulations* that no longer exists, which would prevent companies from being able to calculate emissions from light-duty plug-in hybrid electric vehicles.

Furthermore, companies would be unable to obtain carbon dioxide equivalent emission credits for certain vehicles for the 2024 model year under the *Passenger Automobile and Light Truck Greenhouse Gas Emission Regulations* due to the current definition of “medium-duty passenger vehicle” in the *On-Road Vehicle and Engine Emission Regulations* that is referenced in the *Passenger Automobile and Light Truck Greenhouse Gas Emission Regulations*. These vehicles would instead be considered heavy-duty vehicles and subject to the *Heavy-duty Vehicle and Engine Greenhouse Gas Emission Regulations*, placing an additional administrative burden on companies that do not currently report under these regulations.

Implications

CEPA provides the authority for an interim order to suspend or modify the operation of regulations governing emissions from vehicles, engines, and equipment for a period of up to one year to respond to an enactment of a foreign government that was amended where the regulations in Canada are aligned with those in the other country. Pursuant to subsection 163(1) of CEPA, the Minister can issue an interim order to maintain alignment.

In accordance with subsection 163(3) of CEPA, the Interim Order will cease to have effect 14 days after it was made unless approved by the Governor in Council. This Order of the Governor in Council approves the Interim Order to suspend the application of GHG emission standards for trailers in Canada, to update the light-duty plug-in hybrid electric vehicle calculation reference, and to revise the definition of “medium-duty passenger vehicle”. In accordance with subsection 163(5) of CEPA, the Interim Order will cease to have effect if it is repealed, if the regulations are amended or repealed to give effect to the Order, or one year after the Interim Order is made, whichever is earlier.

véhicules électriques à batterie transportant des passagers, lesquels sont nettement plus lourds en raison de gros blocs-batteries, d’être assujettis aux exigences pour les véhicules légers en vertu du *Code of Federal Regulations* des États-Unis.

Sans l’Arrêté d’urgence, le *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des automobiles à passagers et des camions légers* ferait référence à un article du *Code of Federal Regulations* des États-Unis qui n’existe plus, ce qui empêcherait les entreprises de calculer les émissions des véhicules électriques hybrides rechargeables légers.

De plus, certaines entreprises ne seraient pas en mesure de générer des points d’émissions équivalentes en dioxyde de carbone pour certains véhicules pour l’année de modèle 2024 en vertu du *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des automobiles à passagers et des camions légers* en raison de la définition actuelle de « véhicule moyen à passagers » dans le *Règlement sur les émissions des véhicules routiers et de leurs moteurs* auquel il est fait référence dans le *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des automobiles à passagers et des camions légers*. Ces véhicules seraient plutôt considérés comme des véhicules lourds et assujettis au *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs*, ce qui alourdirait le fardeau administratif des entreprises qui ne déclarent pas actuellement les émissions de ces véhicules en vertu de ce règlement.

Répercussions

La LCPE confère le pouvoir de prendre un arrêté d’urgence visant à suspendre ou à modifier l’application des règlements régissant les émissions des véhicules, des moteurs et d’équipement pour une période pouvant aller jusqu’à un an afin de répondre à un texte législatif édicté par un gouvernement étranger qui a été modifié lorsque les règlements du Canada sont harmonisés avec ceux de l’autre pays. En vertu du paragraphe 163(1) de la LCPE, le ministre peut prendre un arrêté d’urgence afin de maintenir l’harmonisation.

Conformément au paragraphe 163(3) de la LCPE, l’Arrêté d’urgence cesserait d’avoir effet 14 jours après avoir été pris à moins d’être approuvé par la gouverneure en conseil. Par le présent décret, la gouverneure en conseil approuve l’Arrêté d’urgence pour prolonger la suspension de l’application des normes d’émissions de GES pour les remorques au Canada, mettre à jour la référence de calcul des véhicules électriques hybrides rechargeables légers et réviser la définition de « véhicule moyen à passagers ». Conformément au paragraphe 163(5) de la LCPE, l’Arrêté d’urgence cessera d’avoir effet le jour de son abrogation, à la modification ou à l’abrogation du règlement visant à donner effet à l’arrêté ou, un an après sa prise, selon la première de ces éventualités.

The sixth interim order to suspend the trailer standards will expire on February 19, 2025. Given the integrated nature of the North American market, issuing another interim order is necessary to continue to maintain regulatory alignment with the United States in the short term.

Suspending the implementation of the GHG emission standards for trailers in Canada by another model year would decrease the estimated GHG emission reductions of the 2018 amendments to the *Heavy-duty Vehicle and Engine Greenhouse Gas Emission Regulations* by 0.5 megatonnes (Mt) of carbon dioxide equivalent (CO₂e) over the lifetime operation of trailers of model year 2026. For trailers of model years 2020 to 2026 combined, delaying the trailer standards by another model year with the Interim Order would decrease the estimated GHG emission reductions attributable to the 2018 amendments by approximately 3.1 Mt CO₂e over the portion of their lifetime operation that occurs during the 2020–2050 period.

While the Interim Order is in place, the trailer industry would benefit from cost savings (such as compliance costs and investment costs in new technologies) but would also not realize the fuel-saving benefits associated with adopting the technologies required to meet the trailer standards. These expected cost savings would be less than the reduction in benefits associated with fuel savings.

In addition, the Interim Order would direct companies to the correct section in the U.S. *Code of Federal Regulations*, which prescribes how to calculate the carbon-related exhaust emission value for light-duty plug-in hybrid electric vehicles. As a result, more than half of the companies subject to the *Passenger Automobile and Light Truck Greenhouse Gas Emission Regulations* will continue to be able to calculate the carbon-related exhaust emission value for their plug-in hybrid electric vehicles and comply with the reporting requirements.

Finally, the revised definition of “medium-duty passenger vehicle” would enable companies to obtain credits for certain vehicles under the *Passenger Automobile and Light Truck Greenhouse Gas Emission Regulations*. These vehicles would otherwise be considered heavy-duty vehicles and subject to the *Heavy-duty Vehicle and Engine Greenhouse Gas Emission Regulations*. The revised definition therefore reduces the administrative burden on these companies and supports their compliance with the zero-emission vehicle requirements in the *Regulations Amending the Passenger Automobile and Light Truck Greenhouse Gas Emission Regulations* that were published in December 2023.

Le sixième arrêté d’urgence visant à suspendre les normes relatives aux remorques expirera le 19 février 2025. Étant donné la nature intégrée du marché nord-américain, la prise d’un autre arrêté d’urgence est nécessaire afin de continuer à maintenir l’harmonisation avec les États-Unis à court terme.

Suspendre la mise en œuvre des normes d’émissions de GES pour les remorques au Canada d’une autre année diminuerait les réductions d’émissions de GES prévues lors des modifications de 2018 au *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs* de 0,5 mégatonne (Mt) d’équivalent en dioxyde de carbone (éq. CO₂) au cours de la portion de la durée d’exploitation des remorques de l’année de modèle 2026. Pour les remorques des années de modèle de 2020 à 2026 combinées, suspendre les normes pour les remorques d’une autre année de modèle avec l’Arrêté d’urgence diminuerait les réductions de GES prévues attribuables aux modifications de 2018 d’environ 3,1 Mt d’éq. CO₂ au cours de la portion de leur durée d’exploitation pour la période allant de 2020 à 2050.

Pendant que l’Arrêté d’urgence est en place, l’industrie des remorques épargnera sur certains coûts (comme les coûts pour se conformer aux normes et les coûts d’investissement dans les nouvelles technologies), mais ce faisant, elle ne pourra tirer avantage des économies en carburants associées à l’adoption des technologies nécessaires pour se conformer aux normes pour les remorques. Ces économies prévues seraient inférieures à la réduction des avantages associés aux économies en carburants.

En outre, l’Arrêté d’urgence orienterait les entreprises vers l’article approprié du *Code of Federal Regulations* des États-Unis, qui prescrit comment calculer la valeur des émissions de gaz d’échappement liées au carbone pour les véhicules électriques hybrides rechargeables légers. Par conséquent, plus de la moitié des entreprises soumises au *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des automobiles de tourisme et des camions légers* continueront de pouvoir calculer la valeur des émissions de gaz d’échappement liées au carbone pour leurs véhicules électriques hybrides rechargeables et de se conformer aux exigences relatives à la soumission de rapports.

Finalement, la définition révisée de « véhicule moyen à passagers » permettrait aux entreprises d’obtenir des points pour certains véhicules en vertu du *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des automobiles à passagers et des camions légers*. Ces véhicules seraient autrement considérés comme des véhicules lourds et assujettis au *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs*. La définition révisée réduit ainsi le fardeau administratif de ces entreprises et favorise leur conformité aux exigences relatives aux véhicules zéro émission du *Règlement modifiant le Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des automobiles à passagers et des camions légers*, publié en décembre 2023.

Consultation

The Department continues to engage with the Canadian trailer manufacturing and trucking industry, the automotive industry, and their associations on a regular basis. It is expected that the Canadian industry will support the Interim Order.

Now that the U.S. EPA has repealed the federal trailer provisions and introduced more stringent GHG and air pollutant emission standards for light-duty and heavy-duty vehicles and engines, amendments to the *Heavy-duty Vehicle and Engine Greenhouse Gas Emission Regulations*, *Passenger Automobile and Light Truck Greenhouse Gas Emission Regulations*, and *On-Road Vehicle and Engine Emission Regulations* will be needed in Canada to ensure continued alignment. Over the course of the next year, the Department intends to develop proposed amendments to these regulations to resolve the misalignment with the U.S. provisions.

The Department is committed to ongoing consultation with all stakeholders, thoroughly considering the relevant issues raised, and communicating decisions with respect to these regulations in a timely manner.

Consultation

Le Ministère continue de consulter l'industrie canadienne de la fabrication de remorques et de camionnage, l'industrie de l'automobile et leurs associations sur une base régulière. Il est prévu que l'industrie appuiera l'Arrêté d'urgence.

Maintenant que l'EPA des États-Unis a abrogé les dispositions fédérales sur les remorques et a instauré des normes plus strictes en matière d'émissions de GES et de polluants atmosphériques pour les véhicules légers et lourds et leurs moteurs, des modifications au *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs*, au *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des automobiles à passagers et des camions légers* et au *Règlement sur les émissions des véhicules routiers et de leurs moteurs* seront nécessaires au Canada pour assurer une harmonisation continue. Dans la prochaine année, le Ministère a l'intention d'élaborer un projet de règlement pour proposer des modifications à ces règlements afin de résoudre le décalage avec les dispositions des États-Unis.

Le Ministère s'est engagé à continuer à consulter toutes les parties prenantes, à bien examiner les questions pertinentes soulevées et à communiquer les décisions concernant ces règlements au Canada en temps opportun.

PROPOSED REGULATIONS

Table of contents

Citizenship and Immigration, Dept. of

Regulations Amending the Immigration and
 Refugee Protection Regulations
 (Provincial Nominee Program) 411

Employment and Social Development, Dept. of

Regulations Amending Certain Regulations
 Made Under the Canada Labour Code
 (Equal Treatment and Temporary
 Help Agencies) 420

RÈGLEMENTS PROJETÉS

Table des matières

Citoyenneté et de l'Immigration, min. de la

Règlement modifiant le Règlement sur
 l'immigration et la protection des
 réfugiés (Programme des candidats
 des provinces) 411

Emploi et du Développement social, min. de l'

Règlement modifiant certains règlements
 pris en vertu du Code canadien du travail
 (égalité de traitement et agences de
 placement temporaire) 420

Regulations Amending the Immigration and Refugee Protection Regulations (Provincial Nominee Program)

Statutory authority

Immigration and Refugee Protection Act

Sponsoring department

Department of Citizenship and Immigration

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

Issues

Immigration is a shared federal and provincial/territorial (PT) responsibility. Duplication has been identified in the administration of the Provincial Nominee Program (PNP), particularly in the assessment and processing of PNP applications. Amendments to the *Immigration and Refugee Protection Regulations* (IRPR) are needed to remove duplication between federal and PT roles and create efficiencies in processing for Immigration, Refugees, and Citizenship Canada (IRCC) and the Canada Border Services Agency (CBSA).

Background

All provinces and territories, except Quebec and Nunavut, have established PNPs to address regional and local labour market and economic development needs. Since its creation in 1998, the PNP has been successful in meeting its primary objectives of distributing economic immigrants across Canada and supporting regional economic development. The number of economic immigrants settling outside of major immigrant-receiving centres, such as Ontario, Quebec, and British Columbia, increased from 11% in 1998 to 31% in 2022.

Roles and responsibilities for the PNP are outlined in the IRPR, and responsibility for assessing candidates under the PNP is shared between PTs and IRCC in a two-step program.

Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (Programme des candidats des provinces)

Fondement législatif

Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés

Ministère responsable

Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

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

Enjeux

L'immigration est une responsabilité partagée entre le gouvernement fédéral et les provinces et les territoires. Des chevauchements ont été déterminés dans l'administration du Programme des candidats de la province (PCP), surtout en ce qui a trait à l'évaluation et au traitement des demandes dans le cadre du PCP. Des modifications au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* sont nécessaires pour éliminer les doubles emplois dans les rôles du gouvernement fédéral et des provinces et créer des gains d'efficacité dans le traitement des demandes d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC).

Contexte

Toutes les provinces et tous les territoires, à l'exception du Québec et du Nunavut, ont créé des PCP afin de répondre aux besoins régionaux et locaux relatifs au marché du travail et au développement économique. Depuis sa création en 1998, le PCP a réussi à atteindre ses principaux objectifs, à savoir assurer une répartition des immigrants du volet économique partout au Canada et soutenir le développement économique régional. Le pourcentage d'immigrants du volet économique qui s'établissent à l'extérieur des grands centres d'accueil pour immigrants, comme l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique, est passé de 11 %, en 1998, à 31 %, en 2022.

Les rôles et les responsabilités relatifs au PCP sont énoncés dans le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR), et la responsabilité de l'évaluation des candidats du PCP est partagée entre les provinces et les territoires et IRCC dans le cadre d'un processus en deux étapes.

In step one, PTs assess candidates against PNP stream criteria, typically a combination of education, language, work experience, and other relevant factors, and nominate eligible candidates to IRCC for permanent residence. While there is a degree of variability in the criteria, all PNP streams are broadly designed to ensure that candidates are assessed based on their ability to economically establish in Canada and intent to reside in the nominating PT. These elements serve as criteria for membership in the Provincial Nominee Class, as established in the IRPR, and as outlined in bilateral immigration agreements between PTs and IRCC.

In step two, IRCC processes PNP permanent residence applications, with IRCC retaining final selection authority. IRCC ensures that candidates are members of the class, and are eligible for the PNP, and candidates are named in a valid nomination certificate. This includes an assessment of the candidate's intent to reside in the nominating PT, and that they meet federal screening requirements, notably admissibility. IRCC may also choose to substitute the nominating PT's evaluation of ability to become economically established. IRCC's assessment of membership in the class (including ability to become economically established and intent to reside) can be considered duplicative of the PT's work, since candidates who have received a nomination have already been assessed against these criteria. This process has resulted in some eligibility factors being assessed by both the province or territory and IRCC.

The Minister of Citizenship and Immigration committed to addressing duplicative federal assessments in PNP application processing at the July 2022 Forum of Ministers Responsible for Immigration meeting.

Objective

The proposed regulatory change would be a concrete step in demonstrating the federal commitment to work towards greater complementarity in federal, provincial, and territorial (FPT) roles in immigration.

This proposal is also expected to bring efficiencies in how IRCC and CBSA process PNP applications and the removal of duplication in FPT roles.

À titre de première étape, les provinces et les territoires évaluent les candidats en fonction des critères du volet du PCP, ce qui inclut habituellement les études, les compétences linguistiques, l'expérience de travail et d'autres facteurs pertinents, et proposent à IRCC des candidats recevables à la résidence permanente. Il y a un certain degré de variabilité dans les critères, mais, de façon générale, tous les volets du PCP sont conçus afin de veiller à ce que les candidats soient évalués en fonction de leur capacité de s'établir économiquement au Canada et de leur intention de résider au sein de la province ou du territoire de désignation. Ces éléments servent de critères afin d'établir l'appartenance à la catégorie des candidats des provinces, tels qu'ils sont établis dans le RIPP, et tels qu'ils sont énoncés dans les accords bilatéraux en matière d'immigration entre les provinces et les territoires et IRCC.

Dans le cadre de la seconde étape, IRCC traite les demandes de résidence permanente des demandeurs; IRCC conserve le pouvoir de sélection définitif. IRCC s'assure que les candidats appartiennent bien à la catégorie, qu'ils sont recevables au PCP et que leur nom figure sur un certificat de désignation valide. Une telle analyse comprend une évaluation de l'intention du candidat de résider dans la province ou le territoire de désignation et une confirmation que le candidat satisfait aux exigences de sélection du gouvernement fédéral, notamment en matière d'admissibilité. IRCC peut également choisir de modifier l'évaluation de la capacité d'établissement économique du candidat menée par la province ou le territoire de désignation. L'évaluation par IRCC de l'appartenance du candidat à la catégorie (y compris sa capacité de s'établir sur le plan économique et son intention de résider dans la province ou le territoire) peut être considérée comme un chevauchement par rapport au travail des provinces et des territoires, car les candidats qui ont reçu un certificat de désignation ont déjà été évalués en fonction de ces critères. Ce processus a donné lieu à la double évaluation de certains facteurs de recevabilité par la province ou le territoire et par IRCC.

Le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration s'est engagé à aborder la question des évaluations fédérales redondantes dans le cadre du traitement des demandes du PCP à la réunion de juillet 2022 du Forum des ministres responsables de l'immigration.

Objectif

Le changement réglementaire proposé constituerait une mesure concrète pour démontrer l'engagement du gouvernement fédéral à l'égard d'une plus grande complémentarité des rôles fédéraux, provinciaux et territoriaux (FPT) relativement à l'immigration.

La proposition devrait également améliorer la façon dont IRCC et l'ASFC traitent les demandes dans le cadre du PCP et éliminer les doubles emplois dans les rôles fédéraux, provinciaux et territoriaux.

Description

The proposal would replace the criteria for membership in the Provincial Nominee Class, including the authority of an officer to replace an assessment by the province or territory, with criteria based on being named in a nomination certificate that is

- Issued by the province under a PNP agreement between the Minister and the province;
- Made as per selection criteria approved by the Minister; and
- Made based on the person's ability to economically establish in Canada and their intent to live in the nominating province.

The proposal would also establish a new provision giving the nominating province or territory sole responsibility to assess the person's ability to establish in Canada and intent to reside in the nominating province or territory.

Regulatory development*Consultation*

IRCC consulted with PTs through multiple policy and program working groups and through a ministerial letter. All PTs have expressed support for this regulatory change.

CBSA has been consulted and are supportive of the proposed regulatory amendments.

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation

This proposal is not anticipated to have impacts on Indigenous peoples.

Instrument choice

As the roles and responsibilities for assessment of provincial nominees are laid out in the IRPR, a regulatory amendment is the only option.

Regulatory analysis*Benefits and costs*

An important first step in developing a cost-benefit methodology is establishing a baseline scenario against which options may be measured. For this analysis, the baseline scenario is one wherein responsibility for assessing candidates under the PNP would continue to be shared between PTs and IRCC. The baseline scenario is then compared

Description

La proposition remplacerait les critères d'appartenance à la catégorie des candidats des provinces, y compris le pouvoir d'un agent de modifier une évaluation effectuée par la province ou le territoire, par des critères fondés sur le fait que son nom figure dans un certificat de désignation qui est :

- délivré par la province au titre d'une entente liée au PCP conclue entre le ministre et la province;
- présenté conformément aux critères de sélection approuvés par le ministre;
- fondé sur la capacité de la personne de s'établir économiquement au Canada et sur son intention de vivre dans la province de désignation.

La proposition établirait également une nouvelle disposition en vertu de laquelle la province ou le territoire de désignation serait l'unique responsable de l'évaluation de la capacité de la personne de s'établir au Canada et de son intention de résider dans la province ou le territoire en question.

Élaboration de la réglementation*Consultation*

IRCC a consulté les provinces et les territoires dans le cadre de multiples groupes de travail sur les politiques et les programmes et au moyen d'une lettre ministérielle. Toutes les provinces et tous les territoires ont exprimé leur soutien à l'égard de ce changement réglementaire.

L'ASFC a été consultée et appuie les modifications réglementaires proposées.

Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones

La présente proposition ne devrait pas avoir d'incidence sur les peuples autochtones.

Choix de l'instrument

Comme les rôles et les responsabilités liés à l'évaluation des candidats des provinces sont énoncés dans le RIPR, une modification du Règlement est la seule option.

Analyse de la réglementation*Avantages et coûts*

Une première étape importante de l'élaboration d'une méthode d'analyse coûts-avantages consiste à établir un scénario de référence en fonction duquel les options sont évaluées. Dans le cadre de la présente analyse, le scénario de base serait rattaché au fait que la responsabilité de l'évaluation des candidats dans le cadre du PCP continuerait

with the regulatory scenario, in which PTs will be solely responsible for the assessment of the two criteria that constitute eligibility in the Provincial Nominee Class. This would not represent increased effort for PTs, but rather simply removes duplication of efforts by IRCC.

The costs and benefits of the regulatory amendments are monetized for 10 periods of 12 months (2024 to 2033) and are expressed in 2023 dollars.

The proposed amendments will result in both transition and ongoing costs to IRCC to implement and monitor the changes and are estimated at \$345,092 present value (PV) over 10 periods. Total savings to IRCC resulting from processing efficiencies are estimated at \$681,767 PV over 10 periods, and consequently the net benefit of the proposal is \$336,674 PV. The proposal will also present additional qualitative benefits in the form of processing efficiencies for CBSA, as well as time savings for applicants. PTs are not expected to incur costs as a result of the regulatory amendments.

Costs to IRCC

The proposed amendments will result in both transition and ongoing costs to IRCC and are estimated at \$345,092 PV over 10 periods.

Transition costs are estimated at \$177,721 and consist of the following: development of program delivery instructions material to inform officers of changes and adjusting processes; minor IT system adjustments to remove IRCC's assessment step; assessing and making changes to forms and documentation for permanent residence applications for PNP candidates; informing PTs of regulatory changes and responding to their questions; and reviewing all bilateral immigration agreements with PTs to identify and update as necessary.

Total ongoing costs are estimated at \$167,371 PV over 10 periods and consist of integrity assurance exercises to ensure risks to the PNP remain low in the absence of these assessment activities by IRCC.

d'être partagée entre les provinces et les territoires et IRCC. Le scénario de base est ensuite comparé au scénario prévu dans la réglementation, dans le cadre duquel les provinces et les territoires seront les uniques responsables de l'évaluation des deux critères qui permettent d'établir la recevabilité à la catégorie des candidats des provinces. Il ne s'agirait pas d'un effort accru de la part des provinces et des territoires, mais simplement d'une élimination du chevauchement des efforts déployés par IRCC.

La valeur monétaire des coûts et des avantages des modifications réglementaires a été établie pour 10 périodes de 12 mois (de 2024 à 2033) et est fondée sur la valeur monétaire de 2023.

Les modifications proposées entraîneront à la fois des coûts de transition et des coûts permanents pour IRCC afin de mettre en œuvre et de surveiller les changements, et il est estimé qu'elles coûteront 345 092 \$ en valeur actualisée (VA) pendant les 10 périodes. Les économies totales pour IRCC découlant des gains d'efficacité dans le cadre du traitement des demandes sont évaluées à 681 767 \$ en VA pendant les 10 périodes; l'avantage net de la proposition est donc de 336 674 \$ en VA. La proposition présentera également d'autres avantages qualitatifs, sous forme d'économies de temps et d'efficacité accrue du traitement des demandes pour l'ASFC. Les provinces et les territoires ne sont pas censés assumer des coûts en raison des modifications réglementaires.

Coûts pour Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Les modifications proposées entraîneront des coûts de transition et des coûts permanents pour IRCC qui sont estimés à 345 092 \$ en VA pendant les 10 périodes.

Les coûts de transition sont estimés à 177 721 \$ et incluent les éléments suivants : élaborer des documents d'instructions sur l'exécution des programmes afin d'informer les agents des changements et d'ajuster les processus; apporter des modifications mineures au système de TI afin de supprimer l'étape de l'évaluation par IRCC; évaluer les formulaires et les documents de demande de résidence permanente des candidats du PCP afin d'y apporter des modifications; informer les provinces et les territoires des modifications apportées à la réglementation et répondre à leurs questions; et examiner tous les accords bilatéraux en matière d'immigration conclus avec les provinces et les territoires pour cerner les changements requis et les mettre à jour, au besoin.

Les coûts totaux permanents sont estimés à 167 371 \$ en VA sur les 10 périodes et consistent en des exercices d'assurance de l'intégrité afin de veiller à ce que les risques pour le PCP demeurent faibles en l'absence de ces activités d'évaluation par IRCC.

Benefits

Cost savings to IRCC

Streamlining the federal assessment of membership in the Provincial Nominee Class will result in cost savings to IRCC. These cost savings include reduced officer effort at the time of reviewing PNP permanent residence applications, including reduced outreach and communication with PTs to verify information and details of applications concerning membership in the Provincial Nominee Class, reduced analysis of eligibility evidence, and reduced drafting and reviewing responses to procedural fairness letters for applications which present significant concerns. With approximately 47 800 PNP permanent residence applications processed by IRCC annually, and an estimated average reduction in officer effort of three minutes per application, the cost savings to the IRCC are estimated at \$681,767 PV over 10 periods.

Benefits to CBSA

The proposed regulatory changes represent benefits to the CBSA. Currently, both CBSA and PTs review applicants' intent to reside in the PT that nominated them. Since the amendments will render PTs solely responsible for assessing intent to reside, CBSA will no longer duplicate this assessment, resulting in time savings for CBSA.

Benefits to applicants

The regulatory amendments will also result in some minor time savings to applicants. Under the current system, if an applicant is being considered for refusal by IRCC for failing to meet program criteria, they (and the nominating province) will be sent a procedural fairness letter, which will allow them to submit additional evidence/information to IRCC demonstrating how they meet the program's criteria. Following the implementation of the regulatory amendments, it will no longer be necessary for applicants to "revalidate" themselves to IRCC, because IRCC would no longer be responsible for assessing membership in the class. Removing this duplication of efforts will result in time savings for those applicants.

Benefits to FPT relations

The amendments are expected to improve FPT relations and provide greater complementarity in FPT roles in

Avantages

Évitement de coûts pour IRCC

La simplification du processus d'évaluation fédéral de l'appartenance à la catégorie des candidats des provinces entraînera des économies pour IRCC. Ces économies comprennent la réduction de l'effort déployé par les agents au moment de l'examen des demandes de résidence permanente dans le cadre du PCP, y compris la réduction des activités de mobilisation et de communication avec les provinces et les territoires afin de vérifier des renseignements et des détails des demandes concernant l'appartenance à la catégorie des candidats des provinces, une réduction des efforts d'analyse des éléments de preuve relatifs à la recevabilité et une réduction touchant la rédaction et l'examen des réponses aux lettres d'équité procédurale dans le cas des demandes qui soulèvent d'importantes préoccupations. Environ 47 800 demandes de résidence permanente liées au PCP sont traitées par IRCC chaque année; compte tenu d'une réduction moyenne estimée de l'effort des agents de trois minutes par demande, les évitements de coûts pour IRCC sont estimés à 681 767 \$ en VA pendant les 10 périodes.

Avantages pour l'ASFC

Les modifications réglementaires proposées présentent des avantages pour l'ASFC. À l'heure actuelle, l'ASFC et les provinces et les territoires examinent l'intention des demandeurs de résider dans la province ou le territoire de désignation. Comme les modifications rendront les provinces et les territoires entièrement responsables de l'évaluation de cette intention, l'ASFC ne procédera plus à un chevauchement, ce qui lui permettra de gagner du temps.

Avantages pour les demandeurs

Les modifications réglementaires entraîneront également quelques économies de temps mineures pour les demandeurs. Dans le cadre du système actuel, si IRCC envisage de refuser la demande d'un demandeur parce que ce dernier ne remplit pas les critères du programme, une lettre d'équité procédurale est envoyée au demandeur (ainsi qu'à la province ou au territoire de désignation); ce processus permet au demandeur de présenter à IRCC des éléments de preuve ou des renseignements supplémentaires montrant en quoi il répond aux critères du programme. Après la mise en œuvre des modifications réglementaires, il ne sera plus nécessaire pour les demandeurs de « valider de nouveau leur recevabilité » auprès d'IRCC, car IRCC ne sera plus responsable de l'évaluation de l'appartenance au groupe. La suppression de ce chevauchement des efforts permettra aux demandeurs de gagner du temps.

Avantages pour les relations FPT

Les modifications devraient améliorer les relations FPT et assurer une plus grande complémentarité des rôles FPT

immigration, which is increasingly important given the complexity and prevalence of overlap more broadly within federal, provincial, and territorial (FPT) immigration programs. More generally, this amendment is expected to improve FPT relations in immigration given that some PTs have requested this change.

Small business lens

Analysis under the small business lens concluded that the proposed amendments would not impact businesses.

One-for-one rule

The one-for-one rule does not apply as there is no incremental change in administrative burden on business.

Regulatory cooperation and alignment

This proposal is not related to a work plan or commitment under a formal regulatory cooperation forum.

Effects on the environment

In accordance with the *Cabinet Directive on Strategic Environmental and Economic Assessment* (SEEA Directive), a preliminary scan concluded that a strategic environmental assessment is not required.

Gender-based analysis plus

No gender-based analysis plus (GBA+) impacts have been identified for this proposal. As this proposal would result in IRCC removing its assessment of certain factors for all PNP permanent residence applications, there are no differential impacts expected on applications from diverse populations.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

Implementation

PTs would continue to assess candidates' "ability to economically establish" and "intent to reside" as part of their nomination assessment, while IRCC's assessment would be streamlined to remove the assessment of eligibility and focus solely on assessing admissibility.

en matière d'immigration, ce qui est de plus en plus important, compte tenu de la complexité et de la prévalence des chevauchements de façon plus générale au sein des programmes d'immigration fédéraux, provinciaux et territoriaux. De façon générale, la modification devrait permettre d'améliorer les relations FPT relativement à l'immigration, étant donné que certaines provinces et certains territoires ont demandé ce changement.

Lentille des petites entreprises

L'analyse du point de vue des petites entreprises a permis de conclure que les modifications proposées n'auraient pas d'incidence sur les entreprises.

Règle du « un pour un »

La règle du « un pour un » ne s'applique pas, car il n'y a pas de changement graduel du fardeau administratif imposé aux entreprises.

Collaboration et harmonisation en matière de réglementation

La proposition n'est pas liée à un plan de travail ni à un engagement dans le cadre d'un forum officiel de collaboration en matière de réglementation.

Effets sur l'environnement

Conformément à la *Directive du Cabinet sur l'évaluation environnementale et économique stratégique*, une analyse préliminaire a conclu qu'une évaluation environnementale stratégique n'est pas nécessaire.

Analyse comparative entre les sexes plus

Aucune incidence liée à l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) n'a été décelée pour la présente proposition. Comme la proposition ferait en sorte qu'IRCC supprimerait son évaluation de certains facteurs pour toutes les demandes de résidence permanente présentées dans le cadre du PCP, aucune incidence différentielle n'est attendue sur les demandes provenant de diverses populations.

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

Mise en œuvre

Les provinces et les territoires continueraient d'évaluer la « capacité de s'établir économiquement » des candidats, ainsi que leur « intention de résider » dans le cadre de l'évaluation de leur désignation, tandis que l'évaluation d'IRCC serait simplifiée afin d'éliminer l'évaluation de la recevabilité des demandes et serait axée uniquement sur l'évaluation de l'admissibilité.

The regulatory changes would come into force on the day on which they are registered.

IRCC would work with PTs to ensure that bilateral immigration agreements are consistent with the proposed amendments prior to coming into force. The new parameters of the nomination certificate will codify the requirement for PTs to receive IRCC concurrence on the design of PNP selection criteria. By convention, this practice is already in place for all 11 PTs that participate in the PNP; however, it is not yet codified in all 11 immigration agreements. Instead, the requirement is only included in the 6 most recently negotiated agreements, while the older agreements are silent on this topic, with the understanding that the requirement would be included in the next iteration of the immigration agreement. Including this requirement in the regulations will create consistency across all PTs and ensure that the PNP continues to be a jointly delivered program.

Contact

For public enquiries, please contact

Tooba Housany
Director
Regional Economic Programs and Policy
Permanent Economic Immigration Branch
Immigration, Refugees and Citizenship Canada
365 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 1L1
Email: IRCC.PNPIRPR-PCPRIIR.IRCC@cic.gc.ca

PROPOSED REGULATORY TEXT

Notice is given that the Governor in Council proposes to make the annexed *Regulations Amending the Immigration and Refugee Protection Regulations (Provincial Nominee Program)* under subsections 5(1) and 14(2)^a of the *Immigration and Refugee Protection Act*^b.

Interested persons may make representations concerning the proposed Regulations within 30 days after the date of publication of this notice. They are strongly encouraged to use the online commenting feature

^a S.C. 2013, c. 16, s. 4

^b S.C. 2001, c. 27

Les modifications réglementaires entreraient en vigueur à la date de leur enregistrement.

IRCC travaillerait en collaboration avec les provinces et les territoires pour s'assurer que les accords bilatéraux en matière d'immigration sont conformes aux modifications proposées avant leur entrée en vigueur. Les nouveaux paramètres du certificat de désignation codifieront l'exigence selon laquelle les provinces et les territoires doivent obtenir l'approbation d'IRCC pour la conception des critères de sélection du PCP. Selon la convention, cette pratique est déjà en place pour les 11 provinces et territoires qui participent au PCP, mais elle n'est pas encore codifiée dans l'ensemble des 11 accords sur l'immigration. L'exigence figure seulement dans les 6 accords négociés les plus récents, tandis que les anciens accords ne traitent pas de cette question, mais il est entendu que l'exigence figurerait dans la prochaine version de l'accord sur l'immigration. L'inclusion de cette exigence dans la réglementation assurera l'uniformité des provinces et des territoires et fera en sorte que le PCP continuera d'être un programme exécuté de façon conjointe.

Personne-ressource

Pour toute demande de renseignements du public, veuillez communiquer avec :

Tooba Housany
Directrice
Division de la politique et des programmes de l'immigration économique
Direction générale de l'immigration économique permanente
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
365, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 1L1
Courriel : IRCC.PNPIRPR-PCPRIIR.IRCC@cic.gc.ca

PROJET DE RÉGLEMENTATION

Avis est donné que la gouverneure en conseil, en vertu des paragraphes 5(1) et 14(2)^a de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*^b, se propose de prendre le *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (Programme des candidats des provinces)*, ci-après.

Les intéressés peuvent présenter leurs observations au sujet du projet de règlement dans les trente jours suivant la date de publication du présent avis. Ils sont fortement encouragés à le faire au moyen de l'outil en

^a L.C. 2013, ch. 16, art. 4

^b L.C. 2001, ch. 27

that is available on the *Canada Gazette* website but if they use email, mail or any other means, the representations should cite the *Canada Gazette*, Part I, and the date of publication of this notice, and be sent to Tooba Housany, Director, Regional Economic Programs and Policy, Permanent Economic Immigration Branch, Immigration, Refugees and Citizenship Canada, 365 Laurier Avenue West, Ottawa, Ontario K1A 1L1 (email: IRCC.PNPIRPR-PCPRIIR.IRCC@cic.gc.ca).

Ottawa, February 13, 2025

Wendy Nixon
Assistant Clerk of the Privy Council

Regulations Amending the Immigration and Refugee Protection Regulations (Provincial Nominee Program)

Amendments

1 (1) Subsections 87(2) to (4) of the *Immigration and Refugee Protection Regulations*¹ are replaced by the following:

Member of class

(2) Subject to subsection (5), a foreign national is a member of the provincial nominee class if they are named in a nomination certificate that is

- (a)** issued by the government of a province under a provincial nomination agreement that is in force between that province and the Minister at the time of nomination;
- (b)** made in accordance with the provincial selection criteria that have been approved in writing by the Minister; and
- (c)** made on the basis of the foreign national's ability to become economically established in Canada and their intention to reside in the province that has nominated them.

Evaluation by province

(3) The government of a province that issues the nomination certificate has the sole responsibility to evaluate, according to the provincial selection criteria that have been approved in writing by the Minister, both the foreign

ligne disponible à cet effet sur le site Web de la *Gazette du Canada*. S'ils choisissent plutôt de présenter leurs observations par courriel, par la poste ou par tout autre moyen, ils sont priés d'y citer la Partie I de la *Gazette du Canada*, ainsi que la date de publication du présent avis, et d'envoyer le tout à Tooba Housany, directrice, Division de la politique et des programmes de l'immigration économique, Direction générale, immigration économique permanente, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 365, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 1L1 (courriel : IRCC.PNPIRPR-PCPRIIR.IRCC@cic.gc.ca).

Ottawa, le 13 février 2025

La greffière adjointe du Conseil privé
Wendy Nixon

Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (Programme des candidats des provinces)

Modifications

1 (1) Les paragraphes 87(2) à (4) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*¹ sont remplacés par ce qui suit :

Qualité

(2) Sous réserve du paragraphe (5), fait partie de la catégorie des candidats des provinces l'étranger visé par un certificat de désignation qui satisfait aux critères suivants :

- a)** il est délivré par le gouvernement provincial concerné conformément à la version en vigueur, au moment de la désignation, de l'accord concernant les candidats des provinces que la province en cause a conclu avec le ministre;
- b)** il est établi en fonction des critères de sélection de la province approuvés par écrit par le ministre;
- c)** il est fondé sur le fait que l'étranger qu'il vise est capable de réussir son établissement économique au Canada et cherche à s'établir dans la province qui l'a délivré.

Appréciation par la province

(3) Le gouvernement provincial qui délivre le certificat de désignation assume la responsabilité exclusive quant à l'appréciation, en fonction des critères de sélection de la province approuvés par écrit par le ministre, à la fois de

¹ SOR/2002-227

¹ DORS/2002-227

national's ability to become economically established in Canada and their intention to reside in that province.

(2) The Regulations are amended by replacing “paragraph 2(a)” with “subsection (2)” in the following provisions:

(a) the portion of subsection 87(5) before paragraph (a); and

(b) subsection 87(10).

Coming into Force

2 These Regulations come into force on the day on which they are registered.

l'aptitude de l'étranger visé par ce certificat à réussir son établissement économique au Canada et de son intention de s'établir dans cette province.

(2) Dans les passages ci-après du même règlement, « à l'alinéa (2)a) » est remplacé par « au paragraphe (2) » :

a) le passage du paragraphe 87(5) précédant l'alinéa a);

b) le paragraphe 87(10).

Entrée en vigueur

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

Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code (Equal Treatment and Temporary Help Agencies)

Statutory authority
Canada Labour Code

Sponsoring department
Department of Employment and Social Development

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

Issues

The *Budget Implementation Act, 2018, No. 2* (BIA 2018) introduced new provisions to the *Canada Labour Code* (the Code) that are intended to ensure equal treatment for employees performing the same work, regardless of their employment status, and provide protection from unfair practices to temporary help agency employees (provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies). Amendments to the *Canada Labour Standards Regulations* (CLSR) and the *Administrative Monetary Penalties (Canada Labour Code) Regulations* (AMPs Regulations) are needed to support the implementation of the provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies to ensure they can be enforced.

Background

Application of the Canada Labour Code

The Code sets out the rights and responsibilities of employers and employees in federally regulated workplaces and is divided into four parts: Part I (Industrial Relations); Part II (Occupational Health and Safety); Part III (Labour Standards); 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;

Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail (égalité de traitement et agences de placement temporaire)

Fondement législatif
Code canadien du travail

Ministère responsable
Ministère de l'Emploi et du Développement social

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

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

Enjeux

La *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018* (LEB 2018) a introduit de nouvelles dispositions dans le *Code canadien du travail* (le Code) dont le but est d'assurer l'égalité de traitement des employés effectuant le même travail, quelle que soit leur situation d'emploi, et d'offrir aux employés des agences de placement temporaire une protection contre les pratiques injustes (les dispositions sur l'égalité de traitement et les agences de placement temporaire). Des modifications au *Règlement du Canada sur les normes du travail* (RCNT) et au *Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires (Code canadien du travail)* [Règlement sur les SAP] sont nécessaires pour soutenir la mise en œuvre des dispositions sur l'égalité de traitement et les agences de placement temporaire afin de s'assurer qu'elles peuvent être appliquées.

Contexte

Application du Code canadien du travail

Le Code énonce les droits et les responsabilités des employeurs et des employés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale; il est divisé en quatre parties : la partie I (Relations du travail), la partie II (Santé et sécurité au travail), la partie III (Normes du travail), et la partie IV (Sanctions administratives pécuniaires).

La partie III du Code fixe les normes du travail de base (par exemple versement du salaire, congés avec protection de l'emploi) des personnes employées par les sociétés d'État fédérales et les industries du secteur privé sous réglementation fédérale. Voici certains des secteurs visés :

- le transport international et interprovincial par voie terrestre et maritime, dont les chemins de fer, le

- 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.

Part III of the Code does not apply to the federal public service. All other workplaces, which make up over 90% of the Canadian workforce, are under provincial or territorial labour jurisdiction.

New amendments to the Code and regulatory authority

The *Budget Implementation Act, 2018, No. 2* (BIA 2018) amended the Code to include new provisions that prohibit an employer from paying an employee a lower rate of wages than another because of a difference in their employment status when they perform substantially the same kind of work under similar working conditions. This prohibition does not apply when the difference in the rate of wages is due to specific reasons such as seniority, merit, or the quantity or quality of each employee's production or any other criteria prescribed by regulation. In addition, employers are not allowed to reduce an employee's rate of wages to comply with this new requirement.

A new Division VI.1 of the Code entitled "Temporary Help Agencies" was created to complement the goal of achieving equal treatment in the federally regulated private sector. Under this new Division, employers that are temporary help agencies are prohibited from paying an employee who works for one of their clients a lower rate of wages than the client pays to their employee when they perform substantially the same kind of work under similar working conditions. This prohibition does not apply when the difference in the rate of wages is based on criteria listed in the legislation, namely an employer's already established system of seniority, merit, the quantity or quality of each employee's production or any other criteria prescribed by regulation.

In addition, the amendments to the Code also prohibit temporary help agencies from

- charging a fee to a person in connection with them becoming an employee;

transport maritime, le camionnage et l'exploitation d'autobus;

- les aéroports et les compagnies aériennes;
- les opérations portuaires;
- les télécommunications et la radiodiffusion;
- les banques;
- les industries déclarées par le Parlement 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 partie III du Code ne s'applique pas à la fonction publique fédérale. Tous les autres milieux de travail, qui représentent plus de 90 % de la main-d'œuvre canadienne, relèvent de la compétence des provinces ou des territoires.

Nouvelles modifications au Code et aux pouvoirs réglementaires

La *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018* (LEB 2018) a modifié le Code afin d'y inclure de nouvelles dispositions qui interdisent à un employeur de payer un employé à un taux de salaire inférieur à celui qu'il paie à un autre employé en raison d'une différence dans leurs situations d'emploi lorsqu'ils exécutent un travail qui est essentiellement le même dans des conditions de travail comparables. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque la différence entre les taux de salaire est attribuable à un facteur précis comme l'ancienneté, le mérite, la quantité ou la qualité de la production du travail de chaque employé ou tout autre critère prévu par règlement. De plus, les employeurs ne sont pas autorisés à réduire le taux de salaire d'un employé pour se conformer à cette nouvelle exigence.

Une nouvelle section VI.1 du Code intitulée « Agences de placement temporaire » a été créée pour contribuer à la réalisation de l'objectif d'atteindre l'égalité de traitement dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Conformément à cette nouvelle section, il est interdit aux employeurs qui sont des agences de placement temporaire de payer à un employé qui travaille pour l'un de leurs clients un taux de salaire inférieur à celui que le client verse à son propre employé lorsqu'ils effectuent un travail qui est essentiellement le même dans des conditions de travail comparables. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque la différence entre les taux de salaire est fondée sur des critères énumérés dans la loi, à savoir le système d'ancienneté déjà établi par l'employeur, le mérite, la quantité ou la qualité de la production de chaque employé ou tout autre critère prévu par règlement.

De plus, des modifications au Code interdisent également aux agences de placement temporaire :

- d'imposer des frais à une personne pour qu'elle puisse devenir un employé;

- charging a fee to an employee for assigning or attempting to assign them to perform work for a client;
- charging a fee to an employee for assignment or job preparation services;
- charging a fee to a client for establishing an employment relationship with an employee if this is more than six months after the start of the employee's first assignment with the client; and
- preventing or attempting to prevent an employee from establishing an employment relationship with a client.

The amendments introduce a new review mechanism under the provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies. If an employee believes that their rate of wages does not comply with the Code, they may request that the employer review the rate. The employer must, within 90 days after receiving the request, conduct the review and provide the employee with a written response that includes either a statement that they have increased their rate of wages to comply with the Code, or a statement, including reasons, that the employee's current rate of wages complies with the provisions.

The legislative amendments also provide authority for the Governor in Council to make regulations that define terms for the purposes of the new provisions; modify the list of conditions under which rates of wages must be equal; modify the list of criteria that justify differences between the rates of wages of employees that meet these conditions; and modify the provisions or provide an exemption from the provisions for any class of employee.

While at present there are few federally regulated temporary help agencies, and thus few temporary help agencies that are subject to Part III of the Code, there is still a rationale to move forward with these changes to the Code. Based on evolving jurisprudence and changes in the economy, additional federally regulated temporary help agencies may appear in the future; therefore, it is best to have clear rules in place if that occurs. Having federal rules also provides a model to emulate for other jurisdictions with less stringent provisions.

While the term "industrial establishment" is defined in section 166 of the Code, the existing definition is too broad for the purposes of the new legislative provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies. It is predominantly used in the context of provisions relating to group terminations and is based on an index (see Schedule 1 of the CLSR); therefore, it is not useful in the context of the new provisions. It is necessary to define the term "industrial establishment" specifically for the purpose of comparing two employees under the new

- d'imposer des frais à un employé afin de lui obtenir ou de tenter de lui obtenir une affectation auprès d'un client;
- d'imposer des frais à un employé pour des services de préparation à une affectation ou à un emploi;
- d'imposer des frais à un client pour l'établissement d'une relation d'emploi avec un employé si celle-ci est établie plus de six mois après le début de la première affectation de l'employé auprès du client;
- d'empêcher ou de tenter d'empêcher l'établissement d'une relation d'emploi entre son employé et un client.

Les modifications introduisent un nouveau mécanisme de révision en vertu des dispositions sur l'égalité de traitement et les agences de placement temporaire. Si un employé estime que son taux de salaire n'est pas conforme au Code, il peut demander à l'employeur de réviser le taux. Dans les 90 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit procéder à l'examen et donner à l'employé une réponse écrite soit indiquant qu'il augmente le taux de salaire pour le rendre conforme au Code, soit expliquant les raisons pour lesquelles le taux de salaire s'y conforme déjà.

Les modifications législatives confèrent aussi au gouverneur en conseil le pouvoir de prendre des règlements qui définissent les termes utilisés pour l'application des nouvelles dispositions; modifient la liste des conditions dans lesquelles les taux de salaire doivent être égaux; modifient la liste des critères qui justifient les différences entre les taux de salaire des employés qui satisfont à ces conditions; et modifient les dispositions ou prévoient une dérogation de ces dispositions pour toute catégorie d'employés.

Bien qu'à l'heure actuelle il y ait peu d'agences de placement temporaire sous réglementation fédérale, donc peu d'agences de placement temporaire qui sont réglementées par la partie III du Code, il existe néanmoins des justifications pour aller de l'avant avec ces modifications au Code. Compte tenu de l'évolution de la jurisprudence et de transformations économiques, d'autres agences de placement temporaire sous réglementation fédérale pourraient voir le jour à l'avenir; il est donc préférable d'avoir des règles claires en place si cela se produit. Le fait d'avoir des règles fédérales constitue également un modèle à imiter pour d'autres administrations ayant des dispositions moins strictes.

Bien que le terme « établissement » soit défini à l'article 166 du Code, la définition actuelle est trop large pour l'application des nouvelles dispositions législatives sur l'égalité de traitement et les agences de placement temporaire. Elle est principalement utilisée dans le contexte des dispositions sur les licenciements collectifs et est fondée sur un indice (voir l'annexe 1 du RCNT); elle n'est pas utile dans le contexte des nouvelles dispositions. Il est nécessaire de définir le terme « établissement » de façon précise aux fins de comparer deux employés dans

provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies. This is because only employees who work in the same industrial establishment can be compared. This new definition would only be applicable to Division III of the Code, which pertains to equal treatment.

The term “employment status” is not defined for the purposes of the equal treatment provisions in the Code. The term only applies to differences in terms of employment (i.e. whether the employment is temporary or permanent), and does not always include differences between part-time and full-time work. For example, paragraph 190(f) of Division IV, “Annual Vacations,” refers to seasonal or temporary employees, while paragraph 227(a) of Division IX, “Group Termination of Employment,” refers to employees employed on a seasonal or irregular basis. The *Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code (Equal Treatment and Temporary Help Agencies* [the proposed Regulations] would define the terms “part-time” and “full-time” in the context of employees, to ensure that it is clear who is comparable for the purpose of the provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies.

There are other differences in pay that are legitimate and justifiable but are not included as exceptions in the provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies of the Code, such as the practice of “red-circling,” which refers to the maintenance of an employee’s previous rate of wages following a reclassification or demotion to a lower-paying position. Other exceptions include differences in rates of wages that are aimed at addressing hiring difficulties during a labour shortage, accommodating for geographical differences (e.g. northern bonuses), compensating employees who are on travel status and supporting employee training and development programs in the workplace. The proposed amendments to the CLSR would provide for these additional exceptions.

Before the legislative amendments can come into force, corresponding amendments are needed to the CLSR and the AMPs Regulations to align them with the Code. The coming-into-force date of the legislative amendments will be set by an order of the Governor in Council.

Proposed amendments to the Canada Labour Standards Regulations

The CLSR specify how the labour standards set out in Part III of the Code are to be met and observed. To support the implementation of the new provisions of the Code pertaining to equal treatment and temporary help agencies, new sections will be added to the CLSR to define the terms “industrial establishment,” “employment status,”

le cadre des nouvelles dispositions sur l’égalité de traitement et les agences de placement temporaire. En effet, seuls les employés qui travaillent dans le même établissement peuvent être comparés. Cette nouvelle définition ne s’appliquerait qu’à la section III du Code, qui porte sur l’égalité de traitement.

L’expression « situation d’emploi » n’est pas définie aux fins des dispositions sur l’égalité de traitement du Code. Le terme ne s’applique qu’aux différences en ce qui concerne la durée prévue de l’emploi (c’est-à-dire qu’il s’agit d’un emploi temporaire ou permanent) et n’inclut pas toujours les différences entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein. Par exemple, l’alinéa 190f) de la section IV (Congés annuels) fait référence aux employés saisonniers ou temporaires, tandis que l’alinéa 227a) de la section IX (Licenciements collectifs) fait référence aux employés travaillant sur une base saisonnière ou irrégulière. Le *Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail (égalité de traitement et agences de placement temporaire)* [le projet de règlement] définirait les termes « temps partiel » et « temps plein », dans le contexte des employés, afin de s’assurer qu’il est clair qui peut être comparé aux fins des dispositions sur l’égalité de traitement et les agences de placement temporaire.

Il existe d’autres écarts salariaux qui sont légitimes et justifiables, mais qui ne sont pas inclus à titre d’exceptions dans les dispositions sur l’égalité de traitement et les agences de placement temporaire du Code, comme la pratique du « blocage des postes », qui fait référence au maintien du taux de salaire antérieur d’un employé à la suite d’une reclassification ou d’une rétrogradation à un poste moins bien rémunéré. Les autres exceptions comprennent les différences entre les taux de salaire qui visent à résoudre les difficultés d’embauche en période de pénurie de main-d’œuvre, à tenir compte des différences géographiques (par exemple les primes dans le Nord), à indemniser les employés en déplacement et à soutenir les programmes de formation et de perfectionnement des employés en milieu de travail. Les modifications proposées au RCNT prévoieraient ces exceptions supplémentaires.

Avant que les modifications législatives puissent entrer en vigueur, des modifications correspondantes doivent être apportées au RCNT et au Règlement sur les SAP afin qu’ils cadrent avec le Code. La date d’entrée en vigueur des dispositions législatives sera fixée par décret du gouverneur en conseil.

Modifications proposées au Règlement du Canada sur les normes du travail

Le RCNT précise la façon dont les normes du travail prévues à la partie III du Code doivent être respectées. Afin d’appuyer la mise en œuvre des nouvelles dispositions du Code relatives à l’égalité de traitement et aux agences de placement temporaire, de nouveaux articles seront ajoutés au RCNT pour définir les termes « établissement »,

“full-time,” “part-time,” “permanent” and “temporary.” New provisions in the proposed Regulations are needed to outline how to interpret an employee’s employment status in cases where an averaging agreement or a modified work schedule is in place. The CLSR will outline how to determine to which industrial establishment an employee is attached, as well as provide additional instances where differences in pay are justified and legitimate. A clarifying provision will be added to ensure an “apples-to-apples” comparison of the wages and working conditions of comparable employees, providing that employees can only be compared if they are paid the same type of rate of wages. Minor amendments to record-keeping provisions will also be required.

Definition of “industrial establishment”

A new definition of the term “industrial establishment” is required to clarify whether two locations of the same employer are part of the same industrial establishment, to account for the realities of remote work, and to provide a means of determining to which industrial establishment each employee is attached. This new definition would also provide clarity for atypical workers in the transportation industries such as road transportation, maritime industries, rail transportation and aviation, as well as for employees regulated by Part III of the Code who have telework agreements. Accordingly, a new definition of the term “industrial establishment” that applies only for the purposes of the provisions of the CLSR pertaining to equal treatment and temporary help agencies would be added to the CLSR. This definition would be more precise and accompanied by objective criteria to make those determinations.

To ensure equal treatment provisions of the Code are applied effectively and efficiently, every federally regulated employee must be considered to work in one — and only one — industrial establishment. As there is not one common term used to describe the location of work for all types of employees in the transportation sector in legislation or collective agreements applicable to federally regulated industries, determining attachment to an establishment that acts as a reporting office would be useful to establish an attachment to a location of work.

Employers would benefit from this more specific definition, as it would provide clarity concerning which employees are working in the same industrial establishment. Employees would also benefit from this definition, as it would allow those working in irregular or multiple work sites, or with flexible work arrangements, to benefit from an equal pay rate regardless of their employment status.

« situation d’emploi », « temps plein », « temps partiel », « permanent » et « temporaire ». De nouvelles dispositions dans le projet de règlement sont nécessaires pour expliquer la façon d’interpréter la situation d’emploi d’un employé dans le cas où une entente relative au calcul de l’établissement de la moyenne des heures de travail ou un horaire de travail modifié est en place. Le RCNT décrira comment déterminer à quel établissement un employé est rattaché et fournira d’autres cas où les écarts de rémunération sont justifiés et légitimes. Une disposition de clarification sera ajoutée afin d’assurer une comparaison équitable entre les taux de salaire et les conditions de travail d’employés comparables, en prévoyant que les employés ne peuvent être comparés que s’ils sont rémunérés en fonction d’un taux de salaire de même type. Des modifications mineures aux dispositions relatives à la tenue de registres seront également nécessaires.

Définition du terme « établissement »

Une nouvelle définition du terme « établissement » est nécessaire afin de préciser si deux lieux de travail du même employeur font partie du même établissement, de tenir compte des réalités du travail à distance et de fournir une méthode permettant de déterminer à quel établissement chaque employé est rattaché. Cette nouvelle définition apporterait également plus de clarté à l’égard des travailleurs atypiques dans les industries du transport telles que le transport routier, les industries maritimes, le transport ferroviaire et l’aviation, ainsi que des employés assujettis à la partie III du Code ayant conclu une entente de télétravail. Par conséquent, une nouvelle définition du terme « établissement » qui ne s’applique qu’aux fins des dispositions du RCNT relatives à l’égalité de traitement et aux agences de placement temporaire serait ajoutée au RCNT. Cette définition serait plus précise et assortie de critères objectifs pour procéder à ces déterminations.

Afin de garantir l’application efficace et efficiente des dispositions du Code relatives à l’égalité de traitement, il faut que chaque employé sous réglementation fédérale soit réputé travailler dans un seul et même établissement. Étant donné qu’il n’existe pas un seul terme commun pour décrire le lieu de travail de tous les types d’employés du secteur du transport dans les lois ou conventions collectives applicables aux industries sous réglementation fédérale, il serait utile de déterminer le rattachement à l’établissement qui agit comme bureau d’affectation afin de pouvoir établir le rattachement à un lieu de travail.

Les employeurs bénéficieraient de cette définition plus précise, car cette dernière permettrait de mieux comprendre quels employés travaillent dans le même établissement. Les employés en bénéficieraient également, car cela permettrait aux personnes dont le lieu de travail est irrégulier ou varié, ou qui travaillent selon un régime de travail flexible, d’obtenir un taux de salaire égal, quelle que soit leur situation d’emploi.

Definition of “employment status”

The term “employment status” would be defined in the CLSR to include differences between full and part-time workers, as well as between temporary (e.g. fixed-term, casual, seasonal or on-call) and permanent employees. Without specifying this through regulations, the lack of certainty around the term may impede the implementation of the provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies in the Code.

Employers and employees will benefit from the inclusion of a definition of “employment status” in the CLSR. This definition specifies that differences in the hours worked per week and terms of employment are both considered part of employment status. Employees’ hours worked per week and terms of employment are therefore protected by the equal treatment provisions of the Code. Recognizing that employment contracts or collective agreements may define the relevant terminology between parties, the following baseline definitions would be provided.

Definition of “full-time” and “part-time”

The terms “full-time” and “part-time,” in relation to an employee, are not defined in the Code or the CLSR. Accordingly, definitions of these terms would be added to the CLSR. These definitions would be mutually exclusive to eliminate any confusion about how many hours per week are considered full-time employment, as per the Statistics Canada classification of how many hours equate to full-time employment.

Additional factor — Calculation using the same type of rate of wages

Employers and employees would benefit from a clarification of what it means to compare the rates of wages for the purpose of the provisions relating to equal treatment.

The CLSR would set out an additional condition that must be met for the prohibitions on differences in wage rates set out at subsections 182.1(1) and 203.2(1) of the Code to apply, namely that the employees’ wages for the performance of a job function are calculated using the same type of rate of wages.

In other words, for the purpose of determining whether two employees are paid the same or a different rate of wages, only identical types of compensation would be

Définition de « situation d’emploi »

L’expression « situation d’emploi » serait définie dans le RCNT de manière à inclure les différences entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel, ainsi qu’entre les employés temporaires (par exemple employés nommés pour une période déterminée, occasionnels, saisonniers ou sur appel) et les employés permanents. Si ces éléments ne sont pas précisés par voie réglementaire, l’absence de certitude sur le sens à donner à cette expression risque d’entraver la mise en œuvre des dispositions du Code relatives à l’égalité de traitement et aux agences de placement temporaire.

Les employeurs et les employés bénéficieront de l’inclusion d’une définition de « situation d’emploi » dans le RCNT. Cette définition précise que les différences dans le nombre d’heures travaillées par semaine et la durée de l’emploi sont considérées comme faisant partie de la situation d’emploi. Le nombre d’heures travaillées par semaine et la durée de l’emploi sont donc protégés par les mesures de protection liées aux dispositions sur l’égalité de traitement du Code. Compte tenu du fait que les contrats de travail ou les conventions collectives peuvent définir la terminologie pertinente entre les parties, les définitions de base suivantes seraient fournies.

Définition des termes « temps plein » et « temps partiel »

Les termes « temps plein » et « temps partiel », en ce qui concerne un employé, ne sont pas définis dans le Code ou le RCNT. Dès lors, des définitions de ces termes seraient ajoutées au RCNT. Ces définitions seraient mutuellement exclusives afin d’éliminer toute confusion quant au nombre d’heures par semaine considérées comme un emploi à temps plein, conformément à la classification de Statistique Canada du nombre d’heures équivalant à un emploi à temps plein.

Facteur supplémentaire — Calcul en utilisant le même type de taux de salaire

Les employeurs et les employés bénéficieraient d’une clarification de ce que signifie la comparaison de taux de salaire aux fins des dispositions relatives à l’égalité de traitement.

Le RCNT énoncerait une condition supplémentaire qui doit être remplie pour que les interdictions relatives aux différences de taux de salaire énoncées aux paragraphes 182.1(1) et 203.2(1) du Code s’appliquent, à savoir que le salaire des employés pour l’exécution d’une tâche soit calculé à l’aide du même type de taux de salaire.

Autrement dit, pour déterminer si deux employés sont payés au même taux de salaire ou à un taux différent, seuls des types de rémunération identiques seraient

comparable (e.g. hourly wage, mileage rate, piece rate, pay per load or commission rate).

The rates of compensation for extra-duty services provided to employees, such as wages related to overtime, shift work, being on call, being called back to work and working or travelling on a day that is not a working day, could also be compared. The “rate of wages” would be understood to be the established rate at which — and conditions under which — an employee earns any applicable type of compensation.

The intent is to address policies or practices that disadvantage employees of one employment status from qualifying to earn the same rates of wages as employees with a different employment status.

Additional criteria justifying difference in rate of wages (exceptions)

The new “Equal Treatment” and “Temporary Help Agencies” divisions of the Code will allow for differences in rates of wages if these differences are due to a system based on seniority, merit, the quantity or quality of each employee’s production, or any other criterion that may be prescribed by regulation.

The proposed Regulations would add exceptions to equal treatment provision to include exceptional circumstances that permit employers to pay employees differently when warranted. These exceptions include “red-circling,” a practice where an employee is reassigned to a lower classification but retains their previous higher salary; increasing rates of wages due to difficulty in recruiting or maintaining employees during a labour shortage; northern bonuses related to geographical regions and locations of hardship; travel status pay for employees on travel status as opposed to those who do not travel (including to regions and locations of hardship); and employees’ pay when in a development or training program. To ensure that employers are provided sufficient flexibility, while still maintaining the intent of the legislation, these will be added to the lists of exceptions set out in the Code through the CLSR.

New sections — Temporary Help Agencies

New sections under the heading “Temporary Help Agencies” would be added to the CLSR to provide the same

comparables (par exemple un taux horaire, un taux selon le kilométrage, un taux à la pièce, une rémunération en fonction du chargement ou un taux de commission).

Les taux de rémunération offerts aux employés pour les services supplémentaires, comme le salaire lié aux heures supplémentaires, au travail par quarts, au fait d’être sur appel, au rappel au travail, et au travail ou aux déplacements pendant un jour non ouvrable, pourraient également être comparés. Le « taux de salaire » s’entendrait comme étant le taux établi auquel — et les conditions dans lesquelles — un employé gagne tout type de rémunération applicable.

L’objectif est de s’attaquer aux politiques ou aux pratiques qui empêchent les employés dans une situation d’emploi donnée de toucher les mêmes taux de salaire que les employés ayant une situation d’emploi différente.

Critères supplémentaires justifiant une différence de taux de salaire (exceptions)

Les nouvelles sections du Code sur l’égalité de traitement et les agences de placement temporaire permettront des différences de taux de salaire si ces différences sont attribuables à un régime qui, selon le cas, établit une échelle d’ancienneté, permet une distinction basée sur le mérite, est fondé sur la quantité ou la qualité de la production d’un employé ou est fondé sur tout autre critère prévu par règlement.

Le projet de règlement ajouterait des exceptions aux dispositions relatives à l’égalité de traitement afin d’inclure des circonstances exceptionnelles permettant aux employeurs de payer les employés différemment lorsque justifié. Ces exceptions comprennent : le « blocage de poste », une pratique selon laquelle le taux de salaire d’un employé est maintenu même après la mutation de ce dernier à un poste qui est rémunéré à un taux inférieur; l’augmentation des taux de salaire en raison de la difficulté à recruter ou maintenir en poste des employés lors d’une pénurie de main-d’œuvre; les primes du Nord liées aux régions géographiques et aux lieux exposés à des difficultés; les indemnités de déplacement pour les employés en déplacement par rapport à ceux qui ne voyagent pas (y compris dans les régions et les lieux exposés à des difficultés); la rémunération des employés dans le cadre d’un programme de perfectionnement ou de formation. Afin de s’assurer que les employeurs disposent d’une marge de manœuvre suffisante, tout en respectant l’objet de la loi, ces éléments seront ajoutés à la liste d’exceptions établies dans le Code par l’intermédiaire du RCNT.

Nouveaux articles — Agences de placement temporaire

De nouveaux articles, sous la rubrique « Agences de placement temporaire » seraient ajoutés au RCNT afin

clarifications and exceptions for employees working for a federally regulated temporary help agency.

Additional record-keeping requirements

Under the record-keeping provisions of the CLSR, employers are currently required to keep information on the details of rates of wages, number of hours worked, actual earnings, and payments for each employee for 36 months after the date of termination of employment.

Additional record-keeping requirements would be added to the CLSR to enable the Labour Program to investigate complaints when they are received and to ensure that employees and employers are in compliance with the new provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies.

Schedule II of the CLSR

The CLSR requires employers to post certain notices. Schedule II specifies particular content for one of these notices, which includes a list of the minimum labour standards that Part III of the Code covers, a link to a website with further information and a statement that inquiries will be treated confidentially. This schedule would require an update to reflect the coming into force of the provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies and other recent changes to the Code.

Administrative monetary penalties

On January 1, 2021, Part IV (“Administrative Monetary Penalties”) of the Code was brought into force to promote compliance with requirements under Part II (“Occupational Health and Safety”) and Part III of the Code. The AMPs Regulations designate and classify violations of provisions under the Code and its regulations, making them subject to an administrative monetary penalty (AMP) in cases of non-compliance. Only designated violations can be subject to an AMP.

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. For the new provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies in the Code to be subject to AMPs, they must be designated and classified in Schedule 2.

The AMPs Regulations specify the method used to determine the amount of an AMP in each situation when

de fournir les mêmes précisions et exceptions en ce qui concerne les employés travaillant pour une agence de placement temporaire sous réglementation fédérale.

Exigences supplémentaires en matière de tenue de registres

En vertu des dispositions relatives à la tenue de registres du RCNT, les employeurs sont actuellement tenus de conserver des renseignements sur les taux de salaire, le nombre d’heures travaillées, les gains effectifs et les paiements de chaque employé pendant 36 mois après la date de cessation d’emploi.

Des exigences supplémentaires sur la tenue de registres seraient ajoutées au RCNT afin de permettre au Programme du travail d’enquêter sur les plaintes reçues et de s’assurer que les employés et les employeurs se conforment aux nouvelles dispositions sur l’égalité de traitement et les agences de placement temporaire.

Annexe II du RCNT

Le RCNT exige que les employeurs affichent certains avis. L’annexe II précise le contenu particulier de l’un de ces avis, qui comprend une liste des normes minimales du travail prévues à la partie III du Code, un lien vers un site Web contenant plus de détails et un énoncé indiquant que les demandes de renseignements seront traitées de manière confidentielle. Cette annexe devrait être mise à jour pour tenir compte de l’entrée en vigueur des dispositions sur l’égalité de traitement et les agences de placement temporaire et d’autres modifications récentes apportées au Code.

Sanctions administratives pécuniaires

Le 1^{er} janvier 2021, la partie IV (intitulée « Sanctions administratives pécuniaires ») du Code est entrée en vigueur afin de promouvoir la conformité aux exigences énoncées dans la partie II (intitulée « Santé et sécurité au travail ») et la partie III du Code. Le Règlement sur les SAP désigne et classe les violations des dispositions du Code et de ses règlements, les rendant ainsi passibles d’une sanction administrative pécuniaire (SAP) en cas de non-conformité. Seules les violations désignées peuvent faire l’objet d’une SAP.

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 tenir compte de toute nouvelle exigence qui pourrait être enfreinte. Pour que les nouvelles dispositions du Code relatives à l’égalité de traitement et aux agences de placement temporaire puissent faire l’objet de SAP, celles-ci doivent être désignées et classées à l’annexe 2.

Le Règlement sur les SAP précise la méthode utilisée pour déterminer le montant d’une SAP dans chaque situation

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. For violations 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.

Table 1: Classification method for violations under Part III of the Code

Type	Description
A	Related to administrative provisions.
B	Related to the calculation and payment of wages.
C	Related to leave or other requirements, which could have an impact on the financial security, or health and safety, of an individual or group of individuals.
D	Related to the employment and protection of employees who are under the age of 18.

Objective

The objective of the proposed Regulations is to support the implementation and enforcement of the new provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies by providing additional clarity to terms used in the legislation, further defining criteria for justified pay differences, providing clarification on the comparison of wages, setting out record-keeping requirements for employers, and ensuring that the AMPs regime can be used to promote compliance and be used in enforcement of the provisions.

Description

The proposed Regulations would clarify the legislative and regulatory provisions by defining terms, adding exceptions, setting out new requirements, designating the new legislative and regulatory obligations as violations under Schedule II of the AMPs Regulations, and address miscellaneous technical amendments resulting from the new amendments pertaining to equal treatment and temporary help agencies to the Code.

Definition of “industrial establishment”

For the purposes of the provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies, “industrial establishment” would constitute the physical or general location where work is being carried out. Two or more work sites of the same employer would be considered part of the same industrial establishment if they are in the same Employment Insurance (EI) region, as defined in Schedule I of the *Employment Insurance Regulations*.

où un procès-verbal est dressé. Le montant de la pénalité de base applicable à une violation varie selon la catégorie d’auteur présumé et le type de violation. Pour les violations de la partie III du Code, chaque violation désignée est classée comme étant de type A, B, C ou D, par ordre croissant de gravité, selon le niveau de risque et/ou l’incidence et l’importance de la violation, comme indiqué dans le tableau 1.

Tableau 1 : Méthode de classification des violations de la partie III du Code

Type	Description
A	En lien avec les dispositions administratives.
B	En lien avec le calcul et le versement du salaire.
C	En lien avec les congés ou d’autres exigences qui pourraient avoir une incidence sur la sécurité financière, ou sur 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 âgés de moins de 18 ans.

Objectif

Le projet de règlement vise à appuyer la mise en œuvre et l’application des nouvelles dispositions concernant l’égalité de traitement et les agences de placement temporaire en clarifiant les termes utilisés dans la loi, en précisant les critères applicables justifiant les différences entre les salaires, en apportant des éclaircissements sur la comparaison des salaires, en établissant des exigences en matière de tenue de registres pour les employeurs et en veillant à ce que le régime de SAP puisse être utilisé pour promouvoir la conformité et assurer l’application des dispositions.

Description

Le projet de règlement clarifierait les dispositions législatives et réglementaires en définissant des termes, en ajoutant des exceptions, en établissant de nouvelles exigences, en désignant les nouvelles obligations législatives et réglementaires comme des violations en vertu de l’annexe II du Règlement sur les SAP et en apportant diverses modifications techniques qui découlent des nouvelles modifications du Code relatives à l’égalité de traitement et aux agences de placement temporaire.

Définition du terme « établissement »

Aux fins de l’application des dispositions relatives à l’égalité de traitement et aux agences de placement temporaire, le terme « établissement » ferait référence au lieu physique ou général où le travail est effectué. Deux lieux de travail ou plus exploités par un même employeur seraient considérés comme faisant partie du même établissement s’ils sont situés dans la même région d’assurance-emploi telles qu’elles sont définies à l’annexe I du *Règlement sur l’assurance-emploi*.

Under paragraph 27(a) of the CLSR, EI regions are already used for the purpose of determining what constitutes an industrial establishment for the application of group termination requirements, which helps account for the different economic realities of each region. Using EI regions in the context of equal treatment provisions will provide a clear and objective way for employers and Labour Program officers to determine which employees work in the same industrial establishment when the employer has more than one work site.

If an employer has two or more industrial establishments, the proposed Regulations set out clear and objective criteria to determine to which one an employee is attached. They provide a general rule applicable to most employees, with more specific rules for transportation employees and remote workers.

The general rule is that an employee would be considered to work in the industrial establishment of the employer where the employee most often reports to work in person.

An employee whose main duty of employment is the transportation of goods or passengers by motor vehicle, train, aircraft, or ship would be considered to work in the industrial establishment where their home terminal, base, station, or port is located.

With respect to employees who perform all their work hours remotely, they would be considered to work in the industrial establishment in which they most often reported for work before their remote work agreement took effect, unless the nature of their duties, or those carried out in that industrial establishment, have since changed. If this primary indicator does not apply or is insufficient to determine the industrial establishment to which an employee is attached, the proposed Regulations specify the indicators that, considered together, must be used to determine where the employee is deemed to work. These indicators are the establishment in which

- the employee would attend meetings;
- the employee would attend in person to receive work-related documents or material, or associated instructions or assistance;
- the employee would attend in person to receive instructions regarding their duties;
- the employee's supervisor reports or would report for work; and
- the employee would report to work based on the nature of their duties.

En vertu de l'alinéa 27a) du RCNT, les régions de l'assurance-emploi sont déjà utilisées pour déterminer ce qui constitue un établissement aux fins de l'application des exigences relatives aux licenciements collectifs, ce qui permet de tenir compte des différentes réalités économiques de chaque région. L'utilisation des régions de l'assurance-emploi dans le contexte des dispositions sur l'égalité de traitement fournira aux employeurs et aux agents du Programme du travail un moyen clair et objectif de déterminer quels employés travaillent dans le même établissement lorsque l'employeur a plus d'un lieu de travail.

Si un employeur a deux établissements ou plus, le projet de règlement établit des critères clairs et objectifs pour déterminer à quel établissement un employé est rattaché. Il prévoit une règle générale applicable à la plupart des employés, avec des règles plus spécifiques pour les employés du transport et les travailleurs à distance.

La règle générale est qu'un employé est considéré comme travaillant dans tout établissement de l'employeur où l'employé se présente au travail en personne le plus souvent.

Un employé dont la principale fonction est le transport de marchandises ou de passagers par véhicule automobile, train, aéronef ou navire serait quant à lui considéré comme travaillant dans l'établissement où se trouve son terminal, sa base d'affectation, ou sa gare ou son port d'attache.

Quant aux employés qui effectuent la totalité de leurs heures de travail à distance, ils seraient considérés comme travaillant dans l'établissement où ils se présentaient au travail en personne le plus souvent avant l'entrée en vigueur de leur entente de travail à distance, à moins que la nature de leurs fonctions, ou de celles accomplies à cet établissement, n'ait changé depuis. Si cet indicateur principal ne s'applique pas ou s'il est insuffisant pour déterminer l'établissement industriel auquel un employé est rattaché, le projet de règlement précise les indicateurs qui, considérés ensemble, doivent être utilisés pour déterminer l'endroit où l'employé est réputé travailler. Ces indicateurs sont l'établissement où :

- l'employé assisterait à des réunions;
- l'employé se présenterait en personne pour recevoir des documents ou du matériel liés au travail, ou des instructions ou de l'aide connexes;
- l'employé se présenterait en personne pour recevoir des instructions concernant ses fonctions;
- le superviseur de l'employé se présente ou se présenterait au travail;
- l'employé se présenterait au travail vu la nature de ses fonctions.

Definition of "employment status"

For the purposes of the provisions of the Code pertaining to equal treatment and temporary help agencies, employment status would be defined in the CLSR to include differences in the number of hours normally worked (such as full-time and part-time) as well as differences in the term of employment (such as being permanent or temporary, which would include having a fixed term contract, or employment on a seasonal, casual or irregular basis).

Additional criteria justifying differences in rates of wages (exceptions)

The proposed Regulations would add to the exceptions provided under the Code's provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies that allow differences in rates of wages in specified circumstances. Mirroring similar exceptions that apply with respect to requirements of the *Pay Equity Act*, these would allow differences in pay due to a system based on one of the following criteria:

- the temporary maintenance of an employee's rate of wages following their reclassification or demotion to a position that has a lower rate of wages;
- the increase in rates of wages to address a shortage of skilled workers that makes it difficult for an employer to recruit or retain employees with the requisite skills for certain positions;
- the geographic area in which an employee works, or in which an employee who is on travel status works;
- the fact that an employee who is on travel status is paid a different rate of wages than an employee doing the same work who is not on travel status; or
- the fact that an employee in a development or training program is paid a different rate of wages than an employee doing the same work in a position outside the program.

Comparing rates of wages

The proposed Regulations clarify that for the purpose of determining whether two employees are paid the same or a different rate of wages, only the same types of wages can be compared (e.g. hourly wage, mileage rate, piece rate, commission rate, overtime rate, or a rate applicable to other types of wages). This would allow the Labour Program and temporary help agencies are applied equitably through like-for-like comparisons.

Définition de « situation d'emploi »

Aux fins d'application des dispositions du Code relatives à l'égalité de traitement et aux agences de placement temporaire, le RCNT définirait « situation d'emploi » de manière à inclure les différences dans le nombre d'heures normalement travaillées (que ce soit à temps plein ou à temps partiel) et les différences dans la durée de l'emploi (qu'il soit permanent ou temporaire, cette dernière catégorie comprenant l'embauche pour une déterminée ou sur une base saisonnière, occasionnelle ou irrégulière).

Critères supplémentaires permettant de justifier une différence entre taux de salaire

Le projet de règlement ajouterait des exceptions supplémentaires à celles déjà prévues dans les dispositions du Code relatives à l'égalité de traitement et aux agences de placement temporaire qui permettent des différences entre des taux de salaire dans des circonstances précises. À l'instar d'exceptions similaires qui s'appliquent à l'égard d'exigences de la *Loi sur l'équité salariale*, celles-ci permettraient des différences entre taux de salaire attribuables à un régime qui est fondé sur l'un ou l'autre des critères suivants :

- la maintenance temporaire du taux de salaire d'un employé à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation à un poste dont le taux de salaire est inférieur;
- l'augmentation des taux de salaire pour remédier à une pénurie de travailleurs qualifiés qui fait que l'employeur a de la difficulté à recruter ou à maintenir en poste des employés ayant les compétences requises à l'égard de certains postes;
- la région où travaille un employé ou dans laquelle travaille un employé en déplacement;
- le fait qu'un employé en déplacement est payé à un taux de salaire différent de celui payé à un employé qui accomplit le même travail et n'est pas en déplacement;
- le fait qu'un employé participant à un programme de perfectionnement ou de formation est payé un taux de salaire différent de celui payé à un employé qui accomplit le même travail et qui occupe un poste à l'extérieur du programme.

Comparaison des taux de salaire

Le projet de règlement précise que, pour déterminer si deux employés reçoivent le même taux de salaire ou un taux différent, seuls des taux de salaire de même type peuvent être comparés (par exemple taux horaire, taux kilométrique, taux à la pièce, taux de commission, taux des heures supplémentaires ou un taux applicable à d'autres types de salaires). Cela permettrait au Programme du travail de s'assurer que les dispositions relatives à l'égalité de traitement et aux agences de placement temporaire sont appliquées équitablement au moyen de comparaisons à l'identique.

Record keeping

The proposed Regulations introduce new record-keeping requirements to the CLSR that require all employers to keep the following records related to each review of rates of wages for the purpose of the new provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies:

- A record of any system an employer has in place that is being provided as a justification for paying different rates, and
- The written request for review made by the employee, and the employer's response.

An employer who is a temporary help agency would also be required to keep

- a record of each client for whom the employee performs a work assignment, and
- the dates of commencement and termination of the assignment.

Notices to be posted and other amendments

The CLSR requires employers to post, in their establishment, a list of the labour standards for federally regulated employers and employees (Schedule II). The new provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies would be added to the list of labour standards, as well as an updated link to a website containing additional information. One miscellaneous amendment would also be made to replace the term "Sick leave" with "Medical leave."

Designation and classification of new Code provisions

The proposed Regulations would amend Schedule 2 of the AMPs Regulations to designate the following violations. These are classified as type C, since they could have an impact on the financial security of an individual or group of individuals:

- An employer paying an employee a lower rate of wages than another employee due to a difference in employment status [subsection 182.1(1) of the Code];
- If there is a pay discrepancy due to employment status, an employer reducing an employee's rate of wages to comply with subsection 182.1(1) [(subsection 182.1(3) of the Code];
- Dismissing, suspending, laying off, demoting, or disciplining an employee because that employee made a request for a review, or taking such a request into account in any decision to promote or train the employee [subsection 182.2(3) of the Code];

Tenue de registres

Le projet de règlement introduit de nouvelles exigences en matière de tenue de registres dans le RCNT obligeant tous les employeurs à tenir les registres suivants liés à chaque révision de taux de salaire aux fins des nouvelles dispositions sur l'égalité de traitement et les agences de placement temporaire :

- un registre de tout système mis en place par l'employeur qui est utilisé pour justifier le paiement de taux différents;
- la demande de révision écrite faite par l'employé et la réponse de l'employeur.

Un employeur qui est une agence de placement temporaire serait également tenu de conserver :

- un registre indiquant tout client auprès duquel un employé travaille dans le cadre d'une affectation;
- les dates de début et de fin de l'affectation.

Avis à afficher et autres modifications

Le RCNT exige que les employeurs affichent, dans leur établissement, une liste des normes du travail contenues dans la partie III du Code afin d'informer les employés de leurs droits (annexe II du RCNT). Les nouvelles dispositions sur l'égalité de traitement et les agences de placement temporaire seraient ajoutées à la liste des normes du travail, ainsi qu'un lien mis à jour vers un site Web contenant des renseignements supplémentaires. Une modification technique serait également apportée pour remplacer l'expression « congé de maladie » par « congé pour raisons médicales ».

Désignation et classification des nouvelles dispositions du Code

Le projet de règlement modifierait l'annexe 2 du Règlement sur les SAP afin de désigner les violations suivantes. Celles-ci sont classées comme étant de type C puisqu'elles pourraient avoir une incidence sur la sécurité financière d'une personne ou d'un groupe de personnes :

- l'employeur verse à un employé un taux de salaire inférieur à celui d'un autre employé en raison d'une différence dans sa situation d'emploi [paragraphe 182.1(1) du Code];
- s'il y a une différence en raison de la situation d'emploi, l'employeur réduit le taux de salaire d'un employé pour se conformer au paragraphe 182.1(1) [paragraphe 182.1(3) du Code];
- l'employeur congédie un employé, le suspend, le met à pied, le rétrograde ou prend des mesures disciplinaires à son égard parce que ce dernier a fait une demande de révision, ou tient compte d'une telle demande dans ses décisions d'avancement ou de formation [paragraphe 182.2(3) du Code];

- Failing to inform all employees of employment or promotion opportunities in writing, regardless of their employment status (section 182.3 of the Code);
- Preventing an employee of a temporary help agency from establishing an employment relationship with a client employer [paragraph 203.1(1)(f) of the Code];
- Paying an employee of a temporary help agency a rate of wages that is lower than a client's employee [subsection 203.2(1) of the Code];
- If there is a discrepancy in the rate of wages between a temporary help agency employee and a client employee, a client reducing their employee's rate of wages to enable the employer to comply with subsection 203.2(1) [subsection 203.2(3) of the Code]; and
- Dismissing, suspending, laying off, demoting, or disciplining a temporary help agency employee because that employee made a request for review or taking such a request into account in any decision to promote or train the employee [subsection 203.3(3) of the Code].

The following violations would be designated as type B in Schedule 2 of the AMPs Regulations, as they address the calculation and payment of wages:

- Failing to conduct a review of an employee's rate of wages and provide a written response [subsection 182.2(1) of the Code];
- When an employer increases an employee's rate of wages to match another employee's rate of wages following a review as stipulated in subsection 182.2(1), the employer failing to pay the difference [subsection 182.2(2) of the Code];
- A temporary help agency charging a fee to a person to become an employee [paragraph 203.1(1)(a) of the Code];
- A temporary help agency charging a fee to its employee for assigning or attempting to assign them work for a client [paragraph 203.1(1)(b) of the Code];
- A temporary help agency charging a fee to its employee for any assignment or job preparation services, including assisting with the creation of resumes or preparing for job interviews [paragraph 203.1(1)(c) of the Code];
- A temporary help agency charging a fee to its employee for establishing an employment relationship with one of its clients [paragraph 203.1(1)(d) of the Code];
- A temporary help agency charging a fee to a client for establishing an employment relationship with an employee if more than six months have elapsed since the employee's first assignment with the client [paragraph 203.1(1)(e) of the Code];

- l'employeur n'informe pas tous les employés par écrit des possibilités d'emploi ou de promotion, sans égard aux différences dans leurs situations d'emploi (article 182.3 du Code);
- l'employeur empêche un employé d'une agence de placement temporaire d'établir une relation d'emploi avec l'employeur client [alinéa 203.1(1)f) du Code];
- l'employeur paye à un employé d'une agence de placement temporaire un taux de salaire inférieur à celui d'un employé du client [paragraphe 203.2(1) du Code];
- s'il y a une différence entre le taux de salaire de l'employé du client et celui de l'employé de l'agence de placement temporaire, le client réduit le salaire de son employé pour permettre à l'employeur de se conformer au paragraphe 203.2(1) [paragraphe 203.2(3) du Code];
- l'employeur congédie l'employé d'une agence de placement temporaire, le suspend, le met à pied, le rétrograde ou prend des mesures disciplinaires à son égard parce que ce dernier a fait une demande de révision, ou tient compte d'une telle demande dans ses décisions d'avancement ou de formation [paragraphe 203.3(3) du Code].

Les violations suivantes seraient désignées comme étant de type B à l'annexe 2 du Règlement sur les SAP, car elles portent sur le calcul et le paiement des salaires :

- l'employeur ne révisé pas le taux de salaire de l'employé et ne lui fournit pas une réponse écrite [paragraphe 182.2(1) du Code];
- après avoir augmenté le taux de salaire de l'employé pour qu'il corresponde à celui de l'autre employé à la suite d'une révision prévue au paragraphe 182.2(1), l'employeur ne verse pas la différence [paragraphe 182.2(2) du Code];
- l'agence de placement temporaire impose des frais à une personne afin qu'elle puisse devenir son employé [alinéa 203.1(1)a) du Code];
- l'agence de placement temporaire impose des frais à son employé afin de lui obtenir ou de tenter de lui obtenir une affectation auprès d'un client [alinéa 203.1(1)b) du Code];
- l'agence de placement temporaire impose des frais à son employé afin qu'il puisse obtenir un service de préparation à une affectation ou à un emploi, y compris pour la rédaction d'un curriculum vitae ou la préparation à une entrevue [alinéa 203.1(1)c) du Code];
- l'agence de placement temporaire impose des frais à son employé afin qu'il établisse une relation d'emploi avec un client [alinéa 203.1(1)d) du Code];
- l'agence de placement impose à un client des frais afin qu'il établisse une relation d'emploi avec son employé si plus de six mois se sont écoulés depuis la première affectation de l'employé auprès du client [alinéa 203.1(1)e) du Code];

- Failing to reimburse an employee for the following: fees paid to become an employee, fees paid to assign or attempt to assign work, fees paid for assignment or job preparation services, and fees paid for establishing an employment relationship with a client [subsection 203.1(2) of the Code];
- Failing to conduct a review of a temporary help agency employee's rate of wages and provide a written response [subsection 203.3(1) of the Code]; and
- When a temporary help agency increases an employee's rate of wages to match a client's employee's rate of wages following a review as stipulated in subsection 203.2(1), the temporary help agency failing to pay the difference [subsection 203.3(2) of the Code].

The following violations would be designated as type A in Schedule 2 of the AMPs Regulations, as they address the new record-keeping regulatory provisions and are administrative in nature:

- Failing to keep records describing any system referred to as rationale for exception in subsections 182.1(2) or 203.3(1) of the Code [paragraph 24(2)(f.1) of the CLSR];
- Failing to keep records of an employee's request for review of rates of wages and the employer's response, as per subsections 182.2(1) or 203.3(1) of the Code [paragraph 24(2)(f.2) of the CLSR]; and
- In the case of a temporary help agency, failing to keep records of each client for whom an employee works, and the start and end dates of the assignment [paragraph 24(2)(f.3) of the CLSR].

Regulatory development

Consultation

The Labour Program held two consultations with stakeholders on the proposed regulatory package.

Modern employment standards consultation — 2019

In June 2019, the Labour Program held consultations on modern labour standards. A discussion paper pertaining to several amendments to Part III of the Code, including equal treatment and temporary help agencies, was shared with over 600 federally regulated stakeholders from the employer and employee communities, including Labour Standards Advisory Committee members, as well as with Indigenous partners, community organizations, and think tanks. Written submissions were received from 68 stakeholder groups but only a small number of comments were provided on the topic of equal treatment and temporary help agencies.

- les frais suivants ne sont pas remboursés à l'employé : les frais payés pour devenir employé, les frais payés pour obtenir ou tenter d'obtenir une affectation, les frais payés pour obtenir un service d'affectation ou de préparation à l'emploi, et les frais payés pour établir une relation d'emploi avec un client [paragraphe 203.1(2) du Code];
- l'employeur ne révisé pas le taux de salaire de l'employé de l'agence de placement temporaire et ne lui fournit pas une réponse par écrit [paragraphe 203.3(1) du Code];
- l'agence de placement temporaire augmente le taux de salaire d'un employé, à la suite d'une révision prévue au paragraphe 203.2(1), pour qu'il corresponde à celui de l'employé du client, mais ne lui verse pas la différence [paragraphe 203.3(2) du Code];

Les violations suivantes seraient désignées comme étant de type A à l'annexe 2 du Règlement sur les SAP, puisqu'elles portent sur les nouvelles dispositions relatives à la tenue de registres et qu'elles sont de nature administrative :

- ne pas tenir de registre décrivant le régime invoqué comme justification de l'exception au paragraphe 182.1(2) ou 203.3(1) du Code [alinéa 24(2)(f.1) du RCNT];
- ne pas tenir de registre concernant la demande de révision du taux de salaire d'un employé et la réponse de l'employeur, conformément au paragraphe 182.2(1) ou 203.3(1) du Code [alinéa 24(2)(f.2) du RCNT];
- dans le cas d'une agence de placement temporaire, ne pas tenir de registre concernant chaque client pour lequel un employé travaille, ainsi que les dates de début et de fin de l'affectation [alinéa 24(2)(f.3) du RCNT].

Élaboration de la réglementation

Consultation

Le Programme du travail a tenu deux consultations avec les intervenants au sujet du projet de règlement.

Consultation sur les normes du travail modernes — 2019

En juin 2019, le Programme du travail a tenu des consultations sur les normes du travail modernes. Un document de travail portant sur plusieurs modifications à la partie III du Code, y compris l'égalité de traitement et les agences de placement temporaire, a été communiqué à plus de 600 intervenants sous réglementation fédérale issus des milieux des employeurs et des employés, y compris les membres du Comité consultatif sur les normes du travail, ainsi qu'avec des partenaires autochtones, des organismes communautaires et des groupes de réflexion. Des observations écrites ont été reçues de 68 groupes d'intervenants, mais seulement un petit nombre de commentaires ont été formulés au sujet de l'égalité de traitement et des agences de placement temporaire.

All stakeholders agreed that certain terms in the provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies need to be clearly defined. Some stakeholders cautioned that the language used in defining terms should not circumvent the intent of the new Code provisions. For example, employer representatives recommended that the term “merit” be defined to give the employer the ability to justify differences in wage rates, noting that merit and performance are critical to business operations and should remain as an exception to the prohibitions on wage discrepancies. Employee representatives and stakeholders within the non-profit sector advocated that the term “merit” be evaluated based on skills to do the job and how well someone does the job; and that the term “seniority” should be defined as “date since hire or length of service” and not be based on the numbers of hours worked. Adding a definition to “wage” that would take into consideration different forms of income, such as bonuses, was also suggested.

Feedback also showed some confusion about how the equal treatment provisions would apply to employees working in different geographical locations. Employers requested that it be permissible to pay employees differently based on the physical location of their work: for example, employees living in the north may be given a retention bonus or additional pay to accommodate the increased cost of living.

Online consultation — 2022

Between December 21, 2021, and February 21, 2022, the Labour Program held additional online consultations to obtain further stakeholder input on the proposed Regulations. Stakeholders were asked to provide feedback on a discussion paper entitled *Discussion paper: Fall 2021 Labour Program external consultations - Regulatory initiatives under the Canada Labour Code*.¹ Nine written submissions related to the proposed Regulations were received from employer associations from various federally regulated industries, employee associations, unions, and community organizations.

Employer representatives advocated that the list of exceptions to the prohibition on discrepancies in rates of wages in the legislation be expanded in the proposed Regulations to justify different rates of wages. For example, small businesses’ ability to negotiate individually with their non-unionized employees could be impacted by

Tous les intervenants ont convenu que certains termes utilisés dans les dispositions relatives à l’égalité de traitement et aux agences de placement temporaire doivent être clairement définis. Certains intervenants ont souligné que le libellé utilisé pour définir les termes ne devrait pas contourner l’intention des nouvelles dispositions du Code. Par exemple, les représentants des employeurs ont recommandé que le terme « mérite » soit défini pour donner aux employeurs la possibilité de justifier des différences de taux de salaire, soulignant que le mérite et le rendement sont essentiels aux activités commerciales et devraient demeurer une exception aux interdictions relatives aux écarts salariaux. Les représentants des employés et les intervenants du secteur sans but lucratif ont préconisé que le terme « mérite » soit évalué en fonction des compétences nécessaires pour faire le travail et non de la qualité du travail d’une personne; et que le terme « ancienneté » devrait être défini comme la « date depuis l’embauche ou la durée du service », et non pas en fonction du nombre d’heures travaillées. L’ajout d’une définition du « salaire » qui tiendrait compte des différentes formes de revenu, comme les primes, a également été suggéré.

Les commentaires ont également révélé une certaine confusion quant à la façon dont les dispositions relatives à l’égalité de traitement s’appliqueraient aux employés travaillant dans différents emplacements géographiques. Les employeurs ont demandé qu’il soit permis de rémunérer les employés différemment en fonction de l’emplacement physique de leur travail; par exemple, les employés vivant dans le Nord pourraient recevoir une prime de maintien en poste ou une rémunération supplémentaire pour tenir compte du niveau plus élevé du coût de la vie.

Consultation en ligne — 2022

Entre le 21 décembre 2021 et le 21 février 2022, le Programme du travail a tenu d’autres consultations en ligne afin d’obtenir d’autres commentaires des intervenants sur le projet de règlement. Les intervenants ont été invités à commenter un document de travail intitulé « Document de travail : Consultations externes du Programme du travail à l’automne 2021 – Initiatives réglementaires en vertu du Code canadien du travail »¹. Neuf mémoires relatifs au projet de règlement ont été reçus d’associations d’employeurs de diverses industries sous réglementation fédérale, d’associations d’employés, de syndicats et d’organisations communautaires.

Les représentants des employeurs ont plaidé pour que la liste des exceptions relatives à l’interdiction des écarts salariaux prévues par la loi soit élargie dans le projet de règlement afin de justifier des taux de salaire différents. Par exemple, la capacité des petites entreprises de négocier individuellement avec leurs employés non syndiqués

¹ [Discussion paper: Fall 2021 Labour Program external consultations - Regulatory initiatives under the Canada Labour Code](#)

¹ [Document de travail : Consultations externes du Programme du travail à l’automne 2021 – Initiatives réglementaires en vertu du Code canadien du travail](#)

the equal treatment legislative provisions. Accordingly, the employer representatives suggested that a regulatory exception be introduced to allow for different rates of wages based on employee preferences (e.g. flexibility over higher pay). They also suggested that regulations allow for different rates of wages based on employee reclassification and labour shortages to mirror the *Pay Equity Act*.

Employers also suggested exceptions be added to accommodate classes of employees or to allow unionized workplaces with pre-existing collective bargaining agreements to be exempted from the Code's requirements. Some employers noted a long history of collective bargaining within their sector (e.g. longshoring) and that the term "seniority" is a collective bargaining concept that is in the domain and function of the unions. It was also recommended that differences between employees' rates of wages be allowed where employees' remuneration is based on a system that relies on existing, predetermined salary ranges. Employers also suggested that an exception be added to allow for different rates of wages for summer students and students employed through a post-secondary co-op or internship program, since their positions are primarily designed for educational purposes.

Submissions from unions, employee associations, and community organizations disagreed with the proposals to add further exceptions, suggesting that doing so would create additional opportunities for employers to justify pay differences based on what could be construed as subjective assessments. They were not supportive of exemptions that could create further inequality if remuneration becomes an issue.

Feedback from employee representatives focused primarily on the definitions of terms used in the proposed regulatory provisions. For example, the "same industrial establishment" was considered as too restrictive and might allow large employers with multiple workplaces to discriminate based on the workplace an employee is assigned to. Employee representatives suggested the definition should be broadened to encompass the same geographical regions. They suggested that terms in the legislative provisions, such as "substantially the same kind of work" and "seniority," be further defined in the proposed Regulations.

Unions and labour groups also provided feedback relating to temporary help agencies. Employee representatives were particularly supportive that regulations address the

pourrait être touchée par les dispositions législatives sur l'égalité de traitement. Par conséquent, les représentants des employeurs ont suggéré qu'une exception réglementaire soit introduite pour permettre des taux de salaire différents en fonction des préférences des employés (par exemple souplesse plutôt qu'une rémunération plus élevée). Ils ont également suggéré qu'un règlement permette des taux de salaire différents en fonction de la reclassification des employés et des pénuries de main-d'œuvre, à l'image de la *Loi sur l'équité salariale*.

Les employeurs ont également suggéré que des exceptions soient ajoutées pour répondre aux besoins de certaines catégories d'employés ou pour permettre aux milieux de travail syndiqués ayant des conventions collectives pré-existantes d'être exemptés des exigences du Code. Certains employeurs ont fait remarquer qu'il existait une longue tradition de négociation collective dans leur secteur (par exemple le débardage) et que le terme « ancienneté » est un concept de négociation collective qui relève du domaine et de la fonction des syndicats. Il a également été recommandé que les différences entre les taux de salaire des employés soient permises lorsque la rémunération des employés est fondée sur un système qui repose sur des échelles salariales prédéterminées existantes. Les employeurs ont également suggéré qu'une exception soit ajoutée pour permettre des taux de salaire différents pour les étudiants d'été et les étudiants employés dans le cadre d'un programme d'enseignement coopératif ou de stage postsecondaire, puisque leurs postes sont principalement conçus à des fins éducatives.

Les mémoires des syndicats, des associations d'employés et des organismes communautaires étaient en désaccord avec les propositions visant à ajouter d'autres exceptions, laissant entendre que cela créerait des occasions supplémentaires pour les employeurs de justifier les écarts salariaux en fonction de ce qui pourrait être considéré comme des évaluations subjectives. Ils n'étaient pas en faveur d'exemptions qui pourraient créer d'autres inégalités si la rémunération devenait un enjeu.

Les commentaires des représentants des employés portaient principalement sur les définitions des termes utilisés dans les dispositions réglementaires proposées. Par exemple, l'expression « même établissement » a été considérée comme trop restrictive et pourrait permettre à de grands employeurs ayant plusieurs lieux de travail de faire de la discrimination en fonction du lieu de travail d'un employé. Les représentants des employés ont suggéré d'élargir la définition pour englober les mêmes régions géographiques. Ils ont suggéré que des termes dans les dispositions législatives, comme « un travail qui est essentiellement le même » et « ancienneté », soient définis plus en détail dans le projet de règlement.

Les syndicats et les groupes de travailleurs ont également fourni des commentaires concernant les agences de placement temporaire. Les représentants des employés

phenomenon of “perma-temp” employees. Perma-temp employment refers to employees working for the same temporary help agency for a long, possibly indefinite amount of time. Perma-temp employees often work the same schedules and hours as client employees and are often required to take client training and attend client meetings. However, employee representatives expressed that they considered the seniority exception to be problematic, as most temporary help agency workers will have lower seniority relative to client employees. This is due to the nature of the work undertaken by temporary help agency employees, which is usually over periods of short duration. Therefore, existing disparities could be reinforced. Employee representatives were also of the view that allowing for differences in rates of wages based on geographic location would be problematic, as it might incentivize employers to outsource work to temporary agencies located in lower-cost jurisdictions.

The proposed Regulations are based on stakeholder feedback from the consultations. While initially a definition of the term “seniority” was included in the proposed Regulations, following stakeholder consultations, it was removed. The concept refers to a set of very specific provisions set out in collective agreements that define how seniority is earned and retained, as well as its value. These provisions vary by collective agreement.

The original definition of the term “industrial establishment” was also expanded. The proposed Regulations would now provide clear and objective criteria (via *Employment Insurance Regulations* geographic regions) to determine whether two or more locations by the same employer can be considered as the same industrial establishment. The proposed definition provides additional clarity for employment sectors where jobs usually require travel or include multiple work sites, by clearly defining what is considered the location of work for road, rail, air and marine transportation sectors. In addition, the proposed definition accommodates modern realities of employment, such as telework, and ensures that employers may not skirt the provisions for remote workers by considering that they work in a different industrial establishment should their civic address be considered as the location where their work is carried out.

Additional exceptions to the prohibition on wage discrepancies were also added to the proposed Regulations to not only respond to stakeholder concerns that there are other

étaient particulièrement favorables à ce qu’un règlement s’attaque au phénomène des employés « permanents-temporaires ». L’emploi permanent-temporaire désigne les employés qui travaillent pour la même agence de placement temporaire pendant une longue période, voire indéfiniment. Les employés permanents-temporaires ont souvent les mêmes horaires et les mêmes heures de travail que les employés des clients des agences, et sont souvent tenus de suivre une formation et d’assister à des rencontres avec les clients. Toutefois, les représentants des employés ont indiqué qu’ils considéraient l’exception relative à l’ancienneté comme étant problématique, car la plupart des employés d’agences de placement temporaire auront moins d’ancienneté que les employés des clients de ces agences. Cette situation est attribuable à la nature du travail effectué par les employés des agences de placement temporaire, ayant habituellement lieu sur des périodes de courte durée. Par conséquent, les disparités existantes pourraient être renforcées. Les représentants des employés étaient également d’avis que le fait de permettre des différences dans les taux de salaire en fonction de l’emplacement géographique serait problématique, car cela pourrait inciter les employeurs à sous-traiter le travail à des agences de placement temporaire situées dans des administrations à faible coût.

Le projet de règlement se fonde sur les commentaires présentés par les intervenants lors des consultations. Bien qu’au départ une définition du terme « ancienneté » ait été incluse dans le projet de règlement, à la suite de consultations auprès des intervenants, elle a été supprimée. Le concept désigne un ensemble de dispositions très précises énoncées dans les conventions collectives qui définissent la façon dont l’ancienneté est acquise et conservée, ainsi que sa valeur. Ces dispositions varient selon la convention collective.

La définition originale du terme « établissement » a également été élargie. Le projet de règlement fournirait maintenant des critères clairs et objectifs (selon les régions contenues dans le *Règlement sur l’assurance-emploi*) pour déterminer si deux emplacements ou plus du même employeur peuvent être considérés comme le même établissement. La définition proposée apporte plus de clarté pour les secteurs où les emplois exigent habituellement des déplacements ou comprennent plusieurs lieux de travail, en définissant clairement ce qui est considéré comme le lieu de travail pour les secteurs du transport routier, ferroviaire, aérien et maritime. De plus, la définition proposée tient compte des réalités modernes de l’emploi, comme le télétravail, et garantit que les employeurs ne pourront pas contourner les dispositions relatives aux travailleurs à distance en considérant qu’ils travaillent dans un établissement différent si leur adresse municipale est considérée comme le lieu où leur travail est effectué.

Des exceptions supplémentaires à l’interdiction des écarts salariaux ont également été ajoutées au projet de règlement non seulement pour répondre aux préoccupations

legitimate reasons why employers may pay an employee more than another, but also ensure consistency with other federal legislation and regulations, such as the *Pay Equity Act*.

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation

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

In August 2022, national Indigenous organizations were provided with a discussion paper outlining the regulatory changes being contemplated and requesting their feedback. The Labour Program received two submissions from Indigenous non-governmental organizations. Both submissions objected to seniority being a criterion to justify differences in rates of pay and employee ranking, noting that merit and quality of work were preferable. In addition, one submission noted that equal pay should also apply to provincial, territorial, and non-profit employees getting the same rate of pay as federal employees. Given that the criterion of seniority is set out in the legislation, and that Part III of the Code only applies to federal Crown corporations and federally regulated private sector industries, no changes could be made to the proposed Regulations in response to these submissions.

Instrument choice

The proposed Regulations are required to support the implementation and enforcement of the new provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies in workplaces that are subject to Part III of the Code. The objective cannot be accomplished through other instruments, as the proposed Regulations are necessary to clarify the application of the legislative provisions and to ensure they can be enforced.

Regulatory analysis

The monetized costs of the proposed Regulations include the costs to employers of increased wages to employees who would be granted equal treatment under the provisions, costs to employers of record-keeping requirements, and costs to the Labour Program / federal government for evaluating equal treatment reviews. The total present value (PV) cost is estimated to be \$6,115,860.

des intervenants selon lesquelles il existe d'autres raisons légitimes pour lesquelles les employeurs peuvent payer un employé plus qu'un autre, mais aussi pour assurer la cohérence avec d'autres lois et règlements fédéraux, comme la *Loi sur l'équité salariale*.

Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones

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

En août 2022, les organisations autochtones nationales ont reçu un document de travail décrivant les changements réglementaires envisagés et sollicitant leurs commentaires. Le Programme du travail a reçu deux mémoires d'organisations non gouvernementales autochtones. Les deux mémoires s'opposaient à ce que l'ancienneté soit un critère pour justifier les différences dans les taux de salaire et de grade des employés, en faisant remarquer que le mérite et la qualité du travail étaient préférables. De plus, un mémoire a indiqué que la rémunération équitable devrait également s'appliquer aux employés provinciaux et territoriaux et aux employés travaillant dans des organismes sans but lucratif qui touchent le même taux de salaire que les employés fédéraux. Étant donné que le critère de l'ancienneté est énoncé dans la loi, et que la partie III du Code ne s'applique qu'aux sociétés d'État fédérales et aux industries du secteur privé sous réglementation fédérale, aucun changement ne pouvait être apporté au projet de règlement en réponse à ces observations.

Choix de l'instrument

Le projet de règlement est nécessaire pour appuyer la mise en œuvre et l'application des nouvelles dispositions sur l'égalité de traitement et les agences de placement temporaire dans les milieux de travail assujettis à la partie III du Code. L'objectif ne peut pas être atteint au moyen d'autres instruments, car le projet de règlement est nécessaire pour clarifier l'application des dispositions législatives et veiller à ce qu'elles puissent être appliquées.

Analyse de la réglementation

Les coûts monétaires du projet de règlement comprennent les coûts pour les employeurs de l'augmentation des salaires des employés qui bénéficieraient d'une égalité de traitement en vertu des dispositions, les coûts pour les employeurs des exigences en matière de tenue de registres, et les coûts pour le Programme du travail et le gouvernement fédéral liés à l'évaluation des révisions en matière d'égalité de traitement. Le coût total en valeur actualisée (VA) est estimé à 6 115 860 \$.

The monetized benefits of the proposed Regulations are increased wages to employees who would be granted equal treatment under the provisions. The total monetized PV of benefits is estimated to be \$1,428,172. Several benefits could not be monetized due to limitations on data, and methodological challenges. These include increased employee efficiency and motivation, which will reduce turnover, and prevention of wage discrimination.

This results in a net monetized cost of \$4,687,688 in present value. While the measured monetary costs outweigh the monetized benefits, this does not imply the proposed Regulations represent a net social cost, since the broader positive outcomes related to workforce inclusivity, reduced workplace discrimination, and enhanced social equity counterbalance these monetized costs. The qualitative impacts of the proposed Regulations, including improved productivity by increasing efficiency and motivation, which leads to reduced employee turnover, and the prevention of wage discrimination, are inherently challenging to quantify in monetary terms, and consequently, a portion of the proposal's benefits are not captured in the monetary valuation. The proposed Regulations may lead to a net societal gain considering these qualitative aspects of the benefits, in addition to those benefits that were monetized.

Analytical framework

Benefits and costs are assessed by comparing the baseline scenario against the regulatory scenario. The baseline scenario depicts what is likely to happen in the future if the Government of Canada does not implement the proposed Regulations. The regulatory scenario provides information on the intended outcomes of the regulatory proposal. Where possible, impacts are quantified and monetized. Monetized costs and benefits for the 10-year analytical period are discounted to the year of 2026 at a discount rate of 7%, and expressed in 2023 Canadian dollars. Only direct costs and benefits for stakeholders are considered in the cost-benefit analysis.

Baseline scenario

In the baseline scenario, the provisions of the BIA 2018 and the requirements of the proposed Regulations are not in force. In the baseline scenario, employees cannot submit requests for review to their employer to ask that their hourly wage be reviewed and adjusted to the same level as another employee who works in the same industrial establishment and performs substantially the same kind of work (requiring substantially the same skill, effort, and responsibility and under similar working conditions).

Les avantages monétaires du projet de règlement sont une augmentation des salaires des employés qui bénéficieraient d'une égalité de traitement en vertu des dispositions. La VA monétaire totale des avantages est estimée à 1 428 172 \$. Plusieurs avantages n'ont pas pu être monétisés en raison des limites des données et de défis méthodologiques. Ces avantages comprennent l'augmentation de l'efficacité et de la motivation des employés, réduisant ainsi le taux de roulement, ainsi que la prévention de la discrimination salariale.

Il en résulte un coût monétaire net de 4 687 688 \$ en valeur actualisée. Bien que les coûts monétaires mesurés l'emportent sur les avantages monétaires, cela ne signifie pas que le projet de règlement représente un coût social net, puisque les résultats positifs plus larges liés à l'inclusion de la main-d'œuvre, à la réduction de la discrimination en milieu de travail et à l'amélioration de l'équité sociale contrebalancent ces coûts monétaires. Les répercussions qualitatives du projet de règlement, y compris l'amélioration de la productivité par l'augmentation de l'efficacité et de la motivation, entraînant ainsi la réduction du roulement de personnel, et la prévention de la discrimination salariale, sont intrinsèquement difficiles à quantifier en termes monétaires. Par conséquent, une partie des avantages de la proposition ne sont pas pris en compte dans l'évaluation monétaire. Le projet de règlement peut entraîner un gain net pour la société compte tenu de ces aspects qualitatifs des avantages, en plus des avantages qui ont été monétisés.

Cadre d'analyse

Les avantages et les coûts sont évalués en comparant le scénario de référence au scénario réglementaire. Le premier décrit ce qui est susceptible de se produire à l'avenir si le gouvernement du Canada ne met pas en œuvre le projet de règlement. Quant au scénario réglementaire, il précise les résultats escomptés du projet de règlement. Dans la mesure du possible, les répercussions sont quantifiées et monétisées. Les coûts et les avantages monétaires pour la période d'analyse de 10 ans sont actualisés à l'année 2026 à un taux d'actualisation de 7 %, et exprimés en dollars canadiens de 2023. Seuls les coûts et les avantages directs pour les intervenants sont pris en compte dans l'analyse coûts-avantages.

Scénario de référence

Dans le scénario de référence, les dispositions de la LEB 2018 et les exigences du projet de règlement ne sont pas en vigueur. Dans le scénario de référence, les employés ne peuvent pas présenter de demandes de révision à leur employeur pour que leur taux horaire soit révisé et rajusté au même niveau qu'un autre employé qui travaille dans le même établissement et qui exécute un travail qui est essentiellement le même (dont les exigences sont essentiellement les mêmes sur le plan des compétences, de l'effort et des responsabilités et qui est exécuté dans des conditions de travail comparables).

It is important to note that the provisions do not apply to differences in hourly wages across different industrial establishments.

Regulatory scenario

In the regulatory scenario, the provisions of the BIA 2018 and the requirements of the proposed Regulations are in force.

If an employee works in the same industrial establishment and performs substantially the same kind of work, requiring substantially the same skill, effort, and responsibility and under similar working conditions, as another employee in their organization but is being paid less than that employee, they have the right to request a salary review for equal treatment directly to their employer.

With the introduction of the new review mechanisms in the legislation, employers would need to keep records when an employee requests a salary review and concerning the result of that salary review, including a copy of the statements produced to justify the decision of the employer. This ensures that the request is either addressed by the employer or should the employee file a complaint with the Labour Program, the Labour Program officer can review the statements of compliance issued by the employer.

Data and assumptions

The analysis used data from the 2015 Federal Jurisdiction Workplace Survey (FJWS) to group non-permanent and part-time employees according to the weekly scheduled hours data provided per industry for all federally regulated private sector (FRPS) industries. The analysis estimated the number of part-time and non-permanent employees of the federal jurisdiction, including those employed in small businesses.

Similarly, the analysis used the 2015 FJWS to estimate the number of employers per industry for all FRPS industries and the number of small businesses impacted.

The analysis applied an assumed employee count growth rate of 0.92% and an assumed employer count growth rate of 0.84% for the 10-year analytical period.

To obtain the proportion of employees expected to submit requests for review for equal treatment, the Labour Program consulted internally with the Labour Standards operations team. The team indicated that fewer than 0.3%

Il est important de noter que les dispositions ne s'appliquent pas aux différences de salaires horaires entre différents établissements.

Scénario réglementaire

Dans le scénario réglementaire, les dispositions de la LEB 2018 et les exigences du projet de règlement sont en vigueur.

Si un employé travaille dans le même établissement et exécute un travail qui est essentiellement le même — lequel a des exigences qui sont essentiellement les mêmes sur le plan des compétences, de l'effort et des responsabilités et est exécuté dans des conditions de travail comparables — qu'un autre employé de son organisation, mais qu'il est payé moins que cet employé, il a le droit de demander directement à son employeur une révision de son salaire pour assurer une égalité de traitement.

Avec l'introduction des nouveaux mécanismes de révision dans la législation, les employeurs auraient l'obligation de tenir des registres faisant état d'une demande de révision salariale d'un employé et du résultat de cette révision, y compris une copie des relevés produits pour justifier la décision de l'employeur. Cela permet d'assurer le traitement de la demande par l'employeur ou, si l'employé dépose une plainte auprès du Programme du travail, l'examen par l'agent du Programme du travail des déclarations de conformité produites par l'employeur.

Données et hypothèses

L'analyse a utilisé les données de l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale (EMTCF) de 2015 pour regrouper les employés non permanents et à temps partiel en fonction des données sur les heures hebdomadaires prévues fournies par industrie pour toutes les industries du secteur privé sous réglementation fédérale (SPRF). L'analyse a estimé le nombre d'employés à temps partiel et non permanents dans les secteurs de compétence fédérale, y compris ceux qui travaillent dans des petites entreprises.

De même, l'analyse a utilisé l'EMTCF de 2015 pour estimer le nombre d'employeurs par industrie pour l'ensemble des industries du SPRF et le nombre de petites entreprises touchées.

L'analyse a appliqué un taux présumé de croissance du nombre d'employés de 0,92 % et un taux présumé de croissance du nombre d'employeurs de 0,84 % pour la période d'analyse de 10 ans.

Afin d'obtenir la proportion d'employés susceptibles de présenter une demande de révision pour bénéficier d'une égalité de traitement, le Programme du travail a consulté à l'interne l'équipe des opérations des normes du travail.

of employees are expected to submit requests for equal treatment reviews.

The Labour Program consulted the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). The CNESST's mission is to promote awareness about and ensure the respect of the mutual labour rights and obligations of workers and employers in Quebec. Data provided by the CNESST showed that requests for equal treatment review were higher in the first year of launch compared to subsequent years. In addition, CNESST provided information on the number of pay equity reviews and their success rate (15%). The analysis applied the same rate in the estimates for federally regulated sectors.

Based on the internal and external consultations, the analysis assumes that 0.2% of all employees affected by the equal treatment provisions would submit requests for equal treatment review in the first year of implementation, and 0.1% in the subsequent years of the 10-year analytical period, with an assumed approval rate of 15%.

To determine the number of employees submitting requests for review, the analysis applied the 0.2% request rate for the first year of implementation and the 0.1% request rate for subsequent years to the number of employees affected by the equal treatment provisions.

To determine the number of employees benefitting from a wage adjustment following submission of a request for review related to the equal treatment provisions, the analysis assumed that 15% of the requests would result in a wage adjustment. Table 2 presents the calculation results.

Table 2: Estimated number of employees affected

	Number of affected employees	Number of employees submitting requests for review	Number of employees benefitting from a wage adjustment
First year of implementation (2026)	187 549	375	56
Subsequent years (2027-2035)	196 392	196	29

Elle a indiqué que moins de 0,3 % des employés sont susceptibles de présenter une demande de révision en matière d'égalité de traitement.

Le Programme du travail a également consulté la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). La mission de la CNESST est de promouvoir la sensibilisation à propos des droits et des obligations en matière de travail et d'en assurer le respect, tant chez les travailleurs que chez les employeurs du Québec. Les données fournies par la CNESST ont montré que les demandes de révision en matière d'égalité de traitement étaient plus élevées au cours de la première année de lancement, comparativement aux années suivantes. De plus, la CNESST a fourni de l'information sur le nombre de révisions en matière d'équité salariale et leurs taux de succès (15 %). L'analyse a appliqué le même taux pour les estimations concernant les secteurs de compétence fédérale.

Sur la base des consultations internes et externes, l'analyse suppose que 0,2 % de tous les employés touchés par les dispositions sur l'égalité de traitement présenteraient des demandes de révision en matière d'égalité de traitement au cours de la première année de mise en œuvre, et 0,1 % au cours des années subséquentes de la période d'analyse de 10 ans, avec un taux de succès présumé de 15 %.

Pour déterminer le nombre d'employés qui présenteraient des demandes de révision, l'analyse a appliqué le taux de demande de 0,2 % pour la première année de mise en œuvre et le taux de demande de 0,1 % pour les années subséquentes au nombre d'employés touchés en ce qui a trait aux dispositions sur l'égalité de traitement.

Pour déterminer le nombre d'employés bénéficiant d'un rajustement salarial à la suite d'une demande de révision en ce qui a trait aux dispositions sur l'égalité de traitement, l'analyse a présumé que 15 % des demandes entraînerait un rajustement salarial. Le tableau 2 présente les résultats des calculs.

Tableau 2 : Nombre estimé d'employés touchés

	Nombre d'employés touchés	Nombre d'employés qui soumettent des demandes de révision	Nombre d'employés bénéficiant d'un rajustement salarial
Première année de mise en œuvre (2026)	187 549	375	56
Années subséquentes (2027-2035)	196 392	196	29

Treatment of temporary agencies

Temporary agencies are in the scope of the proposed Regulations; however, the number of federally regulated temporary help agencies and their employees could not be determined. The Labour Program consulted the Association of Canadian Search, Employment and Staffing Services (ACSESS). The ACSESS, which represents 85% of temporary help agencies in Canada, indicated that none of their members appear to be federally regulated. As a result, the costs and benefits of provisions related to temporary agencies are not estimated.

Benefits and costs

Benefits

Benefit to employers

Productivity — Increasing employee efficiency and motivation with reduced turnover (qualitative)

Equal pay for temporary and part-time workers significantly boosts employee motivation and efficiency, leading to reduced staff turnover and absenteeism. This, in turn, enhances job performance, customer service, and work ethic. By fostering higher wages, labour regulations can help spur innovations that drive overall improvement in labour productivity. Research results published in the journal titled *Canadian Public Administration*² indicate that increased hourly wages and the resulting economic security can improve career satisfaction, motivation, and overall productivity. In addition, the reduction in turnover rates and training costs may offset the expenses associated with higher salaries. Since many part-time and temporary workers earn wages below the poverty line, this measure could also help reduce poverty and reliance on government support.³

Benefit to employees

Benefits of increased wages to employees who would be granted equal treatment (monetized)

The regulatory proposal is expected to result in benefits to those employees who would be granted equal treatment.

² Zhang, S., and Zuberi, D. (2017). Evening the keel: Measuring and responding to precarity in the Canadian labour economy. *Canadian Public Administration*, 60(1), 28-47.

³ Chicha, M. T. (2006). A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts. Geneva: ILO.

Traitement des agences de placement temporaire

Les agences de placement temporaire sont visées par le projet de règlement; toutefois, il n'a pas été possible de déterminer le nombre d'agences de placement temporaire sous réglementation fédérale et combien elles ont d'employés. Le Programme du travail a consulté l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement du personnel (ACSESS). ACSESS, qui représente 85 % des agences de placement temporaire au Canada, a indiqué qu'aucun de ses membres ne semble être sous réglementation fédérale. Par conséquent, les coûts et les avantages des dispositions liées aux agences de placement temporaire ne sont pas estimés.

Avantages et coûts

Avantages

Avantages pour les employeurs

Productivité — accroître l'efficacité et la motivation des employés en réduisant le roulement (qualitatif)

L'égalité de rémunération pour les travailleurs temporaires et à temps partiel stimule de manière significative la motivation et l'efficacité des employés, conduisant à la réduction du roulement du personnel et de l'absentéisme. Cela permet, en retour, d'améliorer le rendement au travail, le service à la clientèle et l'éthique de travail. En favorisant des salaires plus élevés, la réglementation du travail peut contribuer à stimuler des innovations entraînant une amélioration globale de la productivité du travail. Les résultats d'une recherche publiés dans la revue *Administration publique du Canada*² indiquent qu'une augmentation des salaires horaires et la sécurité économique qui en découle peuvent améliorer la satisfaction professionnelle, la motivation et la productivité globale. De plus, la réduction des taux de roulement et des coûts de formation peut compenser les dépenses liées à des salaires plus élevés. Étant donné que de nombreux travailleurs à temps partiel et temporaires gagnent un salaire inférieur au seuil de la pauvreté, cette mesure pourrait également contribuer à réduire la pauvreté et la dépendance à l'égard de l'aide gouvernementale³.

Avantages pour les employés

Avantages de l'augmentation des salaires des employés qui bénéficieraient d'une égalité de traitement (monétaires)

Le projet de règlement devrait entraîner des avantages pour les employés qui se verraient accorder une égalité

² Zhang, S. et Zuberi, D. (2017). Evening the keel: Measuring and responding to precarity in the Canadian labour economy. *Administration publique du Canada*, 60(1), pages 28 à 47.

³ Chicha, M. T. (2006). A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts. Genève : OIT.

The present value of the total benefits associated with increased salary for those employees who would be granted equal treatment is estimated to be \$1,428,172.

Prevention of wage discrimination (qualitative)

Many workers in non-standard employment are highly vulnerable due to the precarious nature of their employment status and their intersectionality (ethnicity, race, gender, ability, age, or immigration status). Precarious employment conditions, such as seasonal, temporary, and casual contracts, often come with lower hourly wage rates compared to those of full-time workers. These positions are usually filled by individuals much younger or much older than the Canadian average.⁴ A 2010 study found that immigrants often occupy lower- and middle-level jobs and are underrepresented in the knowledge sector, despite having skills and education comparable to those of Canadian-born workers.⁵ Multiple studies have demonstrated that women, single parents, racialized workers, and recent immigrants are disproportionately likely to be working for minimum wage and in precarious forms of work.⁶ Similarly, a 2012 study in Canada using the Survey of Labour and Income Dynamics showed that gender, visible minority status, age, and length of stay in Canada are all strong predictors of economic exclusion.⁷ In addition, young workers are more likely to occupy temporary labour market positions, highlighting generational inequalities between permanent and temporary workers in the public sector. Therefore, equal treatment and pay for precarious and non-standard employment would benefit disadvantaged and vulnerable groups of people with multiple intersectionality indicators.⁸

de traitement. La valeur actualisée du total des avantages associés à l'augmentation du salaire des employés qui bénéficieraient d'une égalité de traitement est estimée à 1 428 172 \$.

Prévention de la discrimination salariale (qualitatif)

De nombreux travailleurs occupant un emploi atypique sont très vulnérables en raison de la nature précaire de leur situation d'emploi et de leur intersectionnalité (ethnicité, race, sexe, capacité, âge ou statut d'immigrant). Les conditions d'emploi précaires, comme les contrats saisonniers, temporaires et occasionnels, sont souvent associées à un taux de salaire horaire inférieur comparé à celui des travailleurs à temps plein. Ces postes sont habituellement occupés par des individus beaucoup plus jeunes ou beaucoup plus âgés que la moyenne canadienne⁴. Une étude réalisée en 2010 a révélé que les immigrants occupent souvent des emplois de niveau inférieur et intermédiaire et sont sous-représentés dans le secteur du savoir, même s'ils ont des compétences et un niveau de scolarité comparables à ceux des travailleurs nés au Canada⁵. Plusieurs études ont démontré que les femmes, les chefs de famille monoparentale, les travailleurs racialisés et les immigrants récents ont une probabilité disproportionnée de travailler au salaire minimum et d'occuper des formes d'emploi précaires⁶. De même, une étude menée au Canada en 2012 utilisant l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu a démontré que le sexe, l'appartenance à une minorité visible, l'âge et la durée de séjour au Canada sont tous des prédicteurs importants de l'exclusion économique⁷. En outre, les jeunes travailleurs sont plus susceptibles d'occuper des postes temporaires sur le marché du travail, ce qui met en évidence les inégalités intergénérationnelles entre les travailleurs permanents et les travailleurs temporaires dans le secteur public. Par conséquent, l'égalité de traitement et de rémunération en ce qui a trait aux emplois précaires et atypiques profiterait aux groupes de personnes défavorisées et vulnérables présentant multiples facteurs d'intersectionnalité⁸.

⁴ Zhang, S., and Zuberi, D. (2017). Evening the keel: Measuring and responding to precarity in the Canadian labour economy. *Canadian Public Administration*, 60(1), 28-47.

⁵ Zizys, Tom (2010). *An Economy Out of Shape: Changing the Hourglass*. Toronto, ON: Toronto Workforce Innovation Group.

⁶ *Ibid.*

⁷ Lightman, Naomi and Luann Good Gingrich (2012). "The intersecting dynamics of social exclusion: Age, gender, race and immigration status in Canada's labour market." *Canadian Ethnic Studies*, 44(3): 121-45.

⁸ Stecy-Hildebrandt, N., Fuller, S., and Burns, A. (2019). "Bad' jobs in a 'Good' sector: examining the employment outcomes of temporary work in the Canadian public sector." *Work, employment and society*, 33(4), 560-579.

⁴ Zhang, S. et Zuberi, D. (2017). Evening the keel: Measuring and responding to precarity in the Canadian labour economy. *Administration publique du Canada*, 60(1), pages 28 à 47.

⁵ Zizys, Tom (2010). *An Economy Out of Shape: Changing the Hourglass*. Toronto, ON: Toronto Workforce Innovation Group.

⁶ *Ibid.*

⁷ Lightman, Naomi et Luann Good Gingrich (2012). "The intersecting dynamics of social exclusion: Age, gender, race and immigration status in Canada's labour market." *Canadian Ethnic Studies*, 44(3), pages 121 à 45.

⁸ Stecy-Hildebrandt, N., Fuller, S. et Burns, A. (2019). "'Bad' jobs in a 'Good' sector: examining the employment outcomes of temporary work in the Canadian public sector." *Work, employment and society*, 33(4), pages 560 à 579.

Monetized benefits

The monetized benefits are summarized in the following table.

Table 3: Monetized benefits summary for the equal treatment provisions

Benefit type	Stakeholders affected	Present value benefit
Increased wages to employees who would be granted equal treatment.	Employees	\$1,428,172

Costs

In summary, the total present value costs for the 10-year analytical period are estimated to be \$6,115,860.

The costs of the proposal can be divided into three broad categories:

1. Costs to employers of increased wages for employees who would be granted equal treatment.
2. Costs to employers of record-keeping requirements.
3. Costs to the federal government for implementing the regulations, for monitoring compliance with them, and for enforcing the regulations.

Cost No. 1: Costs to employers of increased wages to employees who would be granted equal treatment

These costs include the time spent by human resource (HR) managers to assess the requests for review submitted by employees and to produce statements with a view to determining and justifying if wage adjustments are granted or if the employees' current wage rates comply with the provisions. Cost No. 1 also includes the costs to employers associated with modifying employees' pay rates in the pay system for employees who would have wage increases due to the proposed Regulations, as well as the costs employers will incur to pay higher wages to workers who receive an upward wage adjustment.

It is assumed that the costs of the time spent by HR managers to assess the requests for review submitted by employees and to produce statements with a view to determining and justifying if wage adjustments are granted or if the employees' current wage rates comply with the provisions apply to an estimated 0.2% part-time and non-permanent employees in the first year, and to 0.1% in subsequent years. Each review is expected to require one hour

Avantages monétaires

Les avantages monétaires sont résumés dans le tableau suivant.

Tableau 3 : Sommaire des avantages monétaires liés aux dispositions relatives à l'égalité de traitement

Genre d'avantage	Intervenants touchés	Avantage en valeur actualisée
Une augmentation des salaires des employés qui bénéficieraient d'une égalité de traitement.	Employés	1 428 172 \$

Coûts

En résumé, la valeur actualisée totale des coûts pour la période d'analyse de 10 ans est estimée à 6 115 860 \$.

Les coûts liés à la proposition peuvent être divisés en trois grandes catégories :

1. Coûts pour les employeurs de l'augmentation des salaires des employés qui bénéficieraient d'une égalité de traitement.
2. Coûts pour les employeurs des exigences en matière de tenue de registres.
3. Coûts pour le gouvernement fédéral liés à la mise en œuvre des mesures réglementaires, à la surveillance de la conformité aux mesures et à l'application des mesures.

Coût n° 1 : Coûts pour les employeurs de l'augmentation des salaires des employés qui bénéficieraient d'une égalité de traitement

Ces coûts comprennent le temps consacré par les gestionnaires des ressources humaines (RH) à l'évaluation des demandes de révision présentées par les employés et à la production de relevés permettant de déterminer et de justifier si un rajustement salarial est accordé ou si le taux de salaire actuel des employés est conforme aux dispositions. Ils comprennent également les coûts pour les employeurs associés à la modification des taux de salaire des employés dans le système de paye pour les employés qui bénéficieraient d'augmentations salariales en raison du projet de règlement, ainsi que les coûts que les employeurs devront assumer pour verser des salaires plus élevés aux travailleurs qui reçoivent un rajustement salarial à la hausse.

Il est présumé que les coûts associés au temps consacré par les gestionnaires des RH à évaluer les demandes de révision soumise par les employés et à produire des relevés permettant de déterminer et de justifier si un rajustement salarial est accordé ou si le taux de salaire actuel des employés est conforme aux dispositions s'appliquent à une estimation de 0,2 % des employés à temps partiel et non permanents sous réglementation fédérale la première

of the HR manager's time, at a wage of \$57.36/hour (2023 Can\$).⁹

To estimate the costs to employers regarding modifying employee pay rates in the pay system for employees who would have wage increases due to the proposed Regulations, it is assumed that a wage increase would be approved for 15% of the employees who submit requests for review. It is also assumed that the HR manager, at a wage of \$57.36/hour (2023 Can\$), would dedicate 30 minutes per employee to modify pay rates to indicate the increase in the employer pay system.

To estimate the costs to employers regarding higher wage payments for employees who submitted requests for review and whose wage increases were approved, the higher wage payments were calculated using the midpoint of hours worked per week, assumed to be 15 hours, multiplied by the weeks worked per year, assumed to be 48, multiplied by the wage differentials per industry.

To estimate wage differentials for each industry, annual wage data from 2019 to 2023, available from Statistics Canada, were used.¹⁰ The data were indexed to 2023 Canadian dollars and mapped using FJWS industry classifications and the North American Industry Classification System (NAICS). This product was used to estimate the annual difference in the average hourly wage rate for full-time and part-time employees.

Table 4: Calculated wage differential per Federal Jurisdiction Workplace Survey industry (indexed to 2023 Can\$)

FJWS industry	Wage differential
Transportation (air, rail, road, and maritime)	\$5.84
Banks	\$12.79
Feed, flour, seed, and grain	\$4.32
Telecommunications and broadcasting	\$16.03

année, et à une estimation de 0,1 % les années suivantes. Chaque révision devrait prendre une heure pour le gestionnaire des RH qui la traite, à un coût salarial de 57,36 \$ l'heure (en \$ CA de 2023)⁹.

Pour estimer les coûts pour les employeurs associés à la modification des taux de salaire des employés dans le système de paye pour les employés qui auraient des augmentations salariales en raison du projet de règlement, il est présumé qu'une hausse salariale serait approuvée pour 15 % des employés qui soumettent une demande de révision. Il est également présumé que le gestionnaire des RH, avec un salaire présumé de 57,36 \$ l'heure (en \$ CA de 2023), consacrerait 30 minutes par employé à la modification de ces taux de salaire dans le système de paye de l'employeur.

Pour estimer les coûts pour les employeurs en ce qui a trait aux paiements de salaires plus élevés pour les employés qui ont présenté des demandes de révision et qui se sont vus accordés une hausse salariale, les salaires plus élevés ont été calculés en utilisant le point médian des heures travaillées par semaine, qui est présumé être 15 heures, multiplié par le nombre de semaines travaillées par année, présumé être 48, multiplié par les écarts salariaux par industrie.

Pour estimer les écarts salariaux pour chaque industrie, les salaires annuels de 2019 à 2023, disponibles auprès de Statistique Canada¹⁰, ont été utilisés. Les données ont été indexées en dollars canadiens de 2023 et cartographiées à l'aide des classifications des industries de l'EMTCF et du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Ce produit a été utilisé pour estimer la différence annuelle du taux horaire moyen des employés à temps plein et à temps partiel.

Tableau 4 : Écart salarial calculé par secteur d'activité visé par l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale (indexé en \$ CA de 2023)

Secteur d'activité de l'EMTCF	Écart salarial
Transport (aérien, ferroviaire, routier et maritime)	5,84 \$
Banques	12,79 \$
Farine, semences, aliments pour animaux et céréales	4,32 \$
Télécommunications et radiodiffusion	16,03 \$

⁹ The wage data was extracted using the Statistics Canada [annual employee wages by occupation table](#). The analysis assumed that HR management positions would be classified in the "Management occupations" category of the National Occupational Classification (NOC), and the corresponding wage was assigned to those positions.

¹⁰ Statistics Canada. [Table 14-10-0064-01 Employee wages by industry, annual](#).

⁹ Les données sur les salaires ont été extraites du [tableau des données annuelles de salaire des employés selon la profession](#) de Statistique Canada. Il a été présumé que les postes de gestion des RH seraient classés dans la catégorie « Gestion » de la Classification nationale des professions (CNP); le salaire correspondant a donc été assigné à ces postes.

¹⁰ Statistique Canada. [Tableau 14-10-0064-01 Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles](#).

FJWS industry	Wage differential
Other (includes postal and pipelines, fisheries and oceans, nuclear industry and mines, and oil and gas extraction)	\$9.74

Similarly, to estimate the wage differentials for permanent/non-permanent employees, the analysis used the average usual hours and wages dataset from Statistics Canada,¹¹ which displayed average hourly wages in current dollars for permanent and non-permanent employees from December 2020, 2021, 2022 and 2023. The analysis indexed these wage rates to 2023 Canadian dollars and used the difference between the average hourly wage rate for permanent employees and the average hourly wage rate for non-permanent employees was used to determine the non-permanent wage differential of \$7.35.

Cost No. 2: Costs to employers of record-keeping requirements

These costs include the time spent by employers to keep records of the requests for salary reviews and the results of those salary reviews, including a copy of the statement produced to justify the decision¹² of the employer. It also includes the cost to employers for keeping records of notices of employment opportunities that they used to inform employees about employment and promotion opportunities.

To estimate the cost of the time spent by employers to keep records of the requests for salary reviews and the results of those salary reviews, including a copy of the statements produced to justify the decision of the employer, the analysis used the assumptions that 0.2% of estimated part-time and non-permanent employees in the first year, and 0.1% in subsequent years, would request equal treatment reviews, and a record of these reviews would be kept by their HR administrator, who would dedicate 30 minutes to each record-keeping task, with an assumed wage of \$33.97/hour (2023 Can\$).¹³

¹¹ Statistics Canada — [Table 14-10-0320-02 Average usual hours and wages by selected characteristics, monthly, unadjusted for seasonality \(x 1,000\)](#)

¹² As part of the regulatory proposal, this justification could include the reclassification or demotion of an employee, a labour shortage of skilled workers, and any additional compensation provided to an employee due to difficulty in recruiting or retaining employees, the geographic area in which an employee works or is travelling for work, and if an employee is in an employee development or training program.

¹³ The wage data was extracted using the Statistics Canada [annual employee wages by occupation table](#). The analysis assumed that HR administrative positions would be classified in the “Administrative and financial supervisors and specialized administrative Occupations” category of the NOC, and the corresponding wage was assigned to those positions.

Secteur d'activité de l'EMTCF	Écart salarial
Autres (y compris services postaux et transport par pipeline, pêches et océans, industrie nucléaire et mines, et extraction de pétrole et de gaz)	9,74 \$

De même, pour estimer les écarts salariaux entre les employés permanents et les employés non permanents, l'analyse a utilisé l'ensemble de données sur les heures et les salaires moyens habituels de Statistique Canada¹¹, qui affichait le salaire horaire moyen en dollars courants pour les employés permanents et non permanents en décembre 2020, 2021, 2022 et 2023. L'analyse a indexé ces taux de salaire en dollars canadiens de 2023 et a utilisé la différence entre le taux de salaire horaire moyen des employés permanents et le taux de salaire horaire moyen des employés non permanents pour déterminer l'écart salarial des employés non permanents de 7,35 \$.

Coût n° 2 : Coûts pour les employeurs des exigences en matière de tenue de registres

Ces coûts comprennent le temps que les employeurs consacrent à la tenue de registres des demandes de révision de salaire et des résultats de ces révisions de salaire, y compris une copie de la déclaration justifiant la décision¹² de l'employeur. Ils comprennent également les coûts engagés par les employeurs pour consigner les avis de possibilités d'emploi qu'ils ont utilisés pour informer les employés des possibilités d'emploi et de promotion.

Pour estimer le coût du temps consacré par les employeurs à consigner les demandes de révision de salaire et les résultats de ces révisions de salaire, y compris une copie des déclarations justifiant la décision de l'employeur, l'analyse s'est appuyée sur l'hypothèse que 0,2 % des employés estimés à temps partiel et non permanents au cours de la première année, et 0,1 % au cours des années suivantes, demanderaient une révision en matière d'égalité de traitement, et ces révisions seraient consignées par leur administrateur des RH, qui consacrerait 30 minutes à chaque tâche de tenue de registres, au salaire présumé de 33,97 \$ l'heure (\$ CA de 2023)¹³.

¹¹ Statistique Canada — [Tableau 14-10-0320-02 Heures habituelles et salaires moyens selon certaines caractéristiques, données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1 000\)](#)

¹² Dans le cadre du projet de règlement, cette justification pourrait inclure : le reclassement ou la rétrogradation d'un employé, une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et une compensation additionnelle accordée à un employé en raison de difficultés à recruter ou maintenir en poste des employés, la région où travaille ou se déplace un employé pour son travail, et si un employé participe à un programme de perfectionnement ou de formation.

¹³ Les données sur les salaires ont été extraites du [tableau des données annuelles de salaire des employés selon la profession](#) de Statistique Canada. Il a été présumé que les postes d'administrateurs des RH seraient classés dans la catégorie « Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif spécialisés » de la CNP; le salaire correspondant a donc été assigné à ces postes.

To estimate the cost of the time spent by employers to keep records of the industrial establishment, position title, job description, employment status, and work conditions of each employee, as well as any criteria used to justify a difference in employees' rates of wage, the analysis used the assumption that for all employees, the HR administrator would dedicate 5 minutes to record the information outlined above, per employee, with an assumed wage of \$33.97/hour (2023 Can\$).

Finally, to estimate the costs of keeping records of notices of employment opportunities for employers carrying out a practice of informing employees of employment or promotion opportunities in writing, the analysis assumed that for all employers, the HR administrator would dedicate 5 minutes to record the information outlined above, per employer, with an assumed wage of \$33.97/hour (2023 Can\$).

Cost No. 3: Costs to the federal government for implementing, monitoring compliance, and enforcing the proposed Regulations

The Labour Program consulted internally to determine the costs to the federal government for implementing the proposed Regulations, and the labour costs and time required for the Labour Program officers to review and assess the equal treatment requests.

It is assumed that the Labour Program will publish interpretation and guidance materials for employees and employers on their new rights and responsibilities. This will include taking the necessary time to understand the compliance components required to conduct inspections and/or investigations in response to complaints before the proposed Regulations come into force. The interpretation and guidance materials will be developed within one year, prior to the proposed Regulations coming into force.

Furthermore, costs to the Labour program for reviewing and assessing the equal treatment requests by Labour Program officers assume that the population of employees affected are the 0.2% of non-permanent and part-time employees requesting equal treatment reviews in the first year, and 0.1% for subsequent years. It is further assumed that the approval rate of these requests is 15%. The Labour Program officer's wage is assumed to be \$42.79/hour, and it was determined that these officers would dedicate 5 hours to review each equal treatment request.

Pour estimer le coût du temps consacré par les employeurs à tenir des registres sur l'établissement, le titre du poste, la description du poste, la situation d'emploi et les conditions de travail de chaque employé ainsi que tout critère utilisé pour justifier une différence entre les taux de salaire des employés, l'analyse s'est basée sur l'hypothèse que, pour tous les employés, l'administrateur des RH consacrerait 5 minutes à consigner les renseignements décrits ci-dessus, par employé, au salaire présumé de 33,97 \$ l'heure (\$ CA de 2023).

Enfin, afin d'estimer les coûts de tenue de registres des avis de possibilités d'emploi pour les employeurs qui ont pour pratique d'informer par écrit les employés des possibilités d'emploi ou de promotion, l'analyse a présumé que, pour tous les employeurs, l'administrateur des RH consacrerait 5 minutes à consigner les renseignements décrits ci-dessus, par employeur, au salaire présumé de 33,97 \$ l'heure (\$ CA de 2023).

Coût n° 3 : Coûts pour le gouvernement fédéral de la mise en œuvre, de la surveillance de la conformité et de l'application du projet de règlement

Le Programme du travail a mené des consultations à l'interne afin de déterminer les coûts pour le gouvernement fédéral de la mise en œuvre du projet de règlement, ainsi que les coûts de main-d'œuvre et le temps requis par les agents du Programme du travail pour examiner et évaluer les demandes relatives à l'égalité de traitement.

Le Programme du travail devrait publier des documents d'interprétation et d'orientation à l'intention des employés et des employeurs sur leurs nouveaux droits et responsabilités. Il faudra notamment prendre le temps nécessaire pour comprendre les éléments de conformité requis pour effectuer des inspections et des enquêtes en réponse aux plaintes avant l'entrée en vigueur du projet de règlement. Les documents d'interprétation et d'orientation seront élaborés d'ici un an, avant l'entrée en vigueur du projet de règlement.

De plus, les coûts pour le Programme du travail liés à la révision et à l'évaluation des demandes en matière d'égalité de traitement par les agents du Programme du travail supposent que la population des employés touchés est constituée du 0,2 % des employés non permanents et à temps partiel qui demandent une révision relative à l'égalité de traitement au cours de la première année, et de 0,1 % de ces employés pour les années suivantes. Il est en outre supposé que le taux d'approbation de ces demandes est de 15 %. Le salaire des agents du Programme du travail est présumé être de 42,79 \$ l'heure, et il a été déterminé que ces agents consacraient 5 heures à l'examen de chaque demande relative à l'égalité de traitement.

Costs of the equal treatment provisions**Table 5: PV compliance costs for the equal treatment provisions**

Compliance cost	Present value total cost
Time spent by HR managers to assess employee requests for review and producing statements to determine and justify if a wage adjustment is granted or if the employees' current rate of wages complies with the provisions.	\$93,201
Modifying employees' pay rates in the compensation system for employees who have wage increases.	\$6,990
Paying higher wages for workers that received confirmation of a wage adjustment.	\$1,428,172
Total PV compliance costs	\$1,528,363

Table 6: PV record-keeping costs for the equal treatment provisions

Record-keeping cost	Present value total cost
Time spent by employers to record requests for reviews and the statements produced to determine the decision of the employer.	\$27,598
Time spent by employers to keep records of the industrial establishment, position title, job description, employment status, and work conditions of each employee, as well as any criteria used to justify a difference in employees' rates of wage.	\$4,087,073
Keeping records of notices of employment opportunities for employers carrying out a practice of informing employees of employment or promotion opportunities in writing.	\$420,680
Total PV record-keeping costs	\$4,535,351

Table 7: PV costs to the federal government for the equal treatment provisions

Cost to federal government	Present value total cost
Review and assessment of equal treatment requests by Labour Program officers.	\$52,145

Coûts des dispositions relatives à l'égalité de traitement**Tableau 5 : Coûts de conformité en VA pour les dispositions relatives à l'égalité de traitement**

Coûts de conformité	Coût total en valeur actualisée
Temps consacré par les gestionnaires des RH à évaluer les demandes de révision des employés et à produire des relevés pour déterminer et justifier si un rajustement salarial est accordé ou si le taux de salaire actuel des employés est conforme aux dispositions.	93 201 \$
Modification des taux de salaire des employés dans le système de rémunération en ce qui a trait aux employés qui bénéficient d'augmentations salariales.	6 990 \$
Versement de salaires plus élevés aux travailleurs qui ont reçu la confirmation d'un rajustement salarial.	1 428 172 \$
Total des coûts de conformité en VA	1 528 363 \$

Tableau 6 : Coûts de tenue de registres en VA pour les dispositions relatives à l'égalité de traitement

Coût de tenue de registres	Coût total en valeur actualisée
Temps consacré par les employeurs à consigner les demandes de révision et les relevés produits pour déterminer la décision de l'employeur.	27 598 \$
Temps consacré par les employeurs à consigner l'établissement, le titre du poste, la description du poste, la situation d'emploi et les conditions de travail de chaque employé, ainsi que de tout critère utilisé pour justifier une différence dans les taux de salaire des employés.	4 087 073 \$
Tenue de registres sur les avis de possibilités d'emploi pour les employeurs qui ont pour pratique d'informer par écrit les employés des possibilités d'emploi ou de promotion.	420 680 \$
Coût total en VA de la tenue des registres	4 535 351 \$

Tableau 7 : Coûts en VA pour le gouvernement fédéral des dispositions relatives à l'égalité de traitement

Coûts pour le gouvernement fédéral	Coût total en valeur actualisée
Examen et évaluation des demandes en matière d'égalité de traitement par les agents du Programme du travail.	52 145 \$

The total present value costs of the equal treatment provisions are found in the table below.

Table 8: Total PV compliance, record keeping, and costs to the federal government

Compliance costs	Record-keeping costs	Costs to the federal government	Total PV costs
\$1,528,363	\$4,535,351	\$52,145	\$6,115,860

Figures may not add up to totals due to rounding.

Cost-benefit statement

Number of years: 10 (2026 to 2035)
 Price year: 2023
 Present value base year: 2026
 Discount rate: 7%

Table 9: Monetized benefits (PV)

Affected stakeholder	Description of benefit	2026	2027–2034	2035	Total	Annualized value
Employees	Increased salary	\$308,100	\$1,022,700	\$97,400	\$1,428,200	\$203,300
All stakeholders	Total benefit	\$308,100	\$1,022,700	\$97,400	\$1,428,200	\$203,300

Tableau 9 : Avantages monétaires (VA)

Intervenant touché	Description de l'avantage	2026	2027-2034	2035	Total	Valeur annualisée
Employés	Augmentation de salaire	308 100 \$	1 022 700 \$	97 400 \$	1 428 200 \$	203 300 \$
Ensemble des intervenants	Total des avantages	308 100 \$	1 022 700 \$	97 400 \$	1 428 200 \$	203 300 \$

Table 10: Monetized costs (PV)

Affected stakeholder	Description of cost	2026	2027–2034	2035	Total	Annualized value
Employers	Costs complying with equal treatment provisions	\$329,700	\$1,094,400	\$104,200	\$1,528,300	\$217,600
Employers	Costs of the record-keeping requirements	\$551,200	\$3,637,900	\$346,200	\$4,535,300	\$645,700
Government	Costs to Labour Program for reviewing and assessing complaints	\$11,300	\$37,300	\$3,600	\$52,200	\$7,400
All stakeholders	Total costs	\$892,200	\$4,769,600	\$4,540	\$6,115,800	\$870,800

Figures may not add up to totals due to rounding.

Le coût total en valeur actualisée lié aux dispositions relatives à l'égalité de traitement se trouve dans le tableau ci-dessous.

Tableau 8 : Coût total en VA pour la conformité, la tenue de registres et pour le gouvernement fédéral

Coûts de conformité	Coûts de tenue de registres	Coûts pour le gouvernement fédéral	Coûts totaux en VA
1 528 363 \$	4 535 351 \$	52 145 \$	6 115 860 \$

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

Énoncé des coûts-avantages

Nombre d'années : 10 (2026 à 2035)
 Année du prix : 2023
 Année de base de la valeur actualisée : 2026
 Taux d'actualisation : 7 %

Tableau 10 : Coûts monétaires (VA)

Intervenant touché	Description du coût	2026	2027-2034	2035	Total	Valeur annualisée
Employeurs	Coûts pour se conformer aux dispositions relatives à l'égalité de traitement	329 700 \$	1 094 400 \$	104 200 \$	1 528 300 \$	217 600 \$
Employeurs	Coûts des exigences en matière de tenue de registres	551 200 \$	3 637 900 \$	346 200 \$	4 535 300 \$	645 700 \$
Gouvernement	Coûts pour le Programme du travail pour l'examen et l'évaluation des plaintes	11 300 \$	37 300 \$	3 600 \$	52 200 \$	7 400 \$
Ensemble des intervenants	Total des coûts	892 200 \$	4 769 600 \$	4 540 \$	6 115 800 \$	870 800 \$

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

Table 11: Summary of monetized benefits and costs (PV)

Impact	2026	2027-2034	2035	Total	Annualized value
Total benefits	\$308,100	\$1,022,700	\$97,400	\$1,428,200	\$203,300
Total costs	\$892,200	\$4,769,700	\$454,000	\$6,115,800	\$870,800
Net impact	-\$584,100	-\$3,747,000	-\$356,600	-\$4,687,600	-\$667,400

Tableau 11 : Résumé des coûts et des avantages monétaires (VA)

Intervenant touché	2026	2027-2034	2035	Total	Valeur annualisée
Total des avantages	308 100 \$	1 022 700 \$	97 400 \$	1 428 200 \$	203 300 \$
Total des coûts	892 200 \$	4 769 700 \$	454 000 \$	6 115 800 \$	870 800 \$
Retombées nettes	-584 100 \$	-3 747 000 \$	-356 600 \$	-4 687 600 \$	-667 400 \$

Quantified (non-monetized) and qualitative impacts

- Benefits to employers:
 - Increased productivity. Equal treatment for temporary and part-time workers can boost motivation and efficiency, which can lead to reduced staff turnover and absenteeism.
- Benefits to employees:
 - Prevention of wage discrimination, which may occur in more vulnerable groups in precarious employment.

Small business lens

The analysis used the same assumptions as outlined previously in the benefits and costs section focusing on small businesses, which employ 1 to 99 employees. This includes small businesses from all FRPS industries employing non-permanent and part-time employees in the federal jurisdiction.

Retombées quantifiées (non monétisées) et qualitatives

- Avantages pour les employeurs :
 - Augmentation de la productivité. L'égalité de traitement pour les travailleurs temporaires et à temps partiel peut stimuler la motivation et l'efficacité, ce qui peut entraîner une réduction du roulement du personnel et de l'absentéisme.
- Avantages pour les employés :
 - Prévention de la discrimination salariale, qui peut se produire chez les groupes les plus vulnérables en situation d'emploi précaire.

Lentille des petites entreprises

L'analyse a utilisé les mêmes hypothèses que celles décrites précédemment dans la section sur les avantages et les coûts, en mettant l'accent sur les petites entreprises, qui emploient de 1 à 99 employés. Cela comprend les petites entreprises de toutes les industries du SPRF qui emploient des employés non permanents et à temps partiel dans les secteurs de compétence fédérale.

There are several requirements relating to the retention of documents, which is often considered to be an administrative cost under the definition in the *Policy on Limiting Regulatory Burden on Business*. However, keeping records of the industrial establishment, position title, job description, employment status and work conditions of each employee, and of any criteria used to justify a difference in employees' rates of wage is considered to be a compliance cost as this information is essential for employers to make the comparisons necessary to comply with the equal treatment provisions in the Code. Other document retention activities set out in the proposal are intended to demonstrate compliance and have thus been recorded as falling within the policy definition of administrative burden.

The PV of the compliance and administrative costs for small businesses in all industries for the 10-year analytical period are summarized below.

Small business lens summary

Number of small businesses impacted: 19 250
 Number of years: 10 (2026 to 2035)
 Price year: 2023
 Present value base year: 2026
 Discount rate: 7%

Table 12: Benefits

Type of activity	Description of benefit	Present value	Annualized value
Compliance	Increased salary to employees	\$181,351	\$25,820
Total	Total benefits	\$181,351	\$25,820

Table 13: Costs

Type of activity	Description of cost	Present value	Annualized value
Administrative	Costs to employers to keep record of requests for review and the statements produced	\$3,480	\$495
	Costs to employers of keeping records of notices of employment opportunities	\$402,580	\$57,318

Il existe plusieurs exigences relatives à la conservation des documents, qui est souvent considérée comme un coût administratif selon la définition de la *Politique sur la limitation du fardeau réglementaire sur les entreprises*. Toutefois, la tenue de registres sur l'établissement, le titre du poste, la description du poste, la situation d'emploi et les conditions de travail de chaque employé, ainsi que sur tout critère utilisé pour justifier une différence dans les taux de salaire des employés, est considérée comme un coût de conformité, car ces renseignements sont essentiels pour que les employeurs puissent faire les comparaisons nécessaires pour se conformer aux dispositions du Code sur l'égalité de traitement. D'autres activités de conservation des documents énoncées dans la proposition visent à démontrer la conformité et ont donc été consignées comme étant visées par la définition de fardeau administratif de la politique.

La valeur actualisée des coûts de conformité et des coûts administratifs pour les petites entreprises de tous les secteurs pour la période d'analyse de 10 ans est résumée ci-dessous.

Résumé de la lentille des petites entreprises

Nombre de petites entreprises touchées : 19 250
 Nombre d'années : 10 (2026 à 2035)
 Année du prix : 2023
 Année de base de la valeur actualisée : 2026
 Taux d'actualisation : 7 %

Tableau 12 : Avantages

Type d'activité	Description de l'avantage	Valeur actualisée	Valeur annualisée
Conformité	Augmentation du salaire des employés	181 351 \$	25 820 \$
Total	Total des avantages	181 351 \$	25 820 \$

Tableau 13 : Coûts

Type d'activité	Description du coût	Valeur actualisée	Valeur annualisée
Administratif	Les coûts pour les employeurs liés à la tenue de registres des demandes de révision et des relevés produits	3 480 \$	495 \$
	Les coûts pour les employeurs liés à la tenue de registres des avis de possibilités d'emploi	402 580 \$	57 318 \$

Type of activity	Description of cost	Present value	Annualized value
Compliance	Costs to employers to keep records of the industrial establishment, position title, employment status, and work conditions of each employee, as well as any criteria used to justify a difference in employees' rates of wage	\$515,293	\$73,366
	Costs to employers associated with the time assessing, reviewing, and producing statements for the equal treatment requests	\$11,751	\$1,673
	Costs to employers associated with modifying employees' pay rates in the pay system	\$881	\$125
	Costs to employers in terms of higher wage payments	\$181,351	\$25,820
Total	Total costs	\$1,115,336	\$158,799

Type d'activité	Description du coût	Valeur actualisée	Valeur annualisée
Conformité	Les coûts pour les employeurs liés à la tenue de registres sur l'établissement, le titre du poste, la situation d'emploi et les conditions de travail de chaque employé, ainsi que tout critère utilisé pour justifier une différence dans les taux de salaire des employés	515 293 \$	73 366 \$
	Les coûts pour les employeurs du temps consacré à l'évaluation, à la révision et à la production de relevés relatives aux demandes portant sur l'égalité de traitement	11 751 \$	1 673 \$
	Les coûts pour les employeurs liés à la modification des taux de salaire des employés dans le système de paye	881 \$	125 \$
	Les coûts pour les employeurs liés au paiement de salaires élevés	181 351 \$	25 820 \$
Total	Total des coûts	1 115 336 \$	158 799 \$

Table 14: Net impacts

Amount	Present value	Annualized value
Net impact on all impacted small businesses	-\$933,985	-\$132,978
Average net impact on each impacted small business	-\$48.52	-\$6.91

One-for-one rule

Element A of the one-for-one rule would be triggered as there would be monetized increases in administrative costs to employers.

Tableau 14 : Retombées nettes

Montant	Valeur actualisée	Valeur annualisée
Retombées nettes pour toutes les petites entreprises touchées	-933 985 \$	-132 978 \$
Retombées nettes moyennes pour chaque petite entreprise touchée	-48,52 \$	-6,91 \$

Règle du « un pour un »

L'élément A de la règle du « un pour un » serait déclenché, car il y aurait des augmentations monétaires des coûts administratifs pour les employeurs.

Element B of the one-for-one rule would not be triggered as the proposal would not introduce a new regulatory title.

The record-keeping provisions of the proposed amendments would increase the administrative burden under the one-for-one rule. The costs to keep records of the requests for review and the statements produced to determine the decision of the employer would be considered burden “in” under the one-for-one rule. The costs to keep records of notices of employment opportunities would also be considered burden “in.”

As noted in the “Small business lens” section, the costs of keeping records of the industrial establishment, position title, job description, employment status and work conditions of each employee, and of any criteria used to justify a difference in employees’ rates of wage would not be considered an administrative burden because employers would need to collect this information to comply with the equal treatment provisions in the Code.

Assumptions used to estimate the costs to keep records of the request for review and the statements produced to determine the decision of the employer are such that employers would dedicate 30 minutes per affected employee to keep record of equal treatment request for review and to produce statements for the affected number of employees, following the assumptions of the request for review proportions, for the 10-year analytical period, performed by their Human Representative (HR) Administrative Assistant with an assumed wage of \$32.89/hour (2012 Can\$, including overhead).

Furthermore, assumptions used to estimate the costs of keeping records of notice of employment opportunities are such that all employers would dedicate 5 minutes performing this task for the 10-year analytical period, performed by their HR Administrative Assistant with an assumed wage of \$32.89/hour (2012 Can\$, including overhead).

Finally, it was determined, using the Regulatory Cost Calculator, that the annualized average administrative costs would be \$20,608 or \$1.06 per business (2012 Can\$, 2012 discount base year).

Regulatory cooperation and alignment

The proposed Regulations are not related to a work plan or commitment under a formal regulatory cooperation forum.

L’élément B de la règle du « un pour un » ne serait pas déclenché, car la proposition n’introduirait pas un nouveau titre réglementaire.

Les dispositions sur la tenue de registres des modifications proposées alourdiraient le fardeau administratif en vertu de la règle du « un pour un ». Les coûts liés à la tenue de registres des demandes de révision et des relevés produits pour déterminer la décision de l’employeur seraient considérés comme un « ajout » au fardeau en vertu de la règle du « un pour un ». Les coûts liés à la tenue de registres des avis de possibilités d’emploi seraient également considérés comme un « ajout » au fardeau.

Tel qu’il est indiqué dans la section « Lentille des petites entreprises », les coûts de tenue de registres liés à l’établissement, au titre du poste, à la description du poste, à la situation d’emploi et aux conditions de travail de chaque employé, et à tout critère utilisé pour justifier une différence dans les taux de salaire des employés, ne seraient pas considérés comme un fardeau administratif parce que les employeurs devraient recueillir ces renseignements pour se conformer aux dispositions du Code relatives à l’égalité de traitement.

Selon les hypothèses utilisées pour estimer les coûts de tenue de registres relatifs aux demandes de révision et aux relevés produits pour déterminer la décision de l’employeur, les employeurs consacrerait 30 minutes par employé touché à la consignation des demandes de révision en matière d’égalité de traitement et à la production de relevés pour le nombre d’employés touchés, en suivant les hypothèses des proportions de demandes de révision, pour la période d’analyse de 10 ans, par leur adjoint administratif des ressources humaines (RH) avec un salaire présumé de 32,89 \$ l’heure (\$ CA de 2012, y compris les frais généraux).

De plus, selon les hypothèses utilisées pour estimer les coûts de la tenue de registres liés aux avis de possibilités d’emploi, tous les employeurs consacrerait 5 minutes à cette tâche pendant la période d’analyse de 10 ans, effectuée par leur adjoint administratif des RH, avec un salaire présumé de 32,89 \$ l’heure (\$ CA de 2012, y compris les frais généraux).

Enfin, on a déterminé à l’aide du Calculateur des coûts réglementaires que les coûts administratifs moyens annualisés seraient de 20 608 \$ ou 1,06 \$ par entreprise (\$ CA de 2012, l’année de référence actualisée 2012).

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

Ce projet de règlement n’est pas lié à un plan de travail ni à un engagement pris dans le cadre d’un forum officiel de coopération réglementaire.

Equal treatment legislation and regulations

The impetus for the creation of the federal equal treatment provisions stems in part because two provinces, Ontario and Quebec, had similar legislation in force in 2018, and there was a desire to bring the *Canada Labour Code* into alignment with provincial counterparts. The new equal treatment provisions in section 182.1 of the *Canada Labour Code* (not yet in force) are based on section 42.1 of the *Ontario Employment Standards Act* (ESA),¹⁴ which was in force between April 1, and December 31, 2018. This section of the ESA was introduced to ensure that employees working in the same establishment and doing substantially the same work were not paid a lower wage due to their employment status. This section of the act was repealed on January 1, 2019.

At present, Quebec is the only province with equal treatment legislation. Section 41.1 of the *Act respecting labour standards*¹⁵ prohibits an employer from paying an employee a lower rate of wage than another employee performing the same tasks in the same establishment solely because of the employee's employment status. There are no supporting regulations for these provisions.

A cross-jurisdictional analysis was undertaken to assess protections for temporary and part-time employees, which included all members of the Organization for Economic Co-operation and Development as well as Commonwealth countries that have legislation in force protecting employees with non-standard employment status. This included statutory regimes found in the United Kingdom, Germany, Australia, and New Zealand. The Code's new equal treatment provisions align with equal treatment measures taken by other countries in the OECD, such as the UK, New Zealand, Japan, Germany, South Korea and Australia. These countries have legislation that addresses equal treatment of employees based on employment status.

Recently, Australia has taken steps to improve the rights of casual workers. On September 4, 2023, the Australian federal government tabled the *Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes) Bill 2023*.¹⁶ The Bill will significantly amend the *Fair Work Act 2009*,¹⁷ Australia's core labour legislation. While the legislation does not introduce equal treatment provisions, it seeks, in part, to improve the rights of casual employees and improve their access to small claims through an expanded definition of what is considered a casual employee.

¹⁴ *Employment Standards Act, 2000*, SO 2000, c 41

¹⁵ *Act respecting labour standards*, CQLR c N-1.1

¹⁶ *Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes) Bill 2023*

¹⁷ *Fair Work Act 2009*

Lois et règlements sur l'égalité de traitement

La création des dispositions fédérales relatives à l'égalité de traitement découle en partie du fait que deux provinces, l'Ontario et le Québec, avaient des mesures législatives semblables en vigueur en 2018, et qu'il y avait un désir d'harmoniser le *Code canadien du travail* avec la législation provinciale. Les nouvelles dispositions de l'article 182.1 du *Code canadien du travail* relatives à l'égalité de traitement (pas encore en vigueur) sont fondées sur l'article 42.1 de la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario* (LNE)¹⁴, qui était en vigueur entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2018. Cet article de la LNE a été adopté pour veiller à ce que les employés travaillant dans le même établissement et effectuant essentiellement le même travail ne soient pas rémunérés à un salaire inférieur en raison de leur situation d'emploi. Cet article de la loi a été abrogé le 1^{er} janvier 2019.

À l'heure actuelle, le Québec est la seule province à avoir une loi sur l'égalité de traitement. L'article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail*¹⁵ interdit à un employeur de rémunérer un salarié à un taux de salaire inférieur à celui d'un autre salarié qui effectue les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi. Il n'existe aucun règlement à l'appui de ces dispositions.

Une analyse intergouvernementale a été entreprise pour évaluer les mesures de protection pour les employés temporaires et à temps partiel, notamment dans tous les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques ainsi que dans les pays du Commonwealth qui disposent d'une législation protégeant les employés ayant une situation d'emploi atypique. Cela comprend notamment les régimes législatifs du Royaume-Uni, de l'Allemagne, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande. Les nouvelles dispositions du Code sur l'égalité de traitement s'alignent sur les mesures d'égalité de traitement prises par d'autres pays de l'OCDE, comme le Royaume-Uni, la Nouvelle-Zélande, le Japon, l'Allemagne, la Corée du Sud et l'Australie. Ces pays ont adopté des lois qui traitent de l'égalité de traitement des employés en fonction de la situation d'emploi.

Récemment, l'Australie a pris des mesures pour améliorer les droits des travailleurs occasionnels. Le 4 septembre 2023, le gouvernement fédéral australien a déposé la *Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes) Bill 2023*¹⁶. Le projet de loi modifiera considérablement la *Fair Work Act 2009*¹⁷, la principale loi australienne sur le travail. Bien que le projet de loi ne prévoit pas de dispositions relatives à l'égalité de traitement, il vise, en partie, à améliorer les droits des employés occasionnels et à améliorer leur accès aux petites créances au moyen d'une définition élargie de ce qui est considéré comme un employé occasionnel.

¹⁴ *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, LO 2000, c 41

¹⁵ *Loi sur les normes du travail*, RLRO c N-1.1

¹⁶ *Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes) Bill 2023* (disponible en anglais seulement)

¹⁷ *Fair Work Act 2009* (disponible en anglais seulement)

Temporary help agencies legislation and regulations

The provisions in the new Division VI.1 of the *Canada Labour Code* are designed to ensure the equal treatment of temporary help agency employees under federal jurisdiction, and to bring federal legislation in line with existing provincial standards.

In the Labour Program's estimation, most temporary help agencies in Canada are subject to provincial, rather than federal, jurisdiction. However, there is very little jurisprudence on this question. Accordingly, as case law on the matter evolves, more temporary help agencies may be found to fall under federal jurisdiction.

It is also possible that new federally regulated temporary help agencies will be established in the future, or that an existing agency will become subject to federal jurisdiction following significant changes to its structure or activities. Should that be the case, the Code's temporary help agency provisions would apply to these federally regulated agencies.

Following the repeal of section 42.2¹⁸ of Ontario's ESA in January 2019, Quebec is currently the only province in Canada that has equal treatment provisions prohibiting temporary help agencies from paying their employees less than their clients' employees. Section 41.2 of Quebec's *Act respecting labour standards*¹⁹ prohibits a personnel placement agency from paying an employee a lower rate of wage than that granted to employees of the client who perform the same tasks, in the same establishment, solely because of the employee's employment status, and in particular because the employee is remunerated by such an agency or usually works fewer hours each week.

Quebec also has regulations respecting personnel placement agencies and recruitment agencies for temporary foreign workers. However, these are related to Division VIII.2, "Personnel Placement and Temporary Foreign workers",²⁰ of the *Act respecting labour standards*, which concerns the licensing of personnel placement and temporary foreign workers, rather than equal treatment for temporary help agency employees.

Many Canadian provinces have provisions pertaining to temporary help agencies in their respective labour standards legislation. However, many of these legislative provisions do not concern equal wages, but rather

Lois et règlements sur les agences de placement temporaire

Les dispositions de la nouvelle section VI.1 du *Code canadien du travail* visent à assurer l'égalité de traitement des employés des agences de placement temporaire de compétence fédérale et à harmoniser la législation fédérale avec les normes provinciales existantes.

Selon les estimations du Programme du travail, la plupart des agences de placement temporaire au Canada relèvent de la compétence provinciale plutôt que fédérale. Cependant, il existe très peu de jurisprudence sur cette question. Par conséquent, à mesure que la jurisprudence en la matière évolue, il se peut qu'un plus grand nombre d'agences de placement temporaire soient considérées comme relevant de la compétence fédérale.

Il est également possible que de nouvelles agences de placement temporaire sous réglementation fédérale soient établies à l'avenir, ou qu'une agence existante devienne de compétence fédérale à la suite de changements importants apportés à sa structure ou à ses activités. Si tel était le cas, les dispositions du Code relatives aux agences de placement temporaire s'appliqueraient à ces agences sous réglementation fédérale.

À la suite de l'abrogation de l'article 42.2¹⁸ de la LNE de l'Ontario en janvier 2019, le Québec est actuellement la seule province au Canada qui prévoit des dispositions relatives à l'égalité de traitement interdisant aux agences de placement temporaire de payer leurs employés moins que les employés de leurs clients. L'article 41.2 de la *Loi sur les normes du travail* du Québec¹⁹ interdit à une agence de placement de personnel de verser à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux salariés d'un client qui effectuent les mêmes tâches, dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce que le salarié est rémunéré par une telle agence ou travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Le Québec a aussi des règlements concernant les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Toutefois, ces règlements sont liés à la section VIII.2, « Le placement de personnel et les travailleurs étrangers temporaires »²⁰, de la *Loi sur les normes du travail*, qui porte sur l'octroi de permis pour le placement de personnel et les travailleurs étrangers temporaires, plutôt que sur l'égalité de traitement des salariés des agences de placement temporaire.

De nombreuses provinces canadiennes prévoient des dispositions sur les agences de placement temporaire dans leurs lois respectives sur les normes du travail. Cependant, bon nombre de ces dispositions législatives ne

¹⁸ *Employment Standards Act, 2000*, SO 2000, c 41

¹⁹ *Act respecting labour standards*, CQLR c N-1.1

²⁰ *Act respecting labour standards*, CQLR c N-1.1

¹⁸ *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, LO 2000, c 41

¹⁹ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1

²⁰ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1

temporary help agencies charging fees to their employees. For example, section 12 of Alberta's *Employment Agency Business Licensing Regulation*²¹ prohibits an employment agency business operator from directly or indirectly demanding or collecting a fee, reward or other compensation from individuals seeking employment. While Alberta's regulations prohibit employment agencies from charging certain fees, such prohibitions are already included in the legislative amendments to the *Canada Labour Code*, and, therefore, do not need to be specified in regulations.

Section 15.1 of Manitoba's *Worker Recruitment and Protection Regulation*²² specifies when a temporary help agency may charge fees. Such regulations at the federal level are not necessary, as the proposed amendment at subsection 203.1(1) of the *Canada Labour Code* will prohibit employers from charging fees once it is in force. The British Columbia *Employment Standards Regulation*²³ has a provision that requires temporary help agencies to be licensed. This is different from what is contemplated in the proposed Regulations as it is not a requirement under the *Canada Labour Code*'s provisions pertaining to temporary help agencies. British Columbia does not have regulations related to prohibited fees or equal wages.

The Australian government's Bill to reform the *Fair Work Act 2009* will also amend labour hire arrangements²⁴ to ensure that employers who supply employees to perform work for another employer pay these employees at the same rate of wages as employees of the host employer if they perform the same kind of work. The Bill will also empower the Fair Work Commission to pursue businesses who attempt to avoid the new changes to labour hire arrangements.

Effects on the environment

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.

concernent pas la parité salariale, mais plutôt l'imposition par les agences de placement temporaire de frais à leurs employés. Par exemple, l'article 12 du *Employment Agency Business Licensing Regulation*²¹ de l'Alberta interdit à l'exploitant d'une agence de placement de demander ou de percevoir directement ou indirectement des frais, une récompense ou une autre indemnité de la part de personnes à la recherche d'un emploi. Bien que le règlement de l'Alberta interdise aux agences de placement d'imposer certains frais, ces interdictions sont déjà incluses dans les modifications législatives apportées au *Code canadien du travail* et, par conséquent, n'ont pas besoin d'être précisées dans un règlement.

L'article 15.1 du *Règlement sur le recrutement et la protection des travailleurs*²² du Manitoba précise les circonstances dans lesquelles une agence de placement temporaire peut imposer des frais. Une telle réglementation n'est pas nécessaire au niveau fédéral, car la modification proposée au paragraphe 203.1(1) du *Code canadien du travail* interdira aux employeurs d'imposer des frais une fois qu'elle sera en vigueur. Le *Employment Standards Regulation*²³ de la Colombie-Britannique a une disposition qui exige que les agences de placement temporaire obtiennent une licence. Cela diffère de ce qui est envisagé dans le projet de règlement, car il ne s'agit pas d'une exigence en vertu des dispositions du *Code canadien du travail* relatives aux agences de placement temporaire. La Colombie-Britannique n'a pas de règlement sur les frais interdits ni sur l'égalité des salaires.

Le projet de loi du gouvernement australien visant à réformer la *Fair Work Act 2009* modifiera également les ententes de recrutement de main-d'œuvre²⁴ afin que les employés fournis par des employeurs pour effectuer du travail pour un autre employeur soient payés au même taux de salaire que les employés de l'employeur-hôte s'ils effectuent le même genre de travail. Le projet de loi habilitera également la Fair Work Commission à poursuivre les entreprises qui tentent d'éviter les nouveaux changements aux modalités d'embauche de la main-d'œuvre.

Effets 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 conclu qu'une évaluation environnementale stratégique n'est pas nécessaire.

²¹ *Employment Agency Business Licensing Regulation*, Alta Reg 45/2012

²² *Worker Recruitment and Protection Regulation*, Man Reg 21/2009

²³ *Employment Standards Regulation*, BC Reg 396/95

²⁴ Labour hire arrangements involve temporary workers who enter into a work contract with a labour hire agency.

²¹ *Employment Agency Business Licensing Regulation*, Alta Reg 45/2012 (disponible en anglais seulement)

²² *Règlement sur le recrutement et la protection des travailleurs*, Règl du Man 21/2009

²³ *Employment Standards Regulation*, BC Reg 396/95 (disponible en anglais seulement)

²⁴ Les ententes de recrutement de main-d'œuvre concernent les travailleurs temporaires qui concluent un contrat de travail avec une agence de recrutement de main-d'œuvre.

Gender-based analysis plus

Temporary employees (i.e. those employed on a fixed-term contract or on a seasonal, casual or irregular basis) and part-time workers are more likely to receive lower wages and have greater difficulty in gaining access to the labour market, and therefore depend on non-standard work arrangements.²⁵ Data from the 2022 Survey of Employees under Federal Jurisdiction indicates that employees under federal jurisdiction occupying part-time positions tend to be women (12.4% compared to 9.5% for men).²⁶ Although women represent a marginally higher proportion of part-time workers, they only represent 35% of employees in the federally regulated private sector compared to 65% who are men.

As for employees with temporary workplace arrangements, the 2022 Survey demonstrates that men constitute 55% of those under such arrangements compared to 45% of women. As above, it is important to note that men represent a larger portion of employees under federal jurisdiction. According to Statistics Canada, women tend to undertake part-time work due to caring for children (27% of women in part-time work arrangements compared to 10% for men).²⁷ Women are also more likely to work multiple jobs.²⁸ Younger people tend to occupy part-time positions more than employees in older cohorts, often due to being in school or pursuing post-secondary education (34% of those between 15 and 24 years old).

Although the data for the federal jurisdiction is sparse, research has shown that immigrants in Canada were significantly more likely to be precariously employed (e.g. working on a part-time and/or temporary basis) to Canadian-born workers.²⁹ This is due, in part, to language barriers, visible minority status, underutilization of immigrant skills, and a lack of access to professional networks.³⁰ These factors give rise to immigrant populations occupying precarious employment positions.

Therefore, the proposed Regulations will benefit women, immigrants, and young people by supporting the legislative

²⁵ 2006 Arthurs Report (PDF)

²⁶ (ARCHIVED) Survey of Employees under Federal Jurisdiction, 2022

²⁷ (ARCHIVED) Who works part time and why?

²⁸ Glavin, Paul. "Multiple jobs? The prevalence, intensity, and determinants of multiple jobholding in Canada," *The Economic and Labour Relations Review* 2020, 31(2), 387.

²⁹ Ali, Waad K. and K. Bruce Newbold. "The spatial dimensions of temporary employment in Canada," *The Canadian Geographer* 2021, 62(2), 216.

³⁰ Crea-Arsenio et al. "Immigrant Employment Integration in Canada: A Narrative," *Canadian Ethnic Studies* 2022, 54(2), 108.

Analyse comparative entre les sexes plus

Les employés temporaires (c'est-à-dire ceux qui sont embauchés pour une durée déterminée ou sur une base saisonnière, occasionnelle ou irrégulière) et à temps partiel sont plus susceptibles de recevoir des salaires moins élevés et ont plus de difficulté à accéder au marché du travail, et dépendent donc de régimes de travail atypique²⁵. Les données de l'Enquête auprès des employés relevant de la compétence fédérale de 2022 indiquent que les employés de compétence fédérale qui occupent des postes à temps partiel sont généralement des femmes (12,4 % comparativement à 9,5 % pour les hommes)²⁶. Bien que les femmes ne représentent qu'une proportion légèrement plus élevée des travailleurs à temps partiel, elles ne représentent que 35 % des employés du secteur privé sous réglementation fédérale comparativement à 65 % qui sont des hommes.

En ce qui concerne les employés qui ont un régime de travail temporaire, l'Enquête de 2022 montre que les hommes représentent 55 % des employés qui ont un tel régime, comparativement à 45 % de femmes. Comme ci-dessus, il est important de noter que les hommes représentent une plus grande proportion des employés relevant de la compétence fédérale. Selon Statistique Canada, les femmes ont tendance à travailler à temps partiel parce qu'elles s'occupent d'enfants (27 % des femmes travaillant à temps partiel, comparativement à 10 % des hommes)²⁷. Les femmes ont aussi plus tendance à occuper plusieurs emplois²⁸. Les jeunes ont tendance à occuper davantage des postes à temps partiel que les employés des cohortes plus âgées, souvent parce qu'ils sont aux études ou qu'ils poursuivent des études postsecondaires (34 % des 15 à 24 ans).

Bien que les données pour les secteurs de compétence fédérale soient rares, les recherches ont montré que les immigrants au Canada étaient beaucoup plus susceptibles d'occuper un emploi précaire (par exemple à temps partiel ou temporaire) que des travailleurs nés au Canada²⁹. Cette situation est en partie attribuable aux barrières linguistiques, au statut de minorité visible, à la sous-utilisation des compétences des immigrants et au manque d'accès aux réseaux professionnels³⁰. Ces facteurs donnent lieu à des populations immigrantes occupant des postes précaires.

Ainsi, le projet de règlement profitera aux femmes, aux immigrants et aux jeunes en appuyant les dispositions

²⁵ 2006 Arthurs Report (PDF, disponible en anglais seulement)

²⁶ (ARCHIVÉE) Enquête auprès des employés relevant de la compétence fédérale, 2022

²⁷ (ARCHIVÉE) Qui travaille à temps partiel et pourquoi?

²⁸ Glavin, Paul. « Multiple jobs? The prevalence, intensity, and determinants of multiple jobholding in Canada », *The Economic and Labour Relations Review* 2020, 31(2), page 387.

²⁹ Ali, Waad K. et K. Bruce Newbold. « The spatial dimensions of temporary employment in Canada », *The Canadian Geographer* 2021, 62(2), page 216.

³⁰ Crea-Arsenio et coll. « Immigrant Employment Integration in Canada: A Narrative », *Canadian Ethnic Studies* 2022, 54(2), page 108.

provisions. This will be achieved by defining terms used in the legislation to ensure a uniform application throughout the federally regulated private sector. The definition of “employment status,” for instance, considers the difference in the number of hours worked by an employee (part-time versus full-time) and the differences in the term of an individual’s employment contract (permanent versus temporary employee). The definition of “industrial establishment” ensures that the unique nature and work locations of industries under federal jurisdiction (rail, air, maritime, and trucking) are clearly established so that comparisons with other employees are easier.

This ensures that those employed in more precarious work are not paid less than those occupying permanent and/or full-time positions. Employees in these positions, such as women and immigrants, will be able to benefit from a higher salary than before if they perform substantially the same kind of work. Since women tend to more frequently hold multiple jobs, the increase in salary may reduce this need. It will also ensure that new employees will not be paid a lower rate of wages if they work part-time or on a temporary basis.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

Implementation

The proposed Regulations would come into force on the day in which the amendments to the provisions pertaining to equal treatment and temporary help agencies in the Code come into force. It is anticipated that the amendments to the Code will come into force by Order in Council in late 2025 or early 2026, depending on the feedback received and time required to make any future changes to the proposed Regulations.

The Labour Program will publish interpretations, policies and guidelines (IPGs) for employees and employers on their new rights and responsibilities. These IPGs will be made available on the Canada.ca website prior to the coming into force of the legislative and regulatory measures.

Regarding the provisions addressing equal treatment, these materials will include guidance pertaining to

- Interpretation
- Criteria
- Exceptions
- Prohibition
- Request for review
- Examples

législatives. Pour ce faire, on définira les termes utilisés dans la loi afin d’assurer une application uniforme dans l’ensemble du secteur privé sous réglementation fédérale. La définition de « situation d’emploi », par exemple, tient compte de la différence entre le nombre d’heures travaillées par un employé (à temps partiel ou à temps plein) et la durée du contrat d’emploi d’une personne (employé permanent ou temporaire). La définition d’« établissement » permet de s’assurer que la nature unique et les lieux de travail des industries de compétence fédérale (transport ferroviaire, aérien, maritime et camionnage) sont clairement établis afin de faciliter les comparaisons avec d’autres employés.

Cette approche permet de s’assurer que les personnes qui occupent un emploi plus précaire ne sont pas payées moins que celles qui occupent des postes permanents ou à temps plein. Les employés qui occupent ces postes, comme les femmes et les immigrants, pourront bénéficier d’un salaire plus élevé qu’auparavant s’ils exécutent un travail qui est essentiellement le même. Comme les femmes ont plus souvent tendance à occuper plusieurs emplois, l’augmentation de salaire peut réduire ce besoin. Il garantira également que les nouveaux employés ne soient pas payés un plus bas taux de salaire s’ils travaillent à temps partiel ou de façon temporaire.

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

Mise en œuvre

Le projet de règlement entrerait en vigueur à la date d’entrée en vigueur des modifications relatives aux dispositions sur l’égalité de traitement et les agences de placement temporaire du Code. On prévoit que les modifications au Code entreraient en vigueur par décret à la fin de 2025 ou au début de 2026, selon les commentaires reçus et le temps nécessaire pour apporter toute modification par la suite au projet de règlement.

Le Programme du travail publiera des interprétations, politiques et guides (IPG) à l’intention des employés et des employeurs sur leurs nouveaux droits et responsabilités. Ces IPG seront disponibles sur le site Web Canada.ca avant l’entrée en vigueur des mesures législatives et réglementaires.

En ce qui concerne les dispositions relatives à l’égalité de traitement, ces documents comprendront des documents d’orientation concernant :

- L’interprétation
- Les critères
- Les exceptions
- L’interdiction
- La demande de révision
- Les exemples

The guidance pertaining to temporary help agencies will address

- The fees temporary help agencies are prohibited from charging.
- The temporary help agencies that may be subject to these provisions.
- The way equal treatment provisions apply to temporary help agencies.

Furthermore, Labour Program officers and inspectors will receive training on the new provisions prior to their coming into force to carry out their compliance and enforcement duties.

The draft IPGs pertaining to the equal treatment and temporary help agency provisions have been developed in conjunction with the regulations, to allow for stakeholder review during the comment period. For a copy of the draft guidance documents, please write to the Labour Program at EDSCDMTConsultationNTModernesConsultationModernLSWDESDC@labour-travail.gc.ca.

Guidance materials for the inspectorate and information for stakeholders will be finalized when the legislation and accompanying regulations come into force. However, work on these materials and information will remain iterative to allow any necessary guidance adjustments to be made as implementation issues are identified and operational guidance requests are received.

Compliance and enforcement

Labour Affairs officers will determine non-compliance with requirements under Part III of the Code by conducting inspections, or by conducting investigations in response to complaints. Compliance will be achieved using a variety of approaches along a compliance continuum. This may include educating and counselling employers on the regulatory changes including 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 contraventions, an administrative monetary penalty under Part IV of the Code may be issued.

To learn more about how administrative monetary penalties may be issued, please consult the interpretations, policies and guidelines (IPGs) document entitled [Administrative Monetary Penalties - Canada Labour Code, Part IV - IPG-106](#).

Les documents d'orientation relatifs aux agences de placement temporaire porteront sur :

- Les frais que les agences de placement temporaire n'ont pas le droit de facturer.
- Les agences de placement temporaire qui pourraient être assujetties à ces dispositions.
- La façon dont les dispositions relatives à l'égalité de traitement s'appliquent aux agences de placement temporaire.

De plus, les agents et les inspecteurs du Programme du travail recevront une formation sur les nouvelles dispositions avant leur entrée en vigueur pour s'acquitter de leurs fonctions de conformité et d'application de la loi.

Les ébauches des IPG concernant les dispositions relatives à l'égalité de traitement et aux agences de placement temporaire ont été élaborées en même temps que le règlement afin de permettre aux intervenants de les examiner pendant la période de commentaires. Pour obtenir une copie des ébauches des documents d'orientation, veuillez écrire au Programme du travail à EDSCDMTConsultationNTModernesConsultationModernLSWDESDC@labour-travail.gc.ca.

Les documents d'orientation pour le corps des inspecteurs et les renseignements pour les intervenants seront finalisés lorsque la législation et les règlements connexes entreront en vigueur. Toutefois, le travail lié à ces documents et ces renseignements continuera afin de permettre d'apporter de façon ponctuelle les ajustements nécessaires aux orientations à mesure que les enjeux de mise en œuvre seront identifiés et que des demandes d'orientation opérationnelle seront reçues.

Conformité et application

Les agents des affaires du travail détermineront s'il y a une non-conformité aux exigences de la partie III du Code en effectuant des inspections ou en menant des enquêtes en réponse à des plaintes. La conformité sera assurée au moyen de diverses approches dans un continuum de conformité. Il peut s'agir d'informer et de conseiller les employeurs au sujet des changements réglementaires, y compris de leurs obligations en matière de tenue de registres, de demander à un employeur une promesse de conformité volontaire, ou de donner un ordre de conformité afin de mettre fin à une contravention et de prendre des mesures pour éviter qu'elle ne se reproduise. En cas de contraventions plus graves ou répétées, une sanction administrative pécuniaire en vertu de la partie IV du Code peut être imposée.

Pour en savoir plus sur la façon dont les sanctions administratives pécuniaires peuvent être imposées, veuillez consulter le document [Interprétations, politiques, et guides \(IPG\) intitulé Sanctions administratives pécuniaires – Partie IV du Code canadien du travail – IPG-106](#).

Contact

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

Annic Plouffe
Executive Director
Labour Standards and Wage Earner Protection Program
Labour Program
Employment and Social Development Canada
Email: [EDSCDMTConsultationNTModernes
ConsultationModernLSWDESDC@labour-travail.gc.ca](mailto:EDSCDMTConsultationNTModernesConsultationModernLSWDESDC@labour-travail.gc.ca)

PROPOSED REGULATORY TEXT

Notice is given that the Governor in Council proposes to make the annexed *Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code (Equal Treatment and Temporary Help Agencies)* under paragraphs 182.4(a)^a, (b)^a and (c)^a and 203.5(b)^b and (c)^b and subsections 264(1)^c and 270(1)^d of the *Canada Labour Code*^e.

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

Ottawa, February 13, 2025

Wendy Nixon
Assistant Clerk of the Privy Council

^a S.C. 2018, c. 27, s. 452

^b S.C. 2018, c. 27, s. 461

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

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

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

Personne-ressource

Les personnes intéressées peuvent présenter des observations concernant le projet de règlement dans les 30 jours suivant la date de publication du présent avis. Ces personnes sont fortement encouragées à utiliser la fonction de commentaires en ligne qui est accessible sur le site Web de la *Gazette du Canada*. Toutefois, si ces personnes préfèrent envoyer un courriel, elles sont invitées à citer la Partie I de la *Gazette du Canada* ainsi que la date de publication du présent avis, et envoyer le tout à :

Annic Plouffe
Directrice exécutive
Programme des normes du travail et de la protection des salariés
Programme du travail
Emploi et Développement social Canada
Courriel : [EDSCDMTConsultationNTModernes
ConsultationModernLSWDESDC@labour-travail.gc.ca](mailto:EDSCDMTConsultationNTModernesConsultationModernLSWDESDC@labour-travail.gc.ca)

PROJET DE RÉGLEMENTATION

Avis est donné que la gouverneure en conseil, en vertu des alinéas 182.4a)^a, b)^a et c)^a et 203.5b)^b et c)^b et des paragraphes 264(1)^c et 270(1)^d du *Code canadien du travail*^e, se propose de prendre le *Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail (égalité de traitement et agences de placement temporaire)*, ci-après.

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

Ottawa, le 13 février 2025

La greffière adjointe du Conseil privé
Wendy Nixon

^a L.C. 2018, ch. 27, art. 452

^b L.C. 2018, ch. 27, art. 461

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

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

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

Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code (Equal Treatment and Temporary Help Agencies)

Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail (égalité de traitement et agences de placement temporaire)

Canada Labour Standards Regulations

Règlement du Canada sur les normes du travail

1 The Canada Labour Standards Regulations¹ are amended by adding the following after section 11.1:

1 Le Règlement du Canada sur les normes du travail¹ est modifié par adjonction, après l'article 11.1, de ce qui suit :

Equal Treatment

Égalité de traitement

11.2 (1) The following definitions apply in this section.

11.2 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

full-time, in respect of an employee, means that the employee is considered to be full-time under the terms of the collective agreement that applies to them or of their contract of employment or, if the collective agreement or contract of employment does not address the issue,

à temps partiel Se dit de l'employé qui n'est pas à temps plein. (*part-time*)

(a) that the employee is considered to be full-time under a policy of their employer that has been communicated to them; or

à temps plein Se dit de l'employé qui est considéré à temps plein aux termes de la convention collective, ou du contrat de travail, qui le régit ou, si la convention collective ou le contrat de travail ne traitent pas de la question :

(b) if paragraph (a) does not apply, that the employee

a) de l'employé qui est considéré à temps plein aux termes d'une politique de l'employeur qui lui a été communiquée;

(i) is scheduled to work an average of 30 or more hours per week, if they are subject to an averaging plan under subsection 169(2) or 171(2) of the Act or a modified work schedule under section 170 or 172 of the Act, or

b) si l'alinéa a) ne s'applique pas, de l'employé :

(ii) usually works 30 or more hours per week, if they are not subject to such a plan or schedule. (*à temps plein*)

(i) dont l'horaire de travail prévoit qu'il travaille en moyenne trente heures ou plus par semaine, s'il est assujéti à un régime de calcul de la moyenne au titre des paragraphes 169(2) ou 171(2) de la Loi ou à un horaire de travail modifié au titre des articles 170 ou 172 de la Loi,

part-time, in respect of an employee, means that they are not full-time. (*à temps partiel*)

(ii) qui travaille habituellement trente heures ou plus par semaine, s'il n'est pas assujéti à un tel régime ou horaire. (*full-time*)

permanent, in respect of an employee, means that their contract of employment provides that they are employed for an indeterminate period. (*permanent*)

permanent Se dit de l'employé dont le contrat de travail prévoit qu'il est embauché pour une durée indéterminée. (*permanent*)

temporary, in respect of an employee, means that their contract of employment provides that they are employed for a fixed term or on a seasonal, casual or irregular basis. (*temporaire*)

temporaire Se dit de l'employé dont le contrat de travail prévoit qu'il est embauché pour une durée déterminée ou sur une base saisonnière, occasionnelle ou irrégulière. (*temporary*)

(2) For the purpose of subparagraph (b)(i) of the definition *full-time*, the average number of hours of work per week is the total number of hours scheduled under the

(2) Pour l'application du sous-alinéa b)(i) de la définition de *à temps plein*, la moyenne hebdomadaire des heures de travail correspond au quotient obtenu par la division du

¹ C.R.C., c. 986; SOR/2019-168, s. 1

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

averaging plan or modified work schedule, as the case may be, divided by the number of weeks in the plan or schedule.

(3) For the purposes of Division III of the Act, **employment status** means an employee's status as a full-time, part-time, permanent or temporary employee.

11.3 For the purposes of Division III of the Act, all branches, sections and other divisions of federal works, undertakings and businesses that are located in a region established under paragraph 54(w) of the *Employment Insurance Act* are designated as industrial establishments.

11.4 For the purpose of paragraph 182.1(1)(a) of the Act, if an employer has more than one industrial establishment, an employee is considered to work

(a) in the industrial establishment in which the employee most often reports for work in person;

(b) in the case of an employee whose main duty of employment is the transportation of goods or passengers by motor vehicle, or an employee who works on board trains, aircraft or ships, in the industrial establishment in which the employee's home terminal, station, base or port is located; or

(c) in the case of an employee who is subject to a remote work agreement that provides that all hours be worked remotely,

(i) in the industrial establishment in which the employee most often reported for work in person before the remote work agreement took effect, if the nature of their duties and of those carried out in that industrial establishment has not since changed, or

(ii) if subparagraph (i) does not apply or is not determinative of where the employee is considered to work, in the industrial establishment in which the employee would report for work in person if there were no remote work agreement, as determined using the following indicators:

(A) the industrial establishment in which the employee would attend meetings in person,

(B) the industrial establishment in which the employee would attend in person to receive work-related documents or material, or associated instructions or assistance,

(C) the industrial establishment in which the employee would attend in person to receive instructions regarding their duties,

(D) the industrial establishment in which the employee's supervisor reports for work in person

nombre total d'heures de travail prévues dans le régime de calcul de la moyenne ou dans l'horaire de travail modifié, selon le cas, par le nombre de semaines comprises dans celui-ci.

(3) Pour l'application de la section III de la Loi, **situation d'emploi** s'entend de la situation de l'employé en tant qu'employé à temps plein, à temps partiel, permanent ou temporaire.

11.3 Pour l'application de la section III de la Loi, sont désignées établissements les succursales, sections ou autres divisions des entreprises fédérales qui sont situées dans une région identifiée en vertu de l'alinéa 54w) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

11.4 Pour l'application de l'alinéa 182.1(1)a) de la Loi, lorsque l'employeur a plus d'un établissement, l'employé est considéré comme travaillant, selon le cas :

a) dans l'établissement où il se présente au travail en personne le plus souvent;

b) si sa principale fonction est le transport de marchandises ou de passagers par véhicule automobile, ou s'il travaille à bord de trains, d'aéronefs ou de navires, dans l'établissement où est situé sa gare d'attache, son terminal, sa base d'affectation ou son port d'attache;

c) s'il est lié par une entente de travail à distance prévoyant que toutes les heures sont travaillées à distance :

(i) dans l'établissement où il se présentait au travail en personne le plus souvent avant l'entrée en vigueur de l'entente de travail à distance, si la nature de ses fonctions et de celles accomplies à cet établissement n'a pas changé depuis,

(ii) si le sous-alinéa (i) ne s'applique pas ou ne permet pas d'établir clairement où est considéré travailler l'employé, dans l'établissement où il se présenterait au travail en personne n'eût été son entente de travail à distance, lequel est déterminé d'après les indicateurs suivants :

(A) celui où il assisterait à des réunions en personne,

(B) celui où il se présenterait en personne pour recevoir des documents ou du matériel liés au travail, ou des instructions et de l'aide connexes,

(C) celui où il se présenterait en personne pour recevoir des instructions concernant ses fonctions,

(D) celui où son superviseur se présente au travail en personne ou se présenterait au travail en personne n'eût été son entente de travail à distance,

or would report for work in person but for their own remote work agreement, and

(E) the industrial establishment in which the employee would report for work in person based on the nature of their duties.

11.5 For the purpose of paragraph 182.1(1)(e) of the Act, it is a factor that the employees' wages for the performance of a job function are calculated using the same type of rate of wages, such as

- (a)** an hourly rate;
- (b)** a mileage rate;
- (c)** a piece rate;
- (d)** a per load rate; or
- (e)** a commission rate.

11.6 For the purpose of paragraph 182.1(2)(d) of the Act, the criteria are

- (a)** the maintenance of an employee's rate of wages following their reclassification or demotion to a position that has a lower rate of wages until the rate of wages for the position is greater than the rate of wages payable to the employee immediately before the reclassification or demotion;
- (b)** the increase in rates of wages due to difficulty, during a shortage of skilled workers, in recruiting or retaining employees with the requisite skills for certain positions;
- (c)** the geographic area in which an employee works;
- (d)** the geographic area in which an employee who is on travel status works;
- (e)** the fact that an employee who is on travel status is paid a rate of wages that is different than the rate paid to an employee doing the same work who is not on travel status; and
- (f)** the fact that an employee in an employee development or training program is paid a rate of wages that is different than the rate paid to an employee doing the same work in a position outside the program.

(E) celui où il se présenterait au travail en personne vu la nature de ses fonctions.

11.5 Pour l'application de l'alinéa 182.1(1)e) de la Loi, est une condition le fait que le salaire des employés pour l'exécution d'une tâche soit calculé en fonction d'un taux de salaire du même type, notamment :

- a)** selon un taux horaire;
- b)** selon un taux kilométrique;
- c)** à la pièce;
- d)** en fonction du chargement;
- e)** à la commission.

11.6 Pour l'application de l'alinéa 182.1(2)d) de la Loi, les critères sont les suivants :

- a)** le maintien du taux de salaire d'un employé à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation à un poste dont le taux de salaire est inférieur à celui de l'employé, et ce jusqu'à ce que le taux de salaire du poste devienne supérieur au taux de salaire de l'employé immédiatement avant le reclassement ou la rétrogradation;
- b)** l'augmentation des taux de salaire en raison de la difficulté à recruter ou à maintenir en poste des employés ayant les compétences requises à l'égard de certains postes lors d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée;
- c)** la région où travaille un employé;
- d)** la région où travaille un employé en déplacement;
- e)** le fait qu'un employé en déplacement est payé à un taux de salaire différent de celui payé à un autre employé accomplissant le même travail et n'étant pas en déplacement;
- f)** le fait qu'un employé participant à un programme de perfectionnement ou de formation des employés est payé à un taux de salaire différent de celui payé à un employé accomplissant le même travail dans un poste à l'extérieur du programme.

2 The Regulations are amended by adding the following after section 16:

Temporary Help Agencies

16.1 For the purposes of Division VI.1 of the Act, all branches, sections and other divisions of federal works, undertakings and businesses that are located in a region established under paragraph 54(w) of the *Employment Insurance Act* are designated as industrial establishments.

16.2 For the purpose of paragraph 203.2(1)(a) of the Act, if a client has more than one industrial establishment, an employee is considered to work

(a) in the industrial establishment in which the employee most often reports for work in person;

(b) in the case of an employee whose main duty of employment is the transportation of goods or passengers by motor vehicle, or an employee who works on board trains, aircraft or ships, in the industrial establishment in which the employee's home terminal, station, base or port is located; or

(c) in the case of an employee who is subject to a remote work agreement that provides that all hours be worked remotely,

(i) in the industrial establishment in which the employee most often reported for work in person before the remote work agreement took effect, if the nature of their duties and of those carried out in that industrial establishment has not since changed, or

(ii) if subparagraph (i) does not apply or is not determinative of where the employee is considered to work, in the industrial establishment in which the employee would report for work in person if there were no remote work agreement, as determined using the following indicators:

(A) the industrial establishment in which the employee would attend meetings in person,

(B) the industrial establishment in which the employee would attend in person to receive work-related documents or material, or associated instructions or assistance,

(C) the industrial establishment in which the employee would attend in person to receive instructions regarding their duties,

(D) the industrial establishment in which the employee's supervisor reports for work in person or would report for work in person but for their own remote work agreement, and

2 Le même règlement est modifié par adjonction, après l'article 16, de ce qui suit :

Agences de placement temporaire

16.1 Pour l'application de la section VI.1 de la Loi, sont désignées établissements les succursales, sections ou autres divisions des entreprises fédérales qui sont situées dans une région identifiée en vertu de l'alinéa 54w) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

16.2 Pour l'application de l'alinéa 203.2(1)a) de la Loi, lorsque le client a plus d'un établissement, l'employé est considéré comme travaillant, selon le cas :

a) dans l'établissement où il se présente au travail en personne le plus souvent;

b) si sa principale fonction est le transport de marchandises ou de passagers par véhicule automobile, ou s'il travaille à bord de trains, d'aéronefs ou de navires, dans l'établissement où est situé sa gare d'attache, son terminal, sa base d'affectation ou son port d'attache;

c) s'il est lié par une entente de travail à distance prévoyant que toutes les heures sont travaillées à distance :

(i) dans l'établissement où il se présentait au travail en personne le plus souvent avant l'entrée en vigueur de l'entente de travail à distance, si la nature de ses fonctions et de celles accomplies à cet établissement n'a pas changé depuis,

(ii) si le sous-alinéa (i) ne s'applique pas ou ne permet pas d'établir clairement où est considéré travailler l'employé, dans l'établissement où il se présenterait au travail en personne n'eût été son entente de travail à distance, lequel est déterminé d'après les indicateurs suivants :

(A) celui où il assisterait à des réunions en personne,

(B) celui où il se présenterait en personne pour recevoir des documents ou du matériel liés au travail, ou des instructions et de l'aide connexes,

(C) celui où il se présenterait en personne pour recevoir des instructions concernant ses fonctions,

(D) celui où son superviseur se présente au travail en personne ou se présenterait au travail en personne n'eût été son entente de travail à distance,

(E) the industrial establishment in which the employee would report for work in person based on the nature of their duties.

16.3 For the purpose of paragraph 203.2(1)(e) of the Act, it is a factor that the employees' wages for the performance of a job function are calculated using the same type of rate of wages, such as

- (a)** an hourly rate;
- (b)** a mileage rate;
- (c)** a piece rate;
- (d)** a per load rate; or
- (e)** a commission rate.

16.4 For the purpose of paragraph 203.2(2)(d) of the Act, the criteria are

- (a)** the maintenance of an employee's rate of wages following their reclassification or demotion to a position that has a lower rate of wages until the rate of wages for the position is greater than the rate of wages payable to the employee immediately before the reclassification or demotion;
- (b)** the increase in rates of wages due to difficulty, during a shortage of skilled workers, in recruiting or retaining employees with the requisite skills for certain positions;
- (c)** the geographic area in which an employee works;
- (d)** the geographic area in which an employee who is on travel status works;
- (e)** the fact that an employee who is on travel status is paid a rate of wages that is different than the rate paid to an employee doing the same work who is not on travel status; and
- (f)** the fact that an employee in an employee development or training program is paid a rate of wages that is different than the rate paid to an employee doing the same work in a position outside the program.

3 Subsection 24(2) of the Regulations is amended by adding the following after paragraph (f):

- (f.1)** a record describing any system referred to in subsection 182.1(2) or 203.2(2) of the Act on the basis of which the employee is paid a rate of wages that is less than the rate paid to another employee;

(E) celui où il se présenterait au travail en personne vu la nature de ses fonctions.

16.3 Pour l'application de l'alinéa 203.2(1)e) de la Loi, est une condition le fait que le salaire des employés pour l'exécution d'une tâche soit calculé en fonction d'un taux de salaire du même type, notamment :

- a)** selon un taux horaire;
- b)** selon un taux kilométrique;
- c)** à la pièce;
- d)** en fonction du chargement;
- e)** à la commission.

16.4 Pour l'application de l'alinéa 203.2(2)d) de la Loi, les critères sont les suivants :

- a)** le maintien du taux de salaire d'un employé à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation à un poste dont le taux de salaire est inférieur à celui de l'employé, et ce jusqu'à ce que le taux de salaire du poste devienne supérieur au taux de salaire de l'employé immédiatement avant le reclassement ou la rétrogradation;
- b)** l'augmentation des taux de salaire en raison de la difficulté à recruter ou à maintenir en poste des employés ayant les compétences requises à l'égard de certains postes lors d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée;
- c)** la région où travaille un employé;
- d)** la région où travaille un employé en déplacement;
- e)** le fait qu'un employé en déplacement est payé à un taux de salaire différent de celui payé à un autre employé accomplissant le même travail et n'étant pas en déplacement;
- f)** le fait qu'un employé participant à un programme de perfectionnement ou de formation des employés est payé à un taux de salaire différent de celui payé à un employé accomplissant le même travail dans un poste à l'extérieur du programme.

3 Le paragraphe 24(2) du même règlement est modifié par adjonction, après l'alinéa f), de ce qui suit :

- f.1)** un registre décrivant tout régime visé aux paragraphes 182.1(2) ou 203.2(2) de la Loi et sur la base duquel l'employé est payé à un taux de salaire inférieur à celui payé à un autre employé;

(f.2) any written request for review made by the employee under subsection 182.2(1) or 203.3(1) of the Act and a copy of the employer's written response to that request;

(f.3) in the case of an employer who is a temporary help agency, a record of each client for whom the employee performs a work assignment and the dates of commencement and termination of the assignment;

4 Schedule II to the Regulations is amended by replacing “Equal wages” with “Equal treatment”.

5 Schedule II to the Regulations is amended by adding the following after “Multi-employer employment”:

Temporary help agencies

6 Schedule II to the Regulations is amended by replacing “Sick leave” with “Medical leave”.

7 Schedule II to the Regulations is amended by replacing “<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/employment-standards/federal-standards.html>” with “<https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/federal-labour-standards.html>”.

Administrative Monetary Penalties (Canada Labour Code) Regulations

8 Part 1 of Schedule 2 to the *Administrative Monetary Penalties (Canada Labour Code) Regulations*² is amended by adding the following after item 28:

	Column 1	Column 2
Item	Provision	Violation Type
28.1	182.1(1)	C
28.2	182.1(3)	C
28.3	182.2(1)	B
28.4	182.2(2)	B
28.5	182.2(3)	C
28.6	182.3	C

f.2) toute demande de révision écrite faite par l'employé au titre des paragraphes 182.2(1) ou 203.3(1) de la Loi et une copie de la réponse écrite de l'employeur à l'égard de cette demande;

f.3) dans le cas d'un employeur qui est une agence de placement temporaire, un registre indiquant tout client auprès duquel l'employé travaille dans le cadre d'une affectation et les dates de début et de fin de l'affectation;

4 À l'annexe II du même règlement, « L'égalité des salaires » est remplacé par « L'égalité de traitement ».

5 L'annexe II du même règlement est modifiée par adjonction, après la mention « Le travail au service de plusieurs employeurs », de ce qui suit :

Les agences de placement temporaire

6 À l'annexe II du même règlement, « Le congé de maladie » est remplacé par « Le congé pour raisons médicales ».

7 À l'annexe II du même règlement, « <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/normes-travail/normes-federales.html> » est remplacé par « <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/normes-travail-federales.html> ».

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

8 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 28, de ce qui suit :

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Disposition	Type de violation
28.1	182.1(1)	C
28.2	182.1(3)	C
28.3	182.2(1)	B
28.4	182.2(2)	B
28.5	182.2(3)	C
28.6	182.3	C

² SOR/2020-260

² DORS/2020-260

9 Part 1 of Schedule 2 to the Regulations is amended by adding the following after item 42:

	Column 1	Column 2
Item	Provision	Violation Type
42.1	203.1(1)(a)	B
42.11	203.1(1)(b)	B
42.12	203.1(1)(c)	B
42.13	203.1(1)(d)	B
42.14	203.1(1)(e)	B
42.15	203.1(1)(f)	C
42.16	203.1(2)	B
42.17	203.2(1)	C
42.18	203.2(3)	C
42.19	203.3(1)	B
42.2	203.3(2)	B
42.21	203.3(3)	C

10 Division 1 of Part 2 of Schedule 2 to the Regulations is amended by adding the following after item 31:

	Column 1	Column 2
Item	Provision	Violation Type
31.1	24(2)(f.1)	A
31.2	24(2)(f.2)	A
31.3	24(2)(f.3)	A

Coming into Force

11 These Regulations come into force on the day on which section 451 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 on the day on which they are registered.

9 La partie 1 de l'annexe 2 du même règlement est modifiée par adjonction, après l'article 42, de ce qui suit :

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Disposition	Type de violation
42.1	203.1(1)a)	B
42.11	203.1(1)b)	B
42.12	203.1(1)c)	B
42.13	203.1(1)d)	B
42.14	203.1(1)e)	B
42.15	203.1(1)f)	C
42.16	203.1(2)	B
42.17	203.2(1)	C
42.18	203.2(3)	C
42.19	203.3(1)	B
42.2	203.3(2)	B
42.21	203.3(3)	C

10 La section 1 de la partie 2 de l'annexe 2 du même règlement est modifiée par adjonction, après l'article 31, de ce qui suit :

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Disposition	Type de violation
31.1	24(2)f.1)	A
31.2	24(2)f.2)	A
31.3	24(2)f.3)	A

Entrée en vigueur

11 Le présent règlement entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'article 451 de la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018*, chapitre 27 des Lois du Canada (2018), ou, si elle est postérieure, à la date de son enregistrement.

INDEX

COMMISSIONS

Canada Energy Regulator

Application to export electricity to the United States	
Altop Energy Investments LP	398

Canadian International Trade Tribunal

Expiry review of order	
Hot-rolled carbon steel plate	399

Canadian Radio-television and Telecommunications Commission

Decisions	402
* Notice to interested parties.....	401
Part 1 applications	401

Public Service Commission

Public Service Employment Act	
Permission and leave granted (Butt, Zaigham)	402
Permission and leave granted (Marson, Michael)	402
Permission granted (Lachance, Marc-Antoine)	403

GOVERNMENT NOTICES

Environment, Dept. of the

Canadian Environmental Protection Act, 1999	
Interim Order Modifying the Operation of Certain Regulations Made Under the Canadian Environmental Protection Act, 1999	383
Notice of intent to amend the Domestic Substances List under subsection 87(4.1) of the Canadian Environmental Protection Act, 1999	385
Notice with respect to the availability of an equivalency agreement with British Columbia (upstream oil and gas sector)....	388

Health, Dept. of

Notice of intent to control fentanyl precursor chemicals and carisoprodol under the Controlled Drugs and Substances Act	389
---	-----

Industry, Dept. of

Appointment [Instrument of Advice].....	389
Appointments	389
Senators called [February 14, 2025]	391

GOVERNMENT NOTICES — Continued

Industry, Dept. of — Continued

Boards of Trade Act	
Chambre de commerce et d'Industrie du Centre-Abitibi	391
Chambre de commerce et industrie Mont-Joli-Mitis (La)	391
Fort Saskatchewan & District Chamber of Commerce	392

Privy Council Office

Appointment opportunities	392
---------------------------------	-----

ORDERS IN COUNCIL

Environment, Dept. of the

Canadian Environmental Protection Act, 1999	
Order Approving the Interim Order Modifying the Operation of Certain Regulations Made Under the Canadian Environmental Protection Act, 1999.....	404

PARLIAMENT

Chief Electoral Officer, Office of the

Canada Elections Act	
Deregistration of a registered political party and its affiliated registered electoral district associations [section 413]	396
Deregistration of registered electoral district associations [section 466 and subsection 468(4)].....	397
Deregistration of registered electoral district associations [subsection 467(1)]	396

PROPOSED REGULATIONS

Citizenship and Immigration, Dept. of

Immigration and Refugee Protection Act	
Regulations Amending the Immigration and Refugee Protection Regulations (Provincial Nominee Program)	411

Employment and Social Development, Dept. of

Canada Labour Code	
Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code (Equal Treatment and Temporary Help Agencies).....	420

* This notice was previously published.

INDEX

AVIS DU GOUVERNEMENT

Conseil privé, Bureau du	
Possibilités de nominations	392
Environnement, min. de l'	
Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)	
Arrêté d'urgence modifiant l'application de certains règlements pris en vertu de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)	383
Avis d'intention de modifier la Liste intérieure en vertu du paragraphe 87(4.1) de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)	385
Avis de disponibilité d'un accord d'équivalence avec la Colombie-Britannique (secteur du pétrole et du gaz en amont)	388
Industrie, min. de l'	
Nomination [instrument d'avis]	389
Nominations	389
Sénateurs appelés [le 14 février 2025]	391
Loi sur les chambres de commerce	
Chambre de commerce et d'Industrie du Centre-Abitibi	391
Chambre de commerce et industrie Mont-Joli-Mitis (La)	391
Fort Saskatchewan & District Chamber of Commerce	392
Santé, min. de la	
Avis d'intention de contrôler les précurseurs du fentanyl ainsi que le carisoprodol en vertu de la Loi réglementant certaines drogues et autres substances	389

COMMISSIONS

Commission de la fonction publique	
Loi sur l'emploi dans la fonction publique	
Permission accordée (Lachance, Marc-Antoine)	403
Permission et congé accordés (Butt, Zaigham)	402
Permission et congé accordés (Marson, Michael)	402

COMMISSIONS (suite)

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	
* Avis aux intéressés	401
Décisions	402
Demandes de la partie 1	401
Régie de l'énergie du Canada	
Demande visant l'exportation d'électricité aux États-Unis	
Altop Energy Investments LP	398
Tribunal canadien du commerce extérieur	
Réexamen relatif à l'expiration de l'ordonnance Tôles d'acier au carbone laminées à chaud	399

DÉCRETS

Environnement, min. de l'	
Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)	
Décret approuvant l'Arrêté d'urgence modifiant l'application de certains règlements pris en vertu de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)	404

PARLEMENT

Directeur général des élections, Bureau du	
Loi électorale du Canada	
Radiation d'associations de circonscription enregistrées [article 466 et paragraphe 468(4)]	397
Radiation d'associations de circonscription enregistrées [paragraphe 467(1)]	396
Radiation d'un parti politique enregistré et de ses associations de circonscription enregistrées affiliées [article 413]	396

RÈGLEMENTS PROJETÉS

Citoyenneté et de l'Immigration, min. de la	
Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés	
Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (Programme des candidats des provinces)	411

* Cet avis a déjà été publié.

RÈGLEMENTS PROJETÉS (suite)

Emploi et du Développement social, min. de l'

Code canadien du travail

Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail (égalité de traitement et agences de placement temporaire).....	420
---	-----