

Canada Gazette

Part I



Gazette du Canada

Partie I

OTTAWA, SATURDAY, APRIL 27, 2019

OTTAWA, LE SAMEDI 27 AVRIL 2019

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 9, 2019, 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 TPSGC.QuestionsLO-OLQueries.PWGSC@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 9 janvier 2019 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 TPSGC.QuestionsLO-OLQueries.PWGSC@tpsgc-pwgsc.gc.ca.

TABLE OF CONTENTS

Government notices	1606
Appointment opportunities	1623
Parliament	
House of Commons	1628
Bills assented to	1628
Commissions	1629
(agencies, boards and commissions)	
Miscellaneous notices	1638
(banks; mortgage, loan, investment, insurance and railway companies; other private sector agents)	
Proposed regulations	1640
(including amendments to existing regulations)	
Index	1704
Supplements	
Copyright Board	

TABLE DES MATIÈRES

Avis du gouvernement	1606
Possibilités de nominations	1623
Parlement	
Chambre des communes	1628
Projets de loi sanctionnés	1628
Commissions	1629
(organismes, conseils et commissions)	
Avis divers	1638
(banques; sociétés de prêts, de fiducie et d'investissements; compagnies d'assurances et de chemins de fer; autres agents du secteur privé)	
Règlements projetés	1640
(y compris les modifications aux règlements existants)	
Index	1705
Suppléments	
Commission du droit d'auteur	

GOVERNMENT NOTICES**DEPARTMENT OF THE ENVIRONMENT****CANADIAN ENVIRONMENTAL PROTECTION
ACT, 1999***Ministerial Condition No. 19823***Ministerial Condition***(Paragraph 84(1)(a) of the Canadian Environmental Protection Act, 1999)*

Whereas the Minister of the Environment and the Minister of Health (the ministers) have assessed information pertaining to the substance benzoic acid, 2-benzoyl-, methyl ester, Chemical Abstracts Service Registry No. 606-28-0;

And whereas the ministers suspect that the substance is toxic or capable of becoming toxic within the meaning of section 64 of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999* (the Act),

The Minister of the Environment, pursuant to paragraph 84(1)(a) of the Act, hereby permits the manufacture or import of the substance in accordance with the conditions set out in the following annex.

Nancy Hamzawi

Assistant Deputy Minister
Science and Technology Branch

On behalf of the Minister of the Environment

ANNEX**Conditions***(Paragraph 84(1)(a) of the Canadian Environmental Protection Act, 1999)*

1. The following definitions apply in these ministerial conditions:

“notifier” means the person who has, on December 11, 2018, provided to the Minister of the Environment the prescribed information concerning the substance, in accordance with subsection 81(1) of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*; and

“substance” means benzoic acid, 2-benzoyl-, methyl ester, Chemical Abstracts Service Registry No. 606-28-0.

2. The notifier may manufacture or import the substance in accordance with the present ministerial conditions.

AVIS DU GOUVERNEMENT**MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT****LOI CANADIENNE SUR LA PROTECTION DE
L'ENVIRONNEMENT (1999)***Condition ministérielle n° 19823***Condition ministérielle***[Alinéa 84(1)a de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)]*

Attendu que la ministre de l'Environnement et la ministre de la Santé (les ministres) ont évalué les renseignements dont elles disposent concernant la substance 2-benzoylbenzoate de méthyle, numéro d'enregistrement 606-28-0 du Chemical Abstracts Service;

Attendu que les ministres soupçonnent que la substance est effectivement ou potentiellement toxique au sens de l'article 64 de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)* [la Loi],

Par les présentes, la ministre de l'Environnement, en vertu de l'alinéa 84(1)a de la Loi, autorise la fabrication ou l'importation de la substance aux conditions énoncées à l'annexe ci-après.

La sous-ministre adjointe

Direction générale des sciences et de la technologie

Nancy Hamzawi

Au nom de la ministre de l'Environnement

ANNEXE**Conditions***[Alinéa 84(1)a de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)]*

1. Les définitions qui suivent s'appliquent aux présentes conditions ministérielles :

« déclarant » s'entend de la personne qui, le 11 décembre 2018, a fourni à la ministre de l'Environnement les renseignements réglementaires concernant la substance conformément au paragraphe 81(1) de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*;

« substance » s'entend de la substance 2-benzoylbenzoate de méthyle, numéro d'enregistrement 606-28-0 du Chemical Abstracts Service.

2. Le déclarant peut fabriquer ou importer la substance conformément aux présentes conditions ministérielles.

Restrictions

3. The notifier may manufacture and import the substance subject to the following conditions:

(a) the substance is not used to manufacture a consumer product to which the *Canada Consumer Product Safety Act* applies, where the substance is present in the consumer product, with exceptions to the following consumer products:

(i) paints and other architectural coatings, as defined in the *Volatile Organic Compound (VOC) Concentration Limits for Architectural Coatings Regulations*, or

(ii) wall plasters and joint sealants;

(b) the substance is not used to manufacture a natural health product, as defined in subsection 1(1) of the *Natural Health Products Regulations*, or a drug or a therapeutic product, as defined in section 2 of the *Food and Drugs Act*, where the substance is present in the natural health product, drug or therapeutic product; or

(c) the substance is not used to manufacture a cosmetic, as defined in section 2 of the *Food and Drugs Act*, where the substance is present in the cosmetic.

4. The notifier must not import the substance if it is present in any of the following:

(a) a consumer product to which the *Canada Consumer Product Safety Act* applies, with the exceptions to the following consumer products:

(i) a paint or another architectural coating, as defined in the *Volatile Organic Compound (VOC) Concentration Limits for Architectural Coatings Regulations*, or

(ii) wall plasters and joint sealants;

(b) a natural health product, as defined in subsection 1(1) of the *Natural Health Products Regulations*, or a drug or a therapeutic product, as defined in section 2 of the *Food and Drugs Act*; or

(c) a cosmetic, as defined in section 2 of the *Food and Drugs Act*.

5. The notifier shall transfer the physical possession or control of the substance only to a person who will use it only in accordance with section 3.

Restrictions

3. Le déclarant peut fabriquer ou importer la substance aux conditions suivantes :

a) la substance n'est pas utilisée pour fabriquer un produit de consommation visé par la *Loi canadienne sur la sécurité des produits de consommation*, alors qu'elle est présente dans le produit de consommation, à l'exception des produits de consommation suivants :

(i) des peintures et autres revêtements architecturaux visés par le *Règlement limitant la concentration en composés organiques volatils (COV) des revêtements architecturaux*,

(ii) des enduits muraux et des matériaux d'étanchéité;

b) la substance n'est pas utilisée pour fabriquer un produit de santé naturel au sens du paragraphe 1(1) du *Règlement sur les produits de santé naturels*, ou une drogue ou un produit thérapeutique au sens de l'article 2 de la *Loi sur les aliments et drogues*, alors qu'elle est présente dans le produit de santé naturel, la drogue ou le produit thérapeutique;

c) la substance n'est pas utilisée pour fabriquer un cosmétique au sens de l'article 2 de la *Loi sur les aliments et drogues*, alors qu'elle est présente dans le cosmétique.

4. Le déclarant ne doit pas importer la substance si elle est présente dans un des produits suivants :

a) un produit de consommation visé par la *Loi canadienne sur la sécurité des produits de consommation*, à l'exception des produits de consommation suivants :

(i) des peintures et autres revêtements architecturaux visés par le *Règlement limitant la concentration en composés organiques volatils (COV) des revêtements architecturaux*,

(ii) des enduits muraux et des matériaux d'étanchéité;

b) un produit de santé naturel au sens du paragraphe 1(1) du *Règlement sur les produits de santé naturels*, ou une drogue ou un produit thérapeutique au sens de l'article 2 de la *Loi sur les aliments et drogues*;

c) un cosmétique au sens de l'article 2 de la *Loi sur les aliments et drogues*.

5. Le déclarant transfère la possession matérielle ou le contrôle de la substance seulement à la personne qui l'utilisera conformément à l'article 3.

Record-keeping requirements

6. (1) The notifier shall maintain electronic or paper records, with any documentation supporting the validity of the information contained in these records, indicating

- (a) the use of the substance;
- (b) the quantity of the substance that the notifier manufactures, imports, purchases, sells and uses; and
- (c) the name and address of each person to whom the notifier transfers the physical possession or control of the substance.

(2) The notifier shall maintain electronic or paper records mentioned in subsection (1) at their principal place of business in Canada, or at the principal place of business in Canada of their representative, for a period of at least five years after they are made.

Other requirements

7. The notifier shall inform any person to whom they transfer the physical possession or control of the substance, in writing, of the terms of the present ministerial conditions. The notifier shall obtain, prior to the first transfer of the substance, written confirmation from this person that they were informed of the terms of the present ministerial conditions. This written confirmation shall be maintained at the principal place of business in Canada of the notifier or of their representative in Canada for a period of at least five years from the day it was received.

8. Section 7 does not apply in relation to the substance that is present in paints and other architectural coatings, as defined in the *Volatile Organic Compound (VOC) Concentration Limits for Architectural Coatings Regulations*, or in wall plasters or joint sealants.

Coming into force

9. These ministerial conditions come into force on April 1, 2019.

[17-1-o]

Exigences en matière de tenue de registres

6. (1) Le déclarant tient des registres papier ou électroniques, accompagnés de toute documentation validant l'information qu'ils contiennent, indiquant :

- a) l'utilisation de la substance;
- b) les quantités de la substance que le déclarant fabrique, importe, achète, vend et utilise;
- c) le nom et l'adresse de chaque personne à qui le déclarant transfère la possession matérielle ou le contrôle de la substance.

(2) Le déclarant conserve les registres tenus conformément au paragraphe (1) à son établissement principal au Canada ou à celui de son représentant au Canada pour une période d'au moins cinq ans après leur création.

Autres exigences

7. Le déclarant informe par écrit toute personne à qui il transfère la possession matérielle ou le contrôle de la substance de l'existence des présentes conditions ministérielles et exige de cette personne, avant le premier transfert de la substance, une déclaration écrite indiquant qu'elle a été informée de l'existence des présentes conditions ministérielles. Le déclarant conserve cette déclaration à son établissement principal au Canada ou à celui de son représentant au Canada pour une période d'au moins cinq ans après sa réception.

8. L'article 7 ne s'applique pas à l'égard de la substance qui est présente dans des peintures et autres revêtements architecturaux visés par le *Règlement limitant la concentration en composés organiques volatils (COV) des revêtements architecturaux* ou dans des enduits muraux et des matériaux d'étanchéité.

Entrée en vigueur

9. Les présentes conditions ministérielles entrent en vigueur le 1^{er} avril 2019.

[17-1-o]

DEPARTMENT OF THE ENVIRONMENT**DEPARTMENT OF HEALTH****CANADIAN ENVIRONMENTAL PROTECTION ACT, 1999**

Publication of final decision after screening assessment of three substances of the Fatty Amides Group — 13-docosenamide, (Z)- (erucamide), CAS RN¹ 112-84-5, 9-octadecenamide, (Z)- (oleamide), CAS RN 301-02-0, and isoctadecanoic acid, reaction products with tetraethylenepentamine (IODA reaction products with TEPA), CAS RN 68784-17-8² — specified on the Domestic Substances List (subsection 77(6) of the Canadian Environmental Protection Act, 1999)

Whereas erucamide, oleamide and IODA reaction products with TEPA are substances identified under subsection 73(1) of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*;

Whereas a summary of the screening assessment conducted on erucamide, oleamide and IODA reaction products with TEPA pursuant to section 74 of the Act is annexed hereby;

And whereas it is concluded that the substances do not meet any of the criteria set out in section 64 of the Act,

Notice therefore is hereby given that the Minister of the Environment and the Minister of Health (the ministers) propose to take no further action on these substances at this time under section 77 of the Act.

Catherine McKenna

Minister of the Environment

Ginette Petitpas Taylor

Minister of Health

ANNEX**Summary of the screening assessment of the Fatty Amides Group**

Pursuant to section 74 of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999* (CEPA), the Minister of the

¹ The Chemical Abstracts Service Registry Number (CAS RN) 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.

² The substance bearing this CAS RN is a UVCB (substances of unknown or variable composition, complex reaction products, or biological material).

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

Publication de la décision finale après évaluation préalable de trois substances du groupe des amides gras — le (Z)-docos-13-énamide (érucamide), NE CAS¹ 112-84-5, l'oléamide, NE CAS 301-02-0, et l'acide iso-octadécanoïque, produits de réaction avec la tétra-éthylène-pentamine (produits de réaction de l'AIOD avec la TEPA), NE CAS 68784-17-8² — inscrites sur la Liste intérieure [paragraphe 77(6) de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)]

Attendu que l'érucamide, l'oléamide et les produits de réaction de l'AIOD avec la TEPA sont des substances qui satisfont aux critères du paragraphe 73(1) de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*;

Attendu qu'un résumé de l'évaluation préalable de l'érucamide, de l'oléamide et des produits de réaction de l'AIOD avec la TEPA réalisée en application de l'article 74 de la Loi est ci-annexé;

Attendu qu'il est conclu que ces substances ne satisfont à aucun des critères de l'article 64 de la Loi,

Avis est par les présentes donné que le ministre de l'Environnement et la ministre de la Santé (les ministres) ont l'intention de ne rien faire pour le moment à l'égard de ces substances en vertu de l'article 77 de la Loi.

La ministre de l'Environnement

Catherine McKenna

La ministre de la Santé

Ginette Petitpas Taylor

ANNEXE**Résumé de l'évaluation préalable du groupe des amides gras**

En vertu de l'article 74 de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)* [LCPE], la ministre de

¹ Le numéro d'enregistrement du Chemical Abstracts Service (NE 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 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.

² La substance portant ce NE CAS est une UVCB (substances de composition inconnue ou variable, produits de réaction complexes ou matières biologiques).

Environment and the Minister of Health have conducted a screening assessment of 3 of the 12 substances referred to collectively under the Chemicals Management Plan as the Fatty Amides Group. These 3 substances were identified as priorities for assessment, as they met categorization criteria under subsection 73(1) of CEPA. Five of the 12 substances were subsequently determined to be of low concern through other approaches, and decisions for these substances are provided in a separate report.³ In addition, 4 substances were placed into other substance groups to which they were more appropriately suited, on the basis of structural features or functionalities of toxicological significance.⁴ The 3 substances addressed in this screening assessment will hereinafter be referred to as the Fatty Amides Group.

Substances in the Fatty Amides Group

CAS RN	<i>Domestic Substances List name</i>	Common name
112-84-5	13-Docosenamide, (Z)-	Erucamide
301-02-0	9-Octadecenamide, (Z)-	Oleamide
68784-17-8 ^a	Isooctadecanoic acid, reaction products with tetraethylenepentamine	IODA reaction products with TEPA

^a The substance bearing this CAS RN is a UVCB (substances of unknown or variable composition, complex reaction products, or biological material).

Erucamide and oleamide are naturally occurring substances that may be produced in the environment by abiotic processes (e.g. forest fires) or by biota. In 2011, they were not reported to be manufactured in Canada, but were imported for use primarily for the manufacture of plastic products and rubbers. In the same year, between 1 000 000 and 10 000 000 kg of erucamide and between 100 000 and 1 000 000 kg of oleamide were imported into Canada. The presence of erucamide and oleamide in environmental media, food or products may result from natural or anthropogenic sources.

IODA reaction products with TEPA is not naturally occurring. In 2011, this substance was not reported to be manufactured in Canada and between 100 and 1 000 kg of the substance were imported into Canada. Uses of IODA

³ Conclusions for the substances bearing CAS RNs 68478-81-9 and 71820-35-4 and Confidential Accession Numbers 11557-1, 11555-8, and 11053-1 are provided in the *Rapid Screening of Substances with Limited General Population Exposure* screening assessment.

⁴ Conclusions for three substances (CAS RNs 120-40-1, 142-78-9, and 68603-42-9) will be provided in the upcoming Alkanolamines and Fatty Alkanolamides Group assessment, while the proposed conclusions for the substance bearing CAS RN 68153-35-5 will be provided in a future screening assessment.

l'Environnement et la ministre de la Santé ont procédé à l'évaluation préalable de 3 des 12 substances appelées collectivement « groupe des amides gras » dans le Plan de gestion des substances chimiques. Ces 3 substances ont été désignées comme devant être évaluées en priorité, car elles satisfont aux critères de catégorisation du paragraphe 73(1) de la LCPE. Par la suite, il a été déterminé à l'aide d'autres approches que 5 de ces 12 substances sont peu préoccupantes. Les décisions concernant ces substances figurent dans un rapport distinct³. Par ailleurs, 4 substances ont été catégorisées dans d'autres groupes plus pertinents, sur la base de caractéristiques structurales ou de fonctions ayant une importance toxicologique⁴. Les 3 substances visées par la présente évaluation préalable sont ci-après désignées « groupe des amides gras ».

Substances du groupe des amides gras

NE CAS	<i>Nom sur la Liste intérieure</i>	Nom commun
112-84-5	(Z)-Docos-13-énamide	Érucamide
301-02-0	Oléamide	Oléamide
68784-17-8 ^a	Acide iso-octadécanoïque, produits de réaction avec la tétra-éthylène-pentamine	Produits de réaction de l'AIOD avec la TEPA

^a La substance portant ce NE CAS est une UVCB (substances de composition inconnue ou variable, produits de réaction complexes ou matières biologiques).

L'érucamide et l'oléamide sont des substances qui existent naturellement dans l'environnement et qui sont le fruit de processus abiotiques (par exemple les feux de forêt) ou biotiques. En 2011, elles n'étaient pas fabriquées au Canada, mais ont été importées pour être surtout utilisées dans la fabrication de produits en plastique et de caoutchouc. Au cours de la même année, entre 1 000 000 et 10 000 000 kg d'érucamide et entre 100 000 et 1 000 000 kg d'oléamide ont été importés au Canada. L'érucamide et l'oléamide présents dans les milieux naturels, les aliments ou les produits proviennent de sources naturelles ou anthropiques.

L'UVCB composée des produits de réaction de l'AIOD avec la TEPA n'est pas une substance trouvée naturellement dans l'environnement. En 2011, on n'a déclaré aucune fabrication de cette UVCB au Canada, et entre

³ Les conclusions concernant les substances portant les NE CAS 68478-81-9 et 71820-35-4 ainsi que les substances portant les numéros d'identification confidentiels 11557-1, 11555-8 et 11053-1 se trouvent dans l'évaluation préalable intitulée *Examen préalable rapide des substances pour lesquelles l'exposition de la population générale est limitée*.

⁴ Les conclusions concernant trois substances (NE CAS 120-40-1, 142-78-9 et 68603-42-9) seront fournies dans l'évaluation à venir sur les alcaolamines et les alcanolamides gras, tandis que les conclusions proposées concernant la substance portant le NE CAS 68153-35-5 apparaîtront dans une évaluation préalable à venir.

reaction products with TEPA in Canada are limited to lubricants and greases, primarily as components in 2-cycle marine outboard engine oils. Releases of this substance to the environment are expected to be minimal from industrial and consumer use.

The ecological risks of erucamide, oleamide, and IODA reaction products with TEPA were characterized using the ecological risk classification (ERC) of organic substances, which is a risk-based approach that employs multiple metrics for both hazard and exposure based upon weighted consideration of multiple lines of evidence for determining risk classification. Hazard profiles are established based principally on metrics regarding mode of toxic action, chemical reactivity, food web-derived internal toxicity thresholds, bioavailability, and chemical and biological activity. Metrics considered in the exposure profiles include potential emission rate, overall persistence, and long-range transport potential. A risk matrix is used to assign a low, moderate or high level of potential concern for substances on the basis of their hazard and exposure profiles. Based on the outcome of the ERC analysis, erucamide, oleamide, and IODA reaction products with TEPA are considered unlikely to be causing ecological harm.

Considering all available lines of evidence presented in this screening assessment, there is a low risk of harm to the environment from erucamide, oleamide, and IODA reaction products with TEPA. It is concluded that erucamide, oleamide, and IODA reaction products with TEPA do not meet the criteria under paragraph 64(a) or (b) of CEPA, as they are not entering the environment in a quantity or concentration or under conditions that have or may have an immediate or long-term harmful effect on the environment or its biological diversity or that constitute or may constitute a danger to the environment on which life depends.

Erucamide and oleamide exhibit low acute toxicity and are not genotoxic. No adverse effects were noted for erucamide in repeated-dose and developmental toxicity studies in laboratory animals; erucamide is therefore considered to be of low hazard potential. Limited health effects information was available for oleamide; however, as erucamide and oleamide are similar with respect to their chemical structure, physical and chemical properties, and toxicokinetics, oleamide is similarly expected to be of low hazard potential.

IODA reaction products with TEPA exhibits low acute toxicity and is not genotoxic. No adverse health effects were

100 et 1000 kg de cette dernière ont été importés au Canada. Son utilisation au Canada se limite aux lubrifiants et aux graisses. Les produits de réaction de l'AIOD avec la TEPA sont surtout utilisés dans la composition d'huiles pour les moteurs hors-bord à deux temps. Les rejets de cette substance dans l'environnement attribuables aux usages industriels et aux produits de consommation devraient être minimes.

Les risques pour l'environnement associés à l'érucamide, à l'oléamide et aux produits de réaction de l'AIOD avec la TEPA ont été caractérisés à l'aide de la classification du risque écologique (CRE) des substances organiques, c'est-à-dire une approche basée sur le risque qui considère plusieurs paramètres liés au danger et à l'exposition et attribue un classement de risque après pondération de plusieurs éléments de preuve. Les profils de danger sont principalement basés sur des paramètres comme le mode d'action toxique, la réactivité chimique, les seuils de toxicité interne dérivés du réseau trophique, la biodisponibilité et l'activité biologique et chimique. Les paramètres pris en compte pour dresser les profils d'exposition sont le taux d'émission potentielle, la persistance globale et le potentiel de transport à grande distance. À l'aide d'une matrice des risques, on assigne aux substances un niveau de préoccupation, soit faible, modéré ou élevé, à partir de leurs profils de danger et d'exposition. Selon les résultats de la CRE, l'érucamide, l'oléamide et les produits de réaction de l'AIOD avec la TEPA sont considérés comme peu susceptibles de causer des effets nocifs sur l'environnement.

Compte tenu de tous les éléments de preuve contenus dans la présente évaluation préalable, l'érucamide, l'oléamide et les produits de réaction de l'AIOD avec la TEPA présentent un faible risque d'effets nocifs sur l'environnement. Il est conclu que l'érucamide, l'oléamide et les produits de réaction de l'AIOD avec la TEPA ne satisfont pas aux critères énoncés aux alinéas 64a) et b) de la LCPE, car ils ne pénètrent pas dans l'environnement en une quantité ou concentration ou dans des conditions de nature à avoir, immédiatement ou à long terme, un effet nocif sur l'environnement ou sur la diversité biologique, ou à mettre en danger l'environnement essentiel pour la vie.

L'érucamide et l'oléamide présentent une faible toxicité aiguë et ne sont pas génotoxiques. Aucun effet nocif de l'érucamide n'a été observé au cours des études avec doses répétées et sur la toxicité pour le développement effectuées sur des animaux de laboratoire; c'est la raison pour laquelle on considère que l'érucamide présente un faible potentiel de danger. Les données sur les effets sur la santé de l'oléamide étaient peu nombreuses, mais comme sa structure chimique, ses propriétés physicochimiques et sa toxicocinétique sont semblables à celles de l'érucamide, on s'attend à ce qu'elle présente aussi un faible potentiel de danger.

L'UVCB composée des produits de réaction de l'AIOD avec la TEPA présente une faible toxicité aiguë et n'est pas

noted in a short-term repeated-dose toxicity study or in a combined developmental and reproductive toxicity study. IODA reaction products with TEPA is expected to be of low hazard potential.

Considering the low toxicity of erucamide, oleamide, and IODA reaction products with TEPA, the potential risk to human health is considered to be low.

On the basis of information presented in this screening assessment, it is concluded that erucamide, oleamide, and IODA reaction products with TEPA do not meet the criteria under paragraph 64(c) of CEPA, as they are not entering the environment in a quantity or concentration or under conditions that constitute or may constitute a danger in Canada to human life or health.

Conclusion

It is concluded that erucamide, oleamide and IODA reaction products with TEPA do not meet any of the criteria set out under section 64 of CEPA.

The screening assessment for these substances is available on the Canada.ca ([Chemical Substances](http://Canada.ca)) website.

[17-1-o]

DEPARTMENT OF THE ENVIRONMENT

DEPARTMENT OF HEALTH

CANADIAN ENVIRONMENTAL PROTECTION ACT, 1999

Publication of results of investigations and recommendations for a substance — cyclohexane, 5-isocyanato-1-(isocyanatomethyl)-1,3,3-trimethyl-(isophorone diisocyanate; IPDI), CAS RN¹ 4098-71-9 — specified on the Domestic Substances List (paragraphs 68(b) and (c) of the Canadian Environmental Protection Act, 1999)

Whereas a summary of the screening assessment conducted on IPDI pursuant to paragraphs 68(b) and (c) of the Act is annexed hereby;

¹ The Chemical Abstracts Service Registry Number (CAS RN) 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.

génotoxique. On n'a relevé aucun effet nocif sur la santé lors d'une étude menée à court terme sur la toxicité avec des doses répétées et lors d'une étude combinée sur la toxicité pour la reproduction et pour le développement. Cette UVCB devrait présenter un faible potentiel de danger.

Compte tenu de la faible toxicité de l'érucamide, de l'oléamide et des produits de réaction de l'AIOD avec la TEPA, il est jugé que le risque pour la santé humaine est faible.

À la lumière des renseignements contenus dans la présente évaluation préalable, il est conclu que l'érucamide, l'oléamide et les produits de réaction de l'AIOD avec la TEPA ne satisfont pas aux critères énoncés à l'alinéa 64c) de la LCPE, car ils ne pénètrent pas dans l'environnement en une quantité ou concentration ou dans des conditions de nature à constituer un danger au Canada pour la vie ou la santé humaines.

Conclusion

Il a été conclu que l'érucamide, l'oléamide et les produits de réaction de l'AIOD avec la TEPA ne satisfont à aucun des critères énoncés à l'article 64 de la LCPE.

L'évaluation préalable de ces substances est disponible sur le site Web Canada.ca ([Substances chimiques](http://site Web Canada.ca)).

[17-1-o]

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT

MINISTÈRE DE LA SANTÉ

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

Publication des résultats des enquêtes et des recommandations pour une substance — l'isocyanate de 3-isocyanatométhyl-3,5,5-triméthylcyclohexyle (diisocyanate d'isophorone; IPDI), NE CAS¹ 4098-71-9 — inscrite sur la Liste intérieure [alinéas 68b) et c) de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)]

Attendu qu'un résumé de l'évaluation préalable de l'isocyanate de 3-isocyanatométhyl-3,5,5-triméthylcyclohexyle réalisée en application des alinéas 68b) et c) de la Loi est ci-annexé;

¹ Le numéro d'enregistrement du Chemical Abstracts Service (NE 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 pour les rapports destinés au Gouvernement du Canada lorsque des renseignements et des rapports sont exigés par la loi ou une politique administrative, est interdite sans l'autorisation écrite préalable de l'American Chemical Society.

And whereas it is concluded that the substance does not meet any of the criteria set out in section 64 of the Act,

Notice therefore is hereby given that the Minister of the Environment and the Minister of Health (the ministers) propose to take no further action on this substance at this time.

Catherine McKenna

Minister of the Environment

Ginette Petitpas Taylor

Minister of Health

ANNEX

Summary of the screening assessment of cyclohexane, 5-isocyanato-1-(isocyanatomethyl)-1,3,3-trimethyl-

Pursuant to section 68 of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999* (CEPA), the Minister of the Environment and the Minister of Health have conducted a screening assessment of cyclohexane, 5-isocyanato-1-(isocyanatomethyl)-1,3,3-trimethyl-, hereinafter referred to as isophorone diisocyanate (IPDI). The Chemical Abstracts Service Registry Number (CAS RN) for IPDI is 4098-71-9. This substance is among those substances identified as priorities for assessment on the basis of other human health concerns.

IPDI does not occur naturally in the environment. It is used primarily as a monomer to make various polymers, such as polyurethanes. According to information submitted in response to a survey under CEPA section 71, there was no manufacture of IPDI in Canada in 2011. A total of 111 104 kg of IPDI was imported into Canada in 2011. IPDI has been reported to be found in paints and coatings, adhesives and sealants, and floor coverings.

The ecological risk of IPDI was characterized using the ecological risk classification of organic substances (ERC), which is a risk-based approach that employs multiple metrics for both hazard and exposure, with weighted consideration of multiple lines of evidence for determining risk classification. Hazard profiles are based principally on metrics regarding mode of toxic action, chemical reactivity, food web-derived internal toxicity thresholds, bio-availability, and chemical and biological activity. Metrics considered in the exposure profiles include potential emission rate, overall persistence, and long-range transport potential. A risk matrix is used to assign a low, moderate or high level of potential concern for substances on the basis of their hazard and exposure profiles. Based on the outcome of the ERC analysis, IPDI is considered unlikely to be causing ecological harm.

Attendu qu'il a été conclu que cette substance ne satisfait à aucun des critères énoncés à l'article 64 de la Loi,

Avis est par les présentes donné que la ministre de l'Environnement et la ministre de la Santé (les ministres) ont l'intention de ne rien faire pour le moment à l'égard de cette substance.

La ministre de l'Environnement

Catherine McKenna

La ministre de la Santé

Ginette Petitpas Taylor

ANNEXE

Résumé de l'évaluation préalable de l'isocyanate de 3-isocyanatométhyl-3,5,5-triméthylcyclohexyle

En vertu de l'article 68 de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)* [LCPE], la ministre de l'Environnement et la ministre de la Santé ont procédé à une évaluation préalable de l'isocyanate de 3-isocyanatométhyl-3,5,5-triméthylcyclohexyle, désigné dans le présent document par son nom commun diisocyanate d'isophorone (IPDI). Le numéro d'enregistrement du Chemical Abstracts Service (NE CAS) de l'IPDI est le 4098-71-9. En raison des préoccupations qu'il suscite pour la santé humaine, il a été classé parmi les substances dont l'évaluation était prioritaire.

L'IPDI n'existe pas naturellement dans l'environnement. Il sert surtout de monomère lors de la synthèse de divers polymères comme les polyuréthanes. Selon les informations obtenues dans le cadre d'une enquête réalisée en vertu de l'article 71 de la LCPE, la substance n'a pas été fabriquée au Canada en 2011, mais 111 104 kg y ont été importés. La présence d'IPDI dans des peintures et revêtements, dans des adhésifs et scellants, ainsi que dans des revêtements de plancher a été déclarée.

Les risques posés par l'IPDI à l'environnement ont été caractérisés à l'aide de la classification des risques écologiques des substances organiques (CRE), c'est-à-dire une approche basée sur le risque qui considère plusieurs paramètres liés au danger et à l'exposition et attribue à la substance un classement de risque après pondération de plusieurs éléments de preuve. Les profils de danger reposent principalement sur des paramètres liés au mode d'action toxique, à la réactivité chimique, aux seuils de toxicité interne dérivés du réseau trophique, à la biodisponibilité et à l'activité chimique et biologique. Les paramètres pris en compte pour la détermination des profils d'exposition comprennent le taux d'émission potentiel, la persistance globale et le potentiel de transport sur de grandes distances. Une matrice de risques est utilisée pour attribuer aux substances un potentiel faible, moyen ou élevé, à

Considering all available lines of evidence presented in this screening assessment, there is a low risk of harm to the environment from IPDI. It is concluded that IPDI does not meet the criteria under paragraph 64(a) or (b) of CEPA, as it is not entering the environment in a quantity or concentration or under conditions that have or may have an immediate or long-term harmful effect on the environment or its biological diversity or that constitute or may constitute a danger to the environment on which life depends.

The general population is not expected to be exposed to IPDI via environmental media, food or drinking water. IPDI may be used in a small number of automotive paint hardeners available to consumers. Air concentrations of IPDI from the do-it-yourself use of these products were modelled and compared with the critical health effect levels for IPDI. Changes in the nasal cavity and larynx indicative of airway irritation were identified as the critical health effect for IPDI. The resultant margins of exposure are considered adequate to address uncertainties in the health effects and exposure databases.

On the basis of the information presented in this screening assessment, it is concluded that IPDI does not meet the criteria under paragraph 64(c) of CEPA, as it is not entering the environment in a quantity or concentration or under conditions that constitute or may constitute a danger in Canada to human life or health.

Conclusion

It is concluded that IPDI does not meet any of the criteria set out in section 64 of CEPA.

The screening assessment for this substance is available on the Canada.ca ([Chemical Substances](http://Canada.ca)) website.

[17-1-o]

DEPARTMENT OF HEALTH

HAZARDOUS MATERIALS INFORMATION REVIEW ACT

Decisions, undertakings and orders on claims for exemption

Pursuant to paragraph 18(1)(a) of the *Hazardous Materials Information Review Act*, the Chief Screening Officer hereby gives notice of the decisions of the screening

partir de leurs profils de danger et d'exposition. Selon les résultats de la CRE, l'IPDI est considéré comme peu susceptible de causer des effets nocifs sur l'environnement.

Compte tenu de tous les éléments de preuve contenus dans la présente évaluation préalable, l'IPDI présente un faible risque d'effets nocifs sur l'environnement. Il est conclu que l'IPDI ne satisfait pas aux critères énoncés aux alinéas 64a) et b) de la LCPE, car il ne pénètre pas dans l'environnement en une quantité ou concentration ou dans des conditions de nature à avoir, immédiatement ou à long terme, un effet nocif sur l'environnement ou sur la diversité biologique ou à mettre en danger l'environnement essentiel pour la vie.

La population générale ne devrait pas être exposée à l'IPDI dans les milieux naturels, par l'alimentation ni par l'eau potable. L'IPDI pourrait être présent dans un petit nombre de durcisseurs de peinture pour automobiles, vendus aux consommateurs. Les concentrations d'IPDI dans l'air découlant de l'utilisation de ces produits par les bricoleurs ont été modélisées et elles ont été comparées aux niveaux d'effets critiques de l'IPDI. Il a été déterminé que des changements dans la cavité nasale et le larynx, indicatifs de l'irritation des voies respiratoires, étaient l'effet critique de l'IPDI sur la santé. Les marges d'exposition résultantes sont considérées être adéquates pour compenser les incertitudes dans les bases de données sur les effets sur la santé et l'exposition.

À la lumière des renseignements contenus dans la présente évaluation préalable, il est conclu que l'IPDI ne satisfait pas aux critères énoncés à l'alinéa 64c) de la LCPE, car il ne pénètre pas dans l'environnement en une quantité ou concentration ou dans des conditions de nature à constituer un danger au Canada pour la vie ou la santé humaines.

Conclusion

Il est conclu que l'IPDI ne satisfait à aucun des critères énoncés à l'article 64 de la LCPE.

L'évaluation préalable de cette substance est disponible sur le site Web Canada.ca ([Substances chimiques](http://site Web Canada.ca)).

[17-1-o]

MINISTÈRE DE LA SANTÉ

LOI SUR LE CONTRÔLE DES RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX MATIÈRES DANGEREUSES

Décisions, engagements et ordres rendus relativement aux demandes de dérogation

En vertu de l'alinéa 18(1)a) de la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*, l'agente de contrôle en chef donne, par les présentes, avis

officer respecting each claim for exemption and the relevant safety data sheet (SDS) and (where applicable) the label listed below.

In accordance with section 20 of the *Hazardous Materials Information Review Act*, a claimant or any affected party, as defined, may appeal a decision or order of a screening officer. An affected party may also appeal an undertaking in respect of which a notice has been published in the *Canada Gazette*. To initiate the appeal process, a Statement of Appeal (Form 1) as prescribed by the *Hazardous Materials Information Review Act Appeal Board Procedures Regulations* must be completed and delivered, along with the fee prescribed by section 12 of the *Hazardous Materials Information Review Regulations*, within 45 days of the publication of this notice in the *Canada Gazette*, Part I, to the Chief Appeals Officer at the following address: Workplace Hazardous Materials Bureau, 269 Laurier Avenue West, 8th Floor, 4908B, Ottawa, Ontario K1A 0K9.

Véronique Lalonde

Chief Screening Officer

On February 11, 2015, the *Hazardous Products Act* (HPA) was amended, and the *Controlled Products Regulations* (CPR) and the Ingredient Disclosure List were repealed and replaced with the new *Hazardous Products Regulations* (HPR). The revised legislation (HPA/HPR) is referred to as WHMIS 2015.

All claims for exemption in this publication were filed and evaluated in accordance with the provisions of WHMIS 2015.

A Notice of Filing was published in Part I of the *Canada Gazette* and there were no written representations from affected parties with respect to any of the claims for exemption and related SDSs or labels mentioned below.

Each of the claims for exemption listed in the table below was found to be valid except for registry numbers (RNs) 9611 and 9613, which were found to be partially valid, and RN 10009, which was found to be invalid. The screening officer reached this decision after reviewing the information in support of the claim, having regard exclusively to the criteria found in section 3 of the *Hazardous Materials Information Review Regulations*.

des décisions rendues par l'agente de contrôle au sujet de chaque demande de dérogation, de la fiche de données de sécurité (FDS) et de l'étiquette, le cas échéant, énumérées ci-dessous.

Conformément à l'article 20 de la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*, un demandeur ou une partie touchée, telle qu'elle est définie, peut appeler d'une décision rendue ou d'un ordre donné par un agent de contrôle. Une partie touchée peut également appeler d'un engagement à l'égard duquel un avis a été publié dans la *Gazette du Canada*. Pour ce faire, il faut remplir une Déclaration d'appel (formule 1) prescrite par le *Règlement sur les procédures des commissions d'appel constituées en vertu de la Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux marchandises dangereuses* et la livrer, ainsi que les droits exigés par l'article 12 du *Règlement sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*, dans les 45 jours suivant la date de publication du présent avis dans la Partie I de la *Gazette du Canada*, à l'Agent d'appel en chef, à l'adresse suivante : Bureau des matières dangereuses utilisées au travail, 269, avenue Laurier Ouest, 8^e étage, 4908B, Ottawa (Ontario) K1A 0K9.

L'agente de contrôle en chef

Véronique Lalonde

Le 11 février 2015, la *Loi sur les produits dangereux* (LPD) a été modifiée, et le *Règlement sur les produits contrôlés* (RPC) et la Liste de divulgation des ingrédients ont été abrogés et remplacés par le *Règlement sur les produits dangereux* (RPD). La loi révisée (LPD/RPD) est appelée SIMDUT 2015.

Toutes les demandes de dérogation dans cette publication ont été déposées et évaluées conformément aux dispositions du SIMDUT 2015.

Un avis de dépôt a été publié dans la Partie I de la *Gazette du Canada* et les parties affectées n'ont présenté aucune observation à l'égard des demandes de dérogations énumérées ci-dessous, ni aux FDS ou aux étiquettes s'y rapportant.

Chacune des demandes de dérogation présentées dans le tableau ci-dessous a été jugée fondée à l'exception de celles pour les numéros d'enregistrement (NE) 9611 et 9613, qui ont été jugées partiellement valides, et le NE 10009, qui a été jugée invalide. L'agente de contrôle a rendu cette décision après avoir étudié l'information présentée à l'appui de la demande, eu égard exclusivement aux critères figurant à l'article 3 du *Règlement sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*.

RN/ NE	Claimant/ Demandeur	Product Identifier/ Identificateur du produit	Date of Decision/ Date de la décision
9611	TBF Environmental Technology Inc.	BerdeSol	2019-01-23
9613	TBF Environmental Technology Inc.	KradaSol	2019-01-23
10009	BWA Water Additives US LLC	BELLASOL S29	2019-02-20
12064	Suez Water Technologies & Solutions Canada	SPEC-AID 8Q5701	2019-02-04
12066	Suez Water Technologies & Solutions Canada	FERROQUEST LP7200	2019-02-04
12067	Suez Water Technologies & Solutions Canada	FERROQUEST LP7202	2019-02-04
12071	Suez Water Technologies & Solutions Canada	LOSALT LS1512	2019-02-04

In all cases where the SDS or the label was determined not to be in compliance with the relevant legislation, pursuant to subsection 16.1(1) of the *Hazardous Materials Information Review Act*, the claimant was given 30 days to provide the screening officer with a signed undertaking accompanied by the SDS or the label amended as necessary.

Non-compliances that fall outside the scope of what is required to be published in the *Canada Gazette* are referred to as “administrative non-compliances.”

Please refer to [Health Canada’s List of Active Claims for Exemption](#) for a description of “administrative non-compliances” and their associated corrective measures.

CLAIMS FOR WHICH THE SCREENING OFFICER WAS SATISFIED THAT THE CLAIMANT HAD TAKEN THE MEASURES SET OUT IN THE UNDERTAKING

Pursuant to paragraph 18(1)(b) of the *Hazardous Materials Information Review Act*, the Chief Screening Officer hereby gives notice of information that has been disclosed on the relevant SDS or label in compliance with an undertaking and the date on which the notice referred to in subsection 16.1(3) of the Act was issued.

RN: 12064

Date of compliance undertaking: 2019-03-12

The claimant had been advised to correct administrative non-compliances in the SDS (or label) and had been further advised to amend the SDS (or label) as indicated below.

1. Disclose the hazard classification of “Specific target organ toxicity, single exposure — Category 1 (oral, kidney)”.
2. Disclose the symbol or name of symbol for “Exclamation mark”.

Dans tous les cas où la FDS ou l’étiquette a été jugée non conforme à la législation applicable, en vertu du paragraphe 16.1(1) de la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*, un délai de 30 jours a été accordé au demandeur pour renvoyer à l’agente de contrôle l’engagement signé, accompagné de la FDS ou de l’étiquette modifiée selon les exigences.

Les non-conformités qui ne relèvent pas des exigences stipulées à être publiées dans la *Gazette du Canada* s’appellent les « non-conformités administratives ».

Veillez vous référer à la [Liste des demandes de dérogation actives de Santé Canada](#) pour une description de ces « non-conformités administratives » et les mesures correctives associées.

DEMANDES POUR LESQUELLES L’AGENTE DE CONTRÔLE ÉTAIT CONVAINCUE QUE LE DEMANDEUR AVAIT RESPECTÉ L’ENGAGEMENT

En vertu de l’alinéa 18(1)(b) de la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*, l’agente de contrôle en chef donne, par les présentes, avis de renseignements qui ont été divulgués sur la FDS ou l’étiquette pertinente en exécution d’un engagement et de la date à laquelle l’avis prévu au paragraphe 16.1(3) de la Loi a été envoyé.

NE : 12064

Date de l’engagement de conformité : 2019-03-12

Le demandeur avait reçu avis de corriger les non-conformités administratives de la FDS (ou de l’étiquette) et avait aussi reçu avis de modifier la FDS (ou l’étiquette) de la façon suivante.

1. Divulguer la classification de danger « Toxicité pour certains organes cibles — exposition unique — catégorie 1 (orale, du rein) ».
2. Divulguer le symbole et/ou le nom du symbole « point d’exclamation ».

3. Disclose the additional information elements concerning hazard and precautionary statements.

4. Disclose the applicable common names and synonyms for the ingredient “Ethylene glycol”.

5. Disclose the special treatment needed for ethylene glycol poisoning.

6. Disclose that “Ethylene glycol” has been shown to cause specific target organic toxicity with a single oral exposure, affecting the kidneys and the central nervous system, under the subheading “Specific target organ toxicity — single exposure”.

RN: 12066

Date of compliance undertaking: 2019-03-12

The claimant had been advised to correct administrative non-compliances in the SDS (or label) and had been further advised to amend the SDS (or label) as indicated below.

1. Disclose the hazard classifications of “Skin Corrosion/Irritation — Category 1,” and “Skin Sensitizer — Category 1”.

2. Disclose the additional information elements concerning hazard and precautionary statements.

3. Disclose the applicable common names and synonyms for the ingredients “Adipic acid” and “Picric acid”.

4. Disclose a statement conveying “Take off immediately all contaminated clothing” for skin contact and “Do not induce vomiting” for ingestion.

5. Disclose the symptoms and effects related to skin corrosion/irritation and skin sensitization.

6. Disclose the corrosive effects due to skin contact and ingestion under the applicable routes of exposure.

7. Disclose the symptoms related to the “Skin Corrosion/Irritation — Category 1,” “Serious Eye Damage — Category 1” and the “Skin Sensitizer — Category 1” classifications of the product.

8. Disclose the percent unknown acute dermal, inhalation, and oral toxicity.

9. Disclose that skin contact may cause skin corrosion under the subheading “Skin corrosion/irritation”.

3. Divulguer les éléments d’information supplémentaires concernant les mentions de danger et les conseils de prudence.

4. Divulguer les noms communs et les synonymes applicables de l’ingrédient « Éthylène glycol ».

5. Divulguer le traitement spécial nécessaire pour l’empoisonnement par l’éthylène glycol.

6. Divulguer qu’il a été établi que l’ingrédient « Éthylène glycol » est une cause de toxicité pour certains organes cibles avec une exposition orale unique, affectant les reins et le système nerveux central, sous la sous-rubrique « Toxicité pour certains organes cibles — exposition unique ».

NE : 12066

Date de l’engagement de conformité : 2019-03-12

Le demandeur avait reçu avis de corriger les non-conformités administratives de la FDS (ou de l’étiquette) et avait aussi reçu avis de modifier la FDS (ou l’étiquette) de la façon suivante.

1. Divulguer les classifications de danger de « Corrosion cutanée/irritation cutanée — catégorie 1 » et « Sensibilisant cutané — catégorie 1 ».

2. Divulguer les éléments d’information supplémentaires concernant les mentions de danger et les conseils de prudence.

3. Divulguer les noms communs et les synonymes applicables des ingrédients « Acide adipique » et « Acide picrique ».

4. Divulguer une déclaration indiquant « Enlever immédiatement tous les vêtements contaminés » pour le contact cutané et « Ne pas faire vomir » pour l’ingestion.

5. Divulguer les symptômes et effets relatifs à la corrosion cutanée/irritation cutanée et à la sensibilisation cutanée.

6. Divulguer les effets corrosifs dus au contact cutané et à l’ingestion en vertu des voies d’exposition applicables.

7. Divulguer les symptômes liés aux classifications « Corrosion cutanée/irritation cutanée — catégorie 1 », « Lésions oculaires graves — catégorie 1 » et « Sensibilisant cutané — catégorie 1 » du produit.

8. Divulguer le pourcentage de toxicité aiguë inconnue pour le contact cutané, l’inhalation et la voie orale.

9. Divulguer que le contact cutané peut provoquer une corrosion cutanée sous la sous-rubrique « Corrosion cutanée/irritation cutanée ».

10. Disclose that the product may cause skin sensitization under the subheading “Skin sensitization”.

RN: 12067

Date of compliance undertaking: 2019-03-11

The claimant had been advised to correct administrative non-compliances in the SDS (or label) and had been further advised to amend the SDS (or label) as indicated below.

1. Disclose the hazard classifications of “Skin Corrosion/Irritation — Category 1,” and “Skin Sensitizer — Category 1”.
2. Disclose the additional information elements concerning hazard and precautionary statements.
3. Disclose the applicable common names and synonyms for the ingredients “Adipic acid” and “Picric acid”.
4. Disclose a statement conveying “Take off immediately all contaminated clothing” for skin contact and “Do not induce vomiting” for ingestion.
5. Disclose the symptoms and effects related to skin corrosion/irritation and skin sensitization.
6. Disclose the corrosive effects due to skin contact and ingestion under the applicable routes of exposure.
7. Disclose the symptoms related to the “Skin Corrosion/Irritation — Category 1”, “Serious Eye Damage — Category 1” and the “Skin Sensitizer — Category 1” classifications of the product.
8. Disclose the percent unknown acute dermal, inhalation, and oral toxicity.
9. Disclose that skin contact may cause skin corrosion under the subheading “Skin corrosion/irritation”.
10. Disclose that the product may cause skin sensitization under the subheading “Skin sensitization”.

RN: 12071

Date of compliance undertaking: 2019-03-12

The claimant had been advised to correct administrative non-compliances in the SDS (or label) and had been further advised to amend the SDS (or label) as indicated below.

1. Disclose the percent of unknown toxicity of 1.4% for the calculated product inhalation ATE value.

10. Divulguer que le produit peut provoquer une corrosion cutanée sous la sous-rubrique « Corrosion cutanée/irritation cutanée ».

NE : 12067

Date de l’engagement de conformité : 2019-03-11

Le demandeur avait reçu avis de corriger les non-conformités administratives de la FDS (ou de l’étiquette) et avait aussi reçu avis de modifier la FDS (ou l’étiquette) de la façon suivante.

1. Divulguer les classifications de danger de « Corrosion cutanée/irritation cutanée — catégorie 1 » et « Sensibilisant cutané — catégorie 1 ».
2. Divulguer les éléments d’information supplémentaires concernant les mentions de danger et les conseils de prudence.
3. Divulguer les noms communs et les synonymes applicables des ingrédients « Acide adipique » et « Acide picrique ».
4. Divulguer une déclaration indiquant « Enlever immédiatement tous les vêtements contaminés » pour le contact cutané et « Ne pas faire vomir » pour l’ingestion.
5. Divulguer les symptômes et effets relatifs à la corrosion cutanée/irritation cutanée et à la sensibilisation cutanée.
6. Divulguer les effets corrosifs dus au contact cutané et à l’ingestion en vertu des voies d’exposition applicables.
7. Divulguer les symptômes liés aux classifications « Corrosion cutanée/irritation cutanée — catégorie 1 », « Lésions oculaires graves — catégorie 1 » et « Sensibilisant cutané — catégorie 1 » du produit.
8. Divulguer le pourcentage de toxicité aiguë inconnue pour le contact cutané, l’inhalation et la voie orale.
9. Divulguer que le contact cutané peut provoquer une corrosion cutanée sous la sous-rubrique « Corrosion cutanée/irritation cutanée ».
10. Divulguer que le produit peut provoquer une corrosion cutanée sous la sous-rubrique « Sensibilisation cutanée ».

NE : 12071

Date de l’engagement de conformité : 2019-03-12

Le demandeur avait reçu avis de corriger les non-conformités administratives de la FDS (ou de l’étiquette) et avait aussi reçu avis de modifier la FDS (ou l’étiquette) de la façon suivante.

1. Divulguer le pourcentage de toxicité inconnue de 1,4 % pour la valeur ETA (par inhalation) calculée du produit.

2. Disclose the applicable common names and synonyms for the ingredient “*N*-methylmorpholine”.

3. Disclose the calculated dermal ATE of 2 580 mg/kg (1.4% unknown) and calculated inhalation (vapour) ATE of 18 mg/L (1.4% unknown).

4. Correct the disclosure of misleading information regarding the LD₅₀ (rat, oral) value for the confidential ingredient “Amino ether” and the LD₅₀ (rabbit, dermal) for the ingredient “*N*-methylmorpholine”.

CLAIMS FOR WHICH THE SCREENING OFFICER ISSUED THE DECISION THAT THE CLAIM FOR EXEMPTION WAS EITHER PARTIALLY VALID OR INVALID

In the case of the following claims, the screening officer issued the decision that the claims for exemption were partially valid.

Pursuant to section 18 of the *Hazardous Materials Information Review Act*, the Chief Screening Officer hereby gives notice of information that the screening officer ordered to be disclosed on an SDS or a label pursuant to subsection 16(1) and information that has been disclosed on the relevant SDS or label in compliance with an undertaking, and the dates on which the orders and notices referred to in subsection 16.1(3) of the Act were issued.

RN: 9611

Date of compliance undertaking: 2019-03-12

The claimant had been advised to correct administrative non-compliances in the SDS (or label) and had been further advised to amend the SDS (or label) as indicated below.

1. Disclose the additional hazard classification “Skin Sensitizer — Category 1B”.

2. Disclose the additional information elements concerning hazard and precautionary statements.

3. Disclose the boiling range of the product.

4. Disclose that the confidential ingredient “Aryl halide” has been shown to be a skin irritant.

RN: 9613

Date of compliance undertaking: 2019-03-12

The claimant had been advised to correct administrative non-compliances in the SDS (or label) and had been further advised to amend the SDS (or label) as indicated below.

2. Divulguer les noms communs et les synonymes applicables de l'ingrédient « *N*-méthylmorpholine ».

3. Divulguer la valeur ETA par voie cutanée calculée de 2 580 mg/kg (1,4 % inconnu) et la valeur ETA par inhalation (vapeur) calculée de 18 mg/L (1,4 % inconnu).

4. Corriger la divulgation d'informations trompeuses concernant la valeur DL₅₀ (rat, voie orale) de l'ingrédient confidentiel « Éther aminé » et la valeur DL₅₀ (lapin, voie cutanée) de l'ingrédient « *N*-méthylmorpholine ».

DEMANDES POUR LESQUELLES L'AGENTE DE CONTRÔLE A RENDU LA DÉCISION QUE LA DEMANDE DE DÉROGATION ÉTAIT PARTIELLEMENT VALIDE OU INVALIDE

Pour les demandes ci-dessous, l'agente de contrôle a rendu la décision que les demandes de dérogation étaient partiellement valides.

En vertu de l'article 18 de la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*, l'agente de contrôle en chef donne, par les présentes, avis de renseignements que l'agente de contrôle a ordonné de divulguer sur la FDS ou l'étiquette en vertu du paragraphe 16(1) et avis de renseignements qui ont été divulgués sur la FDS ou l'étiquette pertinente en exécution d'un engagement, et les dates auxquelles les ordres et les avis prévus au paragraphe 16.1(3) de la Loi ont été envoyés.

NE : 9611

Date de l'engagement de conformité : 2019-03-12

Le demandeur avait reçu avis de corriger les non-conformités administratives de la FDS (ou de l'étiquette) et avait aussi reçu avis de modifier la FDS (ou l'étiquette) de la façon suivante.

1. Divulguer la classification de danger supplémentaire de « Sensibilisant cutané — catégorie 1B ».

2. Divulguer les éléments d'information supplémentaires concernant les mentions de danger et les conseils de prudence.

3. Divulguer le domaine d'ébullition du produit.

4. Divulguer qu'il a été établi que l'ingrédient confidentiel « Halogénure d'aryle » est un irritant cutané.

NE : 9613

Date de l'engagement de conformité : 2019-03-12

Le demandeur avait reçu avis de corriger les non-conformités administratives de la FDS (ou de l'étiquette) et avait aussi reçu avis de modifier la FDS (ou l'étiquette) de la façon suivante.

1. Disclose the additional hazard classification “Skin Sensitizer — Category 1B”.
2. Disclose the additional information elements concerning hazard and precautionary statements.
3. Disclose a generic chemical name that is consistent with the HMIRA claim for exemption for the confidential ingredient that is subject to the exemption.
4. Disclose the information on the boiling range of the product.
5. Disclose that the confidential ingredient “Aryl halide” has been shown to be a skin irritant.

In the case of the following claim, the screening officer issued the decision that the claim for exemption was invalid.

Pursuant to section 18 of the *Hazardous Materials Information Review Act*, the Chief Screening Officer hereby gives notice of information that the screening officer ordered to be disclosed on an SDS or label pursuant to subsection 16(1) and information that has been disclosed on the relevant SDS or label in compliance with an undertaking, and the dates on which the orders and notices referred to in subsection 16.1(3) of the Act were issued.

RN: 10009

Date of compliance undertaking: 2019-02-20

The claimant had been advised to amend the SDS (or label) to remove the link to the HMIRA registry number.

[17-1-o]

DEPARTMENT OF HEALTH

HAZARDOUS MATERIALS INFORMATION REVIEW ACT

Filing of claims for exemption

Pursuant to paragraph 12(1)(a) of the *Hazardous Materials Information Review Act*, the Chief Screening Officer hereby gives notice of the filing of the claims for exemption listed below.

In accordance with subsection 12(2) of the *Hazardous Materials Information Review Act*, affected parties, as defined, may make written representations to the screening officer with respect to the claim for exemption and the

1. Divulguer la classification de danger supplémentaire de « Sensibilisant cutané — catégorie 1B ».
2. Divulguer les éléments d’information supplémentaires concernant les mentions de danger et les conseils de prudence.
3. Divulguer une identité générique chimique qui correspond à celle de la demande de dérogation en vertu de la LCRMD pour l’ingrédient confidentiel visé par la dérogation.
4. Divulguer le domaine d’ébullition du produit.
5. Divulguer qu’il a été établi que l’ingrédient confidentiel « Halogénure d’aryle » est un irritant cutané.

Pour la demande ci-dessous, l’agente de contrôle a rendu la décision que la demande de dérogation était invalide.

En vertu de l’article 18 de la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*, l’agente de contrôle en chef donne, par les présentes, avis de renseignements que l’agente de contrôle a ordonné de divulguer sur la FDS ou l’étiquette en vertu du paragraphe 16(1) et avis de renseignements qui ont été divulgués sur la FDS ou l’étiquette pertinente en exécution d’un engagement, et les dates auxquelles les ordres et avis prévus au paragraphe 16.1(3) de la loi ont été envoyés.

NE : 10009

Date de l’engagement de conformité : 2019-02-20

Le demandeur avait reçu avis de modifier la FDS (ou l’étiquette) pour supprimer le lien au numéro d’enregistrement attribué en vertu de la LCRMD.

[17-1-o]

MINISTÈRE DE LA SANTÉ

LOI SUR LE CONTRÔLE DES RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX MATIÈRES DANGEREUSES

Dépôt des demandes de dérogation

En vertu de l’alinéa 12(1)a) de la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*, l’agente de contrôle en chef donne, par les présentes, avis du dépôt des demandes de dérogations énumérées ci-dessous.

Conformément au paragraphe 12(2) de la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*, toute partie touchée, telle qu’elle est définie, peut faire des représentations par écrit auprès de l’agente de

safety data sheet (SDS) or label to which it relates. Written representations must cite the appropriate registry number, state the reasons and evidence upon which the representations are based and be delivered within 30 days of the date of the publication of this notice in the *Canada Gazette*, Part I, to the screening officer at the following address: Workplace Hazardous Materials Bureau, 269 Laurier Avenue West, 8th Floor (4908-B), Ottawa, Ontario K1A 0K9.

Véronique Lalonde

Chief Screening Officer

On February 11, 2015, the *Hazardous Products Act* (HPA) was amended and the *Controlled Products Regulations* (CPR) and the Ingredient Disclosure List were repealed and replaced with the new *Hazardous Products Regulations* (HPR). The revised legislation (HPA/HPR) is referred to as WHMIS 2015.

The claims listed below seek an exemption from the disclosure of supplier confidential business information in respect of a hazardous product; such disclosure would otherwise be required under the provisions of the relevant legislation.

contrôle sur la demande de dérogation et la fiche de données de sécurité (FDS) ou l'étiquette en cause. Les observations écrites doivent faire mention du numéro d'enregistrement pertinent et comprendre les raisons et les faits sur lesquels elles se fondent. Elles doivent être envoyées, dans les 30 jours suivant la date de publication du présent avis dans la Partie I de la *Gazette du Canada*, à l'agente de contrôle à l'adresse suivante : Bureau des matières dangereuses utilisées au travail, 269, avenue Laurier Ouest, 8^e étage (4908-B), Ottawa (Ontario) K1A 0K9.

L'agente de contrôle en chef

Véronique Lalonde

Le 11 février 2015, la *Loi sur les produits dangereux* (LPD) a été modifiée et le *Règlement sur les produits contrôlés* (RPC) et la Liste de divulgation des ingrédients ont été abrogés et remplacés par le nouveau *Règlement sur les produits dangereux* (RPD). La législation révisée (LPD/RPD) est appelée « SIMDUT 2015 ».

Les demandes ci-dessous portent sur la dérogation à l'égard de la divulgation de renseignements commerciaux confidentiels du fournisseur concernant un produit dangereux qui devraient autrement être divulgués en vertu des dispositions de la législation pertinente.

Claimant / Demandeur	Product Identifier / Identificateur du produit	Subject of the Claim for Exemption	Objet de la demande de dérogation	Registry Number / Numéro d'enregistrement
Akzo Nobel Surface Chemistry LLC	Redicote AP-1	C.i. of one ingredient	I.c. d'un ingrédient	12371
The Chemours Canada Company	Capstone™ FS-34	C.i. and C. of one ingredient	I.c. et C. d'un ingrédient	03321975
The Chemours Canada Company	Capstone™ FS-35	C.i. and C. of one ingredient	I.c. et C. d'un ingrédient	03321976
Hexion Inc.	EPIKURE™ Curing Agent 3155	C.i. of one ingredient	I.c. d'un ingrédient	03321980
Hexion Inc.	EPIKURE™ Curing Agent 3383	C.i. and C. of one ingredient C. of three ingredients	I.c. et C. d'un ingrédient C. de trois ingrédients	03321981
Kop-Coat	Enhance™ X	C.i. and C. of seven ingredients	I.c. et C. de sept ingrédients	03322418
Evonik Corporation	Ancamide 2634	C.i. of one ingredient	I.c. d'un ingrédient	03322420
Exaltexx Inc.	Lubexx	C.i. and C. of five ingredients	I.c. et C. de cinq ingrédients	03323460
Afton Chemical Corporation	Hitec® 5738 Performance Additive	C.i. and C. of one ingredient	I.c. et C. d'un ingrédient	03323688
Afton Chemical Corporation	Hitec® 5769 Performance Additive	C.i. and C. of one ingredient	I.c. et C. d'un ingrédient	03323689
Nalco Canada ULC	CORR11510A	C.i. and C. of four ingredients	I.c. et C. de quatre ingrédients	03323792
DuBois Chemicals Canada Inc.	Envirobind APS	C.i. and C. of seven ingredients	I.c. et C. de sept ingrédients	03324182
Chevron Oronite Company LLC	OLOA® 54457	C.i. of two ingredients	I.c. de deux ingrédients	03324896

Claimant / Demandeur	Product Identifier / Identificateur du produit	Subject of the Claim for Exemption	Objet de la demande de dérogation	Registry Number / Numéro d'enregistrement
Ingevity Corporation	INDULIN SA-L	C.i. and C. of three ingredients	I.c. et C. de trois ingrédients	03324898
BASF Canada Inc.	Irgalube FE1	C.i. of one ingredient	I.c. d'un ingrédient	03325051
Nalco Canada ULC	PROE27012A	C.i. and C. of one ingredient	I.c. et C. d'un ingrédient	03325175
Baker Hughes Canada Company	ARKLEAR 4047	C.i. and C. of one ingredient	I.c. et C. d'un ingrédient	03325212
Ingevity Corporation	MORLIFE 5000	C.i. and C. of eight ingredients	I.c. et C. de huit ingrédients	03325495
SUEZ Water Technologies & Solutions Canada	E.C.O.Film EF2491	C.i. and C. of one ingredient	I.c. et C. d'un ingrédient	03325675
BASF Canada Inc.	Inoterra DWF	C.i. and C. of two ingredients	I.c. et C. de deux ingrédients	03325682
SUEZ Water Technologies & Solutions Canada	E.C.O.FILM EF2492	C.i. and C. of one ingredient	I.c. et C. d'un ingrédient	03325689

Note: C.i. = chemical identity and C. = concentration
Nota : I.c. = identité chimique et C. = concentration

[17-1-o]

[17-1-o]

INNOVATION, SCIENCE AND ECONOMIC DEVELOPMENT CANADA

RADIOCOMMUNICATION ACT

*Notice No. SMSE-005-19 — Release of ICES-003,
issue 6 (updated in April 2019)*

Notice is hereby given that Innovation, Science and Economic Development Canada (ISED) has published an updated version of the following standard:

- Interference-Causing Equipment Standards ICES-003, issue 6, *Information Technology Equipment (Including Digital Apparatus) — Limits and Methods of Measurement*

This updated standard will come into force upon publication on the [official publications section](#) of the Spectrum Management and Telecommunications website.

General information

The [Interference-Causing Equipment Standards list](#) will be amended accordingly.

Submitting comments

Comments and suggestions for improving this standard may be submitted online using the [Standard Change Request form](#).

INNOVATION, SCIENCES ET DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE CANADA

LOI SUR LA RADIOCOMMUNICATION

*Avis n° SMSE-005-19 – Publication de la NMB-003,
6^e édition (mise à jour en avril 2019)*

Avis est par la présente donné qu'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) a publié une version mise à jour du document suivant :

- Norme sur le matériel brouilleur NMB-003, 6^e édition, *Équipement de technologie de l'information, incluant les appareils numériques — Limites et méthodes de mesure*

Cette norme mise à jour entrera en vigueur au moment de sa publication sur la [page des publications officielles](#) du site Web de Gestion du spectre et télécommunications.

Renseignements généraux

La [liste des normes sur le matériel brouilleur](#) sera modifiée en conséquence.

Présentation de commentaires

Les commentaires et suggestions pour améliorer cette norme peuvent être soumis en ligne en utilisant le [formulaire Demande de changement à la norme](#).

Obtaining copies

Copies of this notice and of documents referred to herein are available electronically on the [Spectrum Management and Telecommunications website](#).

Official versions of notices can be viewed on the [Canada Gazette website](#).

April 18, 2019

Martin Proulx

Director General
Engineering, Planning and Standards Branch

[17-1-o]

PRIVY COUNCIL OFFICE*Appointment opportunities*

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

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

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

Current opportunities

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

Obtention de copies

Le présent avis ainsi que les documents cités sont affichés sur le [site Web de Gestion du spectre et télécommunications](#).

On peut consulter la version officielle des avis sur le [site Web de la Gazette du Canada](#).

Le 18 avril 2019

Le directeur général

Direction générale du génie, de la planification
et des normes

Martin Proulx

[17-1-o]

BUREAU DU CONSEIL PRIVÉ*Possibilités de nominations*

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

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

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

Possibilités d'emploi actuelles

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

Position	Organization	Closing date	Poste	Organisation	Date de clôture
Chief Administrator	Administrative Tribunals Support Service of Canada		Administrateur en chef	Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs	
Chairperson	Asia-Pacific Foundation of Canada		Président du conseil	Fondation Asie-Pacifique du Canada	
Chairperson and Director	Atomic Energy of Canada Limited		Président et administrateur	Énergie atomique du Canada, Limitée	
Chairperson	Canada Foundation for Sustainable Development Technology		Président	Fondation du Canada pour l'appui technologique au développement durable	
Chairperson and Vice-Chairperson	Canada Industrial Relations Board		Président et vice-président	Conseil canadien des relations industrielles	
Chairperson	Canada Lands Company Limited		Président du conseil	Société immobilière du Canada Limitée	
President and Chief Executive Officer	Canada Lands Company Limited		Président et premier dirigeant	Société immobilière du Canada Limitée	
Chairperson (joint federal Governor in Council and provincial Lieutenant Governor appointment)	Canada– Newfoundland and Labrador Offshore Petroleum Board		Président (nommé par le gouverneur en conseil fédéral et le lieutenant-gouverneur de la province)	Office Canada – Terre-Neuve-et- Labrador des hydrocarbures extracôtiers	
Chairperson	Canada Science and Technology Museum		Président	Musée des sciences et de la technologie du Canada	
Vice-Chairperson	Canada Science and Technology Museum		Vice-président	Musée des sciences et de la technologie du Canada	
Board Member (Anticipatory)	Canadian Accessibility Standards Development Organization		Membre du conseil (anticipatoire)	Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité	
Chairperson (Anticipatory)	Canadian Accessibility Standards Development Organization		Président (anticipatoire)	Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité	
Chief Executive Officer (Anticipatory)	Canadian Accessibility Standards Development Organization		Directeur général (anticipatoire)	Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité	
Vice-Chairperson (Anticipatory)	Canadian Accessibility Standards Development Organization		Vice-président (anticipatoire)	Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité	
President and Chief Executive Officer	Canadian Commercial Corporation		Président et chef de la direction	Corporation commerciale canadienne	
Chairperson	Canadian Dairy Commission		Président	Commission canadienne du lait	
Chairperson, Vice-Chairperson and Director	Canadian Energy Regulator		Président, vice-président et administrateur	Régie canadienne de l'énergie	
Chief Executive Officer	Canadian Energy Regulator		Président-directeur général	Régie canadienne de l'énergie	

Position	Organization	Closing date	Poste	Organisation	Date de clôture
Lead Commissioner, Deputy Lead Commissioner and Commissioner	Canadian Energy Regulator		Commissaire en chef, commissaire en chef adjoint et commissaire	Régie canadienne de l'énergie	
Pay Equity Commissioner	Canadian Human Rights Commission		Commissaire à l'équité salariale	Commission canadienne des droits de la personne	
Chairperson	Canadian Institutes of Health Research		Président	Instituts de recherche en santé du Canada	
Permanent Member	Canadian Nuclear Safety Commission		Commissaire permanent	Commission canadienne de sûreté nucléaire	
Regional Member (Quebec)	Canadian Radio-television and Telecommunications Commission		Membre régional (Québec)	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	
Chairperson and Member	Canadian Statistics Advisory Council		Président du conseil et membre	Conseil consultatif canadien de la statistique	
President (Chief Executive Officer)	Canadian Tourism Commission		Président-directeur général (premier dirigeant)	Commission canadienne du tourisme	
President and Chief Executive Officer	Defense Construction (1951) Limited		Président et premier dirigeant	Construction de défense (1951) Limitée	
Chairperson	Farm Credit Canada		Président du conseil	Financement agricole Canada	
President and Chief Executive Officer	Farm Credit Canada		Président-directeur général	Financement agricole Canada	
Vice-Chairperson	Farm Products Council of Canada		Vice-président	Conseil des produits agricoles du Canada	
Chairperson	The Federal Bridge Corporation Limited		Président	La Société des ponts fédéraux Limitée	
Commissioner	Financial Consumer Agency of Canada		Commissaire	Agence de la consommation en matière financière du Canada	
Chairperson	First Nations Financial Management Board		Président	Conseil de gestion financière des Premières Nations	
Chief Commissioner	First Nations Tax Commission		Président	Commission de la fiscalité des premières nations	
Deputy Chief Commissioner	First Nations Tax Commission		Vice-président	Commission de la fiscalité des premières nations	
Director	Freshwater Fish Marketing Corporation		Administrateur	Office de commercialisation du poisson d'eau douce	
Director (Federal)	Hamilton Port Authority		Administrateur (fédéral)	Administration portuaire de Hamilton	
Sergeant-at-Arms and Corporate Security Officer	House of Commons		Sergent d'armes et agent de sécurité institutionnelle	Chambre des communes	
Member	International Authority		Membre	Autorité internationale	

Position	Organization	Closing date	Poste	Organisation	Date de clôture
Commissioner and Chairperson	International Joint Commission		Commissaire et président	Commission mixte internationale	
Member (appointment to roster)	International Trade and International Investment Dispute Settlement Bodies		Membre (nomination à une liste)	Organes de règlement des différends - commerce international et investissement international	
Vice-Chairperson	Invest in Canada Hub		Vice-président	Investir au Canada	
Chief Executive Officer	The Jacques Cartier and Champlain Bridges Incorporated		Premier dirigeant	Les Ponts Jacques Cartier et Champlain Incorporée	
Librarian and Archivist of Canada	Library and Archives of Canada		Bibliothécaire et archiviste du Canada	Bibliothèque et Archives du Canada	
President and Chief Executive Officer	Marine Atlantic Inc.		Président et premier dirigeant	Marine Atlantique S.C.C.	
Member	National Capital Commission		Membre	Commission de la capitale nationale	
Government Film Commissioner	National Film Board		Commissaire du gouvernement à la cinématographie	Office national du film	
Chairperson	National Research Council of Canada		Premier conseiller	Conseil national de recherches du Canada	
President	Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada		Président	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada	
Auditor General of Canada	Office of the Auditor General		Vérificateur général du Canada	Bureau du vérificateur général	
Chief Accessibility Officer (Anticipatory)	Office of the Chief Accessibility Officer		Dirigeant principal de l'accessibilité (anticipatoire)	Bureau du dirigeant principal de l'accessibilité	
Ombudsperson	Office of the Ombudsperson for National Defence and Canadian Forces		Ombudsman	Bureau de l'Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes	
Director (Federal)	Oshawa Port Authority		Administrateur (fédéral)	Administration portuaire d'Oshawa	
Chairperson	Pacific Pilotage Authority		Président du conseil	Administration de pilotage du Pacifique	
Chief Executive Officer	Parks Canada		Directeur général	Parcs Canada	
Vice-Chairperson and Member	Patented Medicine Prices Review Board		Vice-président et membre	Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	
Member	Payment in Lieu of Taxes Dispute Advisory Panel		Membre	Comité consultatif sur les paiements versés en remplacement d'impôts	
Commissioner	Public Service Commission		Commissaire	Commission de la fonction publique	
Member and Alternate Member	Renewable Resources Board (Gwich'in)		Membre et membre suppléant	Office des ressources renouvelables (Gwich'in)	
Member and Alternate Member	Renewable Resources Board (Sahtu)		Membre et membre suppléant	Office des ressources renouvelables (Sahtu)	

Position	Organization	Closing date
Chairperson and Vice-Chairperson	Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	
Principal	Royal Military College of Canada	
Vice-Chairperson (all streams)	Social Security Tribunal of Canada	
Chairperson	Telefilm Canada	
Member (Marine and Medical)	Transportation Appeal Tribunal of Canada	

[17-1-o]

Poste	Organisation	Date de clôture
Président et vice-président	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	
Recteur	Collège militaire royal du Canada	
Vice-président (tous les volets)	Tribunal de la sécurité sociale du Canada	
Président	Téléfilm Canada	
Conseiller (maritime et médical)	Tribunal d'appel des transports du Canada	

[17-1-o]

PARLIAMENT**HOUSE OF COMMONS**

First Session, 42nd Parliament

PRIVATE BILLS

Standing Order 130 respecting notices of intended applications for private bills was published in the *Canada Gazette*, Part I, on November 28, 2015.

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

Charles Robert

Clerk of the House of Commons

ROYAL ASSENT

Thursday, April 11, 2019

On Thursday, April 11, 2019, Her Excellency the Governor General signified assent in Her Majesty's name to the bill listed below.

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

The Senate was notified of the written declaration on Thursday, April 11, 2019.

The House of Commons was notified of the written declaration on Thursday, April 11, 2019.

An Act to amend The United Church of Canada Act
(Bill S-1003)

Richard Denis

Clerk of the Senate and Clerk of the Parliaments

PARLEMENT**CHAMBRE DES COMMUNES**

Première session, 42^e législature

PROJETS DE LOI D'INTÉRÊT PRIVÉ

L'article 130 du Règlement relatif aux avis de demande de projets de loi d'intérêt privé a été publié dans la Partie I de la *Gazette du Canada* du 28 novembre 2015.

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

Le greffier de la Chambre des communes

Charles Robert**SANCTION ROYALE**

Le jeudi 11 avril 2019

Le jeudi 11 avril 2019, Son Excellence la Gouverneure générale a accordé la sanction royale au nom de Sa Majesté au projet de loi mentionné ci-dessous.

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

Le Sénat a été informé de la déclaration écrite le jeudi 11 avril 2019.

La Chambre des communes a été informée de la déclaration écrite le jeudi 11 avril 2019.

Loi modifiant la Loi de l'Église-unie du Canada
(Projet de loi S-1003)

Le greffier du Sénat et greffier des Parlements

Richard Denis

COMMISSIONS*(Erratum)***CANADA REVENUE AGENCY****INCOME TAX ACT***Revocation of registration of charities*

The notice of intention to revoke sent to the charities listed below because they had not met the filing requirements of the *Income Tax Act* was published in error in the *Canada Gazette*, Part I, Vol. 152, No. 26, Saturday, June 30, 2018, on pages 2686 to 2688:

Business Number Numéro d'entreprise	Name/Nom Address/Adresse
106974538RR0001	CORNERSTONE CANADIAN REFORMED CHURCH OF HAMILTON BOARD OF MISSION AID, HAMILTON, ONT.
118861863RR0002	ST. JOHN THE EVANGELIST, LONDON, ONT.
136029881RR0001	STUDENTS AGAINST DRINKING & DRIVING ASSOCIATION OF ALBERTA, CALGARY, ALTA.

Tony Manconi

Director General
Charities Directorate

[17-1-o]

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

L'avis d'intention de révoquer envoyé aux organismes de bienfaisance indiqués ci-après parce qu'ils n'avaient pas présenté leur déclaration tel qu'il est requis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* a été publié par erreur dans la Partie I de la *Gazette du Canada*, vol. 152, n° 26, le samedi 30 juin 2018 aux pages 2686 à 2688 :

Le directeur général
Direction des organismes de bienfaisance
Tony Manconi

[17-1-o]

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

The following notice of intention to revoke was sent to the charities listed below because they have not met the filing requirements of the *Income Tax Act*:

“Notice is hereby given, pursuant to paragraph 168(1)(c) of the *Income Tax Act*, that I propose to revoke the registration of the charities listed below and that by virtue of subsection 168(2) thereof, the revocation of the registration is effective on the date of publication of this notice in the *Canada Gazette*.”

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

L'avis d'intention de révocation suivant a été envoyé aux organismes de bienfaisance indiqués ci-après parce qu'ils n'ont pas présenté leurs déclarations tel qu'il est requis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* :

« Avis est donné par les présentes que, conformément à l'alinéa 168(1)c) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, j'ai l'intention de révoquer l'enregistrement des organismes de bienfaisance mentionnés ci-dessous, et qu'en vertu du paragraphe 168(2) de cette loi, la révocation de l'enregistrement entre en vigueur à la date de publication du présent avis dans la *Gazette du Canada*. »

Business Number Numéro d'entreprise	Name/Nom Address/Adresse
107802860RR0001	ORCHARD VIEW BAPTIST CHURCH, TRENTON, ONT.
107833394RR0109	EMMANUEL PENTECOSTAL CHURCH, GEORGE'S BROOK, N.L.
107851636RR0001	PONOKA ALLIANCE CHURCH, PONOKA, ALTA.
107868564RR0001	FIRST REGULAR BAPTIST CHURCH, DRESDEN, ONT.
108099771RR0016	ST. GEORGE'S CHURCH, HARRISTON, ONT.

Business Number Numéro d'entreprise	Name/Nom Address/Adresse
118806371RR0001	BETHEL UNITED CHURCH, KINBURN, ONT.
118864016RR0001	CHURCH ON THE ROCK, BUCKHORN, ONT.
118976067RR0001	JUDAIC EDUCATION LIBRARY SOCIETY, THORNHILL, ONT.
119269579RR0002	TRINITY ANGLICAN CHURCH, FOROWICH, ONT.
119277614RR0001	UNITED PENTECOSTAL CHURCH, STEWIACKE, N.S.
119288702RR0001	WASAGA BEACH JEWISH COMMUNITY CENTRE, WASAGA BEACH, ONT.
119309474RR0001	ZION UNITED CHURCH, THREE HILLS, ALTA.
129485330RR0001	TRINITY EVANGELICAL LUTHERAN CHURCH OF LEMBERG, SASKATCHEWAN, LEMBERG, SASK.
129892659RR0076	COMMUNITY OF CHRIST PORCUPINE PLAIN MISSION, PORCUPINE PLAIN, SASK.
129895835RR0001	FIRST PRESBYTERIAN CHURCH, PRINCE RUPERT, B.C.
130139165RR0001	OPEN ARMS COMMUNITY CHURCH OF GOD, WINDSOR, ONT.
135709871RR0001	LA GARDERIE DES LUTINS DE KITCHENER, KITCHENER (ONT.)
136951647RR0001	GILBERT PLAINS & DISTRICT HISTORICAL SOCIETY INC., GILBERT PLAINS, MAN.
138661657RR0001	PEGASUS RIDING ASSOCIATION NURTURING CHALLENGED EQUESTRIANS, PORT ELGIN, ONT.
140696071RR0001	SKEENA VALLEY BAPTIST CHURCH, TERRACE, B.C.
758171896RR0001	THE STEPHEN F. SMITH CHARITABLE FOUNDATION, ANTIGONISH, N.S.
787312495RR0001	FONDATION ALEXEI EMELIN POUR LES ENFANTS, MONTRÉAL (QC)
795449925RR0001	STEVEN LEIB NEMETZ FOUNDATION, TORONTO, ONT.
800805251RR0001	FONDATION NATIONALE DE L'ACADIE, MONCTON (N.-B.)
801784737RR0001	ÉGLISE LE CHEMIN, LA VÉRITÉ ET LA VIE, GATINEAU (QC)
808915698RR0001	INTERNATIONAL CHURCHILL SOCIETY CANADA - SOCIÉTÉ INTERNATIONALE CHURCHILL CANADA, BURLINGTON, ONT.
811530385RR0001	HUCKLEBERRY FOUNDATION, KELOWNA, B.C.
815828173RR0001	BAUTISTA FAMILY EDUCATION FUND CANADA, TORONTO, ONT.
817455439RR0001	BARRIE COMMUNITY LIFE CENTRE, BARRIE, ONT.
817751944RR0001	THE HARVEY FAMILY FOUNDATION, BURLINGTON, ONT.
819885054RR0001	MINISTÈRES ENSEIGNEMOI / TEACHME MINISTRIES, WATERLOO (QC)
821314879RR0001	THE ROBERT LAVOIE FOUNDATION, GRANDE PRAIRIE, ALTA.
836175653RR0001	PRANAVANANDA MATRI ASHRAM, BRAMPTON, ONT.
836325654RR0001	MUSÉE DE LA PÊCHE À LA MOUCHE DU CANADA / CANADIAN FLY FISHING MUSEUM, WATERLOO (QC)
836429514RR0001	L.E.A.F. (LIVING EARTH AWARENESS FOUNDATION), NORTH YORK, ONT.
840904817RR0001	WILDERNESS INTERNATIONAL (CANADA), STONY PLAIN, ALTA.
845029560RR0001	LA MISSION CATHOLIQUE NOTRE-DAME-DE-L'AMOUR-DIVIN (MONTRÉAL), LAVAL (QC)
846764470RR0001	THE BRAMPTON POLONIA FOUNDATION, BRAMPTON, ONT.
852839034RR0001	YOUTH FOR CHRIST MORDEN INC., MORDEN, MAN.
855154134RR0001	CONGRÉGATION BIBLIQUE DE L'ÉGLISE BAPTIST / FELLOWSHIP BIBLE BAPTIST CHURCH, MONTRÉAL (QC)
856419577RR0001	NORTHERN LIGHTS EDUCATIONAL SERVICES, OTTAWA, ONT.
861045649RR0001	HALIBURTON COMMUNITY ORGANIC FARM SOCIETY, VICTORIA, B.C.
861854586RR0001	STARS FOR LIFE INC., CHARLOTTETOWN, P.E.I.
863093597RR0001	LIBRAIRIE CHRÉTIENNE DE MONTRÉAL, MONTRÉAL (QC)
863185773RR0001	APOSTOLIC ARK MINISTRIES, HAMILTON, ONT.
863251609RR0001	FRIENDS OF HARMONY PARK SOCIETY, SUMMERVILLE, N.S.

Tony Manconi
Director General
Charities Directorate

Le directeur général
Direction des organismes de bienfaisance
Tony Manconi

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

Following a request from the charities listed below to have their status as a charity revoked, the following notice of intention to revoke was sent:

“Notice is hereby given, pursuant to paragraph 168(1)(a) of the *Income Tax Act*, that I propose to revoke the registration of the charities listed below and that by virtue of paragraph 168(2)(a) thereof, the revocation of the registration is effective on the date of publication of this notice in the *Canada Gazette*.”

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

À la suite d'une demande présentée par les organismes de bienfaisance indiqués ci-après, l'avis d'intention de révocation suivant a été envoyé :

« Avis est donné par les présentes que, conformément à l'alinéa 168(1)a) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, j'ai l'intention de révoquer l'enregistrement des organismes de bienfaisance mentionnés ci-dessous et, en vertu de l'alinéa 168(2)a) de cette loi, la révocation de l'enregistrement entre en vigueur à la publication du présent avis dans la *Gazette du Canada*. »

Business Number Numéro d'entreprise	Name/Nom Address/Adresse
106713753RR0004	ST. HILDA'S ANGLICAN CHURCH, SAVONA, B.C.
106832736RR0001	CALVARY PENTECOSTAL CHURCH, TRURO, N.S.
107306086RR0001	L'ENTRAIDE MISSIONNAIRE, MONTRÉAL (QC)
107490054RR0001	HOPEDALE COMMUNITY NURSERY SCHOOL INCORPORATED, OAKVILLE, ONT.
107629198RR0001	LITHUANIAN BILINGUAL LUTHERAN CHURCH OF THE REDEEMER, TORONTO, ONT.
107688483RR0001	MEEWASIN VALLEY UNITED CHURCH, SASKATOON, SASK.
108099771RR0011	ST. GEORGE'S CHURCH, NIAGARA-ON-THE-LAKE, ONT.
108099771RR0098	ST. JAMES ANGLICAN CHURCH MERRITTON, ST. CATHARINES, ONT.
108156381RR0001	UNITED PENTECOSTAL CHURCH, SUMMERSIDE, P.E.I.
118793702RR0001	ASSOCIATION DES SUPÉRIEURS MAJEURS DU DIOCÈSE DE MONTRÉAL, MONTRÉAL (QC)
118817022RR0001	BRANTFORD OPERA GUILD, BRANTFORD, ONT.
118863455RR0001	CHURCH OF THE NAZARENE, YORKTON, SASK.
118914100RR0001	FELLBURN FELLOWSHIP SOCIETY, BURNABY, B.C.
118916055RR0001	FIRST AILSA CRAIG SCOUT GROUP, AILSA CRAIG, ONT.
118924984RR0001	FONDATION RODOLPHE CLÉMENT, MONTRÉAL (QC)
118928167RR0001	FORTIER DANSE-CRÉATION INC., MONTRÉAL (QC)
118984384RR0001	KLEEFELD RECREATIONAL ASSOCIATION INC., KLEEFELD, MAN.
119001055RR0001	LA FONDATION DU THÉÂTRE DU TRIDENT INC., QUÉBEC (QC)
119019933RR0001	LINCOLN ELECTRIC CO. EMPLOYEE CHEST, TORONTO, ONT.
119114882RR0001	REID LAKE COMMUNITY ASSOCIATION, PRINCE GEORGE, B.C.
119117026RR0001	RÉSIDENCE GARNIER, QUÉBEC (QC)
119183440RR0001	ST. JOSEPH'S HEALTH CENTRE, GUELPH VOLUNTEER ASSOCIATION, GUELPH, ONT.
119214245RR0001	THÉÂTRE LAVANT PAYS INC., MONTRÉAL (QC)
119218808RR0001	CPA CANADA EDUCATION FUND, TORONTO, ONT.
119261311RR0001	THE VANPAM SWIMMING POOL COMMITTEE, VANGUARD, SASK.
119266880RR0001	TORONTO LATVIAN SCHOOL VALODINA, NORTH YORK, ONT.
119301026RR0001	THE WINNIPEG GRENADIERS HONG KONG TRUST FUND, WINNIPEG, MAN.
119301802RR0001	WITT MEMORIAL SCHOLARSHIP FUND, SASKATOON, SASK.
119813517RR0001	FRIENDS TOGETHER PRESCHOOL INC., WINNIPEG, MAN.
122979180RR0001	STROKE RECOVERY ASSOCIATION OF EDMONTON, SHERWOOD PARK, ALTA.
123695215RR0001	CANADIAN RESEARCH INSTITUTE FOR LAW AND THE FAMILY, CALGARY, ALTA.
125593657RR0141	THE NORTHWESTERN ONTARIO ZONE COMMITTEE AIR CADET LEAGUE OF CANADA, OTTAWA, ONT.
128991684RR0001	ENSEMBLE THÉÂTRAL DE MONTRÉAL/MONTREAL THEATRE ENSEMBLE, ROSEMÈRE (QC)
129595476RR0001	TRINITY TELEVISION INC., WINNIPEG, MAN.

Business Number Numéro d'entreprise	Name/Nom Address/Adresse
130396716RR0001	MANITOU REGIONAL LIBRARY, MANITOU, MAN.
132410671RR0080	SOCIETY OF ST. VINCENT DE PAUL OUR LADY OF GRACE CONFERENCE, ANGUS, ONT.
132410671RR0146	SOCIETY OF ST. VINCENT DE PAUL ST. PAUL'S CONFERENCE, TORONTO, ONT.
132410671RR0154	LA SOCIÉTÉ DE ST-VINCENT DE PAUL CONFÉRENCE ST-FRANCOIS D'ASSISE, MONTRÉAL (QC)
135773216RR0001	COURTLAND BIBLE FELLOWSHIP, COURTLAND, ONT.
139418628RR0001	CROSSROADS CONGREGATIONAL CHRISTIAN CHURCH INC., GANDER, N.L.
141120154RR0001	SOBRIÉTÉ DU CANADA-SECRÉTARIAT NATIONAL, QUÉBEC (QC)
141423715RR0001	VIELLIR ENSEMBLE À MERCIER-EST, MONTRÉAL (QC)
726387129RR0001	RIVERWOOD OUTDOOR WELLNESS COMMITTEE INC., WEYBURN, SASK.
767582299RR0001	BEAVER VALLEY UNITED CHURCH, FRUITVALE, B.C.
795300292RR0001	QUÉBEC INTERCESSEURS POUR LA JUSTICE (Q.C.I.J.) QUEBEC INTERCESSORS JUSTICE (Q.C.I.J.), LAVAL (QC)
797968526RR0001	FONDATION LIMNOL FOUNDATION, SAINT-ANDRÉ-D'ARGENTEUIL (QC)
800518268RR0001	WAINWRIGHT S.P.C.A. SOCIETY FOR THE PREVENTION OF CRUELTY TO ANIMALS, HUGHENDEN, ALTA.
801309261RR0001	MAISON DES SOINS PALLIATIFS L'ANGÉLIQUE DE CHARLEVOIX, LA MALBAIE (QC)
802195917RR0001	KUTOA, GEORGETOWN, ONT.
802868372RR0001	LAUBACH LITERACY PICTOU COUNTY COUNCIL, STELLARTON, N.S.
803498682RR0001	FONDATION DE CONSERVATION DE L'ÎLE DU CANARD BLANC, LAC SIMON (QC)
803594589RR0001	CHILDREN'S FOUNDATION OF CANADA, OTTAWA, ONT.
804370831RR0001	JUST 4 KEEPS BULL TERRIER RESCUE, SCARBOROUGH, ONT.
804559185RR0001	IT'S OUR HOME, LONDON, ONT.
809573876RR0001	FONDATION JEUNESSE ACTION DE CHERTSEY, CHERTSEY (QC)
807065040RR0001	SOLID ROCK CHRISTIAN SCHOOL UPPER OTTAWA VALLEY, PEMBROKE, ONT.
808440440RR0001	THE MARSHA AND EARL HURWITZ FAMILY FOUNDATION, TORONTO, ONT.
809006919RR0001	TAMARRA CHERRYHOLME FOUNDATION, BRANTFORD, ONT.
809406952RR0001	CARE-ALIVE, THE CAROLINE CUNNINGHAM FOUNDATION FOR EPILEPSY, TORONTO, ONT.
811492669RR0001	CANINE COMFORT OF CANADA INC., STIRLING, ONT.
814900536RR0001	COLD CASE FOUNDATION INC., SASKATOON, SASK.
815510649RR0001	THE REDEEMED CHRISTIAN CHURCH OF GOD, CHRIST THE KING CHAPEL CHILLIWACK, ABBOTSFORD, B.C.
815688528RR0001	JOY OF THE LORD CHURCH, WINDSOR, ONT.
816319149RR0001	ISLAND CHRISTIAN CAMPING SOCIETY, MESACHIE LAKE, B.C.
816453815RR0001	PLACE OF RESCUE FOUNDATION, CALGARY, ALTA.
820237113RR0001	AUTOIMMUNE DISEASE FOUNDATION OF CANADA INC., MOOSE JAW, SASK.
820551380RR0001	LOVED FROM HEAD TO TOE, KITCHENER, ONT.
820671568RR0001	SKILLED VOLUNTEERS FOR ISRAEL (CANADA), TORONTO, ONT.
821873106RR0001	LA FONDATION KEVIN LALANDE / THE KEVIN LALANDE FOUNDATION, ROCKLAND, (ONT.)
822898763RR0001	KINGDOM KIDS, WINNIPEG, MAN.
823473830RR0001	NEW LIFE COMMUNITY CHURCH, RED LAKE, ONT.
823741814RR0001	THE ARTS & COOKERY BANK...A COMMUNITY HERITAGE CENTRE, WEST LORNE, ONT.
825220478RR0001	FRASER VALLEY AUTISM SOCIETY, MISSION, B.C.
825664907RR0001	LA RESSOURCE AU FÉMININ PLURI'ELLES, SEPT-ÎLES (QC)
828618405RR0001	WINGS OF COURAGE ORPHAN OUTREACH SOCIETY, NORTH VANCOUVER, B.C.
829332576RR0001	THE EDGESTONE FOUNDATION, ST. CATHARINES, ONT.
831791736RR0001	MEADOWRIDGE EDUCATION FOUNDATION, MAPLE RIDGE, B.C.
832458681RR0001	OASIS CHURCH CALGARY, AIRDRIE, ALTA.
836674150RR0001	BAYFEST FESTIVAL OF PERFORMING ARTS, SARNIA, ONT.
838152205RR0001	FONDATION DE L'ACADÉMIE DU TRÉSOR - TREASURE ACADEMY FOUNDATION, SHERBROOKE (QC)
838330025RR0001	THE EWINGS CANCER FOUNDATION OF CANADA, RICHMOND HILL, ONT.
838364693RR0001	CARPE DIEM 88 INC., WINNIPEG, MAN.
839085149RR0001	100 MILE HOUSE MURAL SOCIETY, 100 MILE HOUSE, B.C.
839965183RR0001	TOTALLY KIDS DAYCARE INC., REGINA, SASK.

Business Number Numéro d'entreprise	Name/Nom Address/Adresse
840243570RR0001	SOUTHWINDS HORSE RESCUE INCORPORATED, OAKVILLE, MAN.
843110016RR0001	COMMUNITY ASSETS FOR EDUCATION INSTITUTE, CALGARY, ALTA.
845411271RR0001	ACCALMIE ACCOMPAGNEMENT ET HÉBERGEMENT POUR PERSONNES SUICIDAIRES, TROIS-RIVIÈRES (QC)
845770122RR0001	RAISING READERS LITERACY PROGRAM, TORONTO, ONT.
846948602RR0001	THE SASKATCHEWAN INDIAN INSTITUTE OF TECHNOLOGIES FOUNDATION INC., SASKATOON, SASK.
847561107RR0001	AFGHANISTAN REPATRIATION MEMORIAL, TRENTON, ONT.
847623055RR0001	DADS AGAINST DIRTY AIR, INC. (D.A.D.A.), BURLINGTON, ONT.
848258240RR0001	THE SPIRITUAL ASSEMBLY OF THE BAHÁ'IS OF ANNAPOLIS COUNTY, MIDDLETON, N.S.
849110101RR0001	SACHKHAND NANAK DHAM SOCIETY OF VANCOUVER, VANCOUVER, B.C.
849268255RR0001	MOUNT PLEASANT BIBLE CHURCH, SCOTLAND, ONT.
850326000RR0001	IMPACT GLOBAL CHANGE, ORO-MEDONTE, ONT.
850382318RR0001	TRUST UNDER THE WILL OF WILLARD IVAN MILLER ESTATE, HALIFAX, N.S.
851311977RR0001	MARION MACLEOD HEADSTART PRESCHOOL ASSOCIATION, SPRINGHILL, N.S.
854348042RR0001	FONDS DE DÉPANNAGE RIVE-SUD, LÉVIS (QC)
855784468RR0001	COMITÉ PROVINCIAL PAIR, QUÉBEC (QC)
857161228RR0001	ONE BOY ONE VAN FOUNDATION, OTTAWA, ONT.
857578348RR0001	FONDS DE PRÉVOYANCE 1845, OTTAWA (ONT.)
859716318RR0001	PAWS FOR INDEPENDENCE ASSOCIATION, MAPLE RIDGE, B.C.
861311413RR0001	ANXIETY DISORDERS ASSOCIATION OF CANADA / ASSOCIATION CANADIENNE DES TROUBLES ANXIEUX, VANCOUVER, B.C.
862683737RR0001	ESAÏE 61/GOOD NEWS MINISTRIES INTERNATIONAL, SHERBROOKE, QUE.
863851408RR0001	CUBAN COMMUNITY RELIEF ORGANIZATION, KITCHENER, ONT.
864959648RR0001	NGYSTLE SOCIETY, SKIDEGATE, B.C.
865264758RR0001	SOCIÉTÉ RICHARD 111, MONTRÉAL (QC)
865717920RR0001	NOKIIDAA TRAIL ASSOCIATION, NEWMARKET, ONT.
866435571RR0001	NORTHRIDGE PARENT-TEACHER ASSOCIATION, LONDON, ONT.
867288243RR0001	THE HOMER FUND-CANADA / FONDS HOMER CANADA, TORONTO, ONT.
867461915RR0001	NEW BIRTH FELLOWSHIP OF CANADA, ETOBICOKE, ONT.
871992475RR0001	THE OIL HERITAGE DISTRICT COMMUNITY CENTRE ASSOCIATION, PETROLIA, ONT.
872053905RR0001	ROY G. HOBBS SENIORS' CLUB DES AÎNÉS, OTTAWA, ONT.
872217567RR0001	CHRISTMAS DINNER FUND, NORTH SYDNEY, N.S.
872608203RR0001	CANADIAN FRIENDS OF VIETNAM, KAMLOOPS, B.C.
872876693RR0001	HERITAGE MOOSE JAW 1992 INC., MOOSE JAW, SASK.
875146912RR0001	CHILDREN FIRST FAMILY SERVICES ASSOCIATION, EDMONTON, ALTA.
878046309RR0001	ALEXANDER FLEMING PATTILLO MEMORIAL FOUNDATION, CHESTER, N.S.
878081520RR0001	CANADIAN WOMEN'S HEALTH NETWORK INC. / LE RÉSEAU CANADIEN POUR LA SANTÉ DES FEMMES, WINNIPEG, MAN.
886404482RR0001	THE TRAINING RENEWAL FOUNDATION/FONDATION POUR LA FORMATION RENOUVELLÉE, CONCORD, ONT.
886722438RR0001	TRURO HEAD START SCHOOL SOCIETY, CENTRAL NORTH RIVER, N.S.
887132793RR0001	OTTAWA-CARLETON COUNCIL ON SMOKING AND HEALTH, CONSEIL D'OTTAWA-CARLETON SUR LE TABAGISME ET LA SANTÉ, OTTAWA, ONT.
887501211RR0001	THE JUNIOR ACHIEVEMENT OF CANADA FOUNDATION, TORONTO, ONT.
887874212RR0001	CRÉATEURS DE PAIX / PEACE CREATORS, LÉVIS (QC)
888710548RR0001	WILLOWDALE LODGE STAFF AND RESIDENTS FUND, KIPLING, SASK.
888832193RR0001	ROTARY CLUB OF HAVELOCK CHARITABLE TRUST, HAVELOCK, ONT.
889078440RR0001	FRIENDS OF THE HAMILTON PUBLIC LIBRARY, HAMILTON, ONT.
889901674RR0001	CHARITABLE TRUST OF THE ROTARY CLUB OF ANCASTER, ANCASTER, ONT.
890513187RR0001	FOREIGN GHOSTS SOCIETY INC. / LA SOCIÉTÉ FANTÔME ÉTRANGERS INC., MONTRÉAL, QUE.
890963440RR0001	MARANATHA PROPHECY CONFERENCES, WINNIPEG, MAN.
891064347RR0001	TARA VIHARA ASSOCIATION, VANCOUVER, B.C.
891096687RR0001	OTTAWA ACADEMY FOR LIBERAL JUDAISM, OTTAWA, ONT.

Business Number Numéro d'entreprise	Name/Nom Address/Adresse
891387581RR0001	GREENWOOD UNITED CHURCH, GREENWOOD, ONT.
891636847RR0001	GORDON HEYWOOD FOUNDATION INC., REVELSTOKE, B.C.
891642860RR0001	PACIFIC SOCIAL WORK FOUNDATION, VANCOUVER, B.C.
892338963RR0001	CELEBRATION OF HOPE FOUNDATION, VANCOUVER, B.C.
892600289RR0001	CANADIAN ASSOCIATION FOR THE ADVANCEMENT OF SCIENCE / L'ASSOCIATION CANADIENNE POUR L'AVANCEMENT DE LA SCIENCE, NORTH VANCOUVER, B.C.
893181776RR0001	CRIME STOPPERS OF THE SOUTH CARIBOO SOCIETY, 108 MILE RANCH, B.C.
893658724RR0001	CAUSEWAY PENTECOSTAL CHURCH, TRURO, N.S.
896247707RR0001	KOOTENAY HELI-RESCUE SOCIETY, NELSON, B.C.
897640215RR0001	SILVA BAY SHIPYARD SCHOOL SOCIETY, GABRIOLA, B.C.
898803085RR0001	GWICH'IN SOCIAL AND CULTURAL INSTITUTE, INUVIK, N.W.T.

Tony Manconi
 Director General
 Charities Directorate

Le directeur général
 Direction des organismes de bienfaisance
Tony Manconi

[17-1-o]

[17-1-o]

CANADIAN INTERNATIONAL TRADE TRIBUNAL

TRIBUNAL CANADIEN DU COMMERCE EXTÉRIEUR

APPEALS

APPELS

Notice No. HA-2019-002

Avis n° HA-2019-002

The Canadian International Trade Tribunal has decided, pursuant to rule 25 of the *Canadian International Trade Tribunal Rules*, to consider the appeal referenced hereunder by way of written submissions. Persons interested in intervening are requested to contact the Tribunal prior to the commencement of the scheduled hearing. Interested persons seeking additional information should contact the Tribunal at 613-998-9908.

Le Tribunal canadien du commerce extérieur a décidé, aux termes de l'article 25 des *Règles du Tribunal canadien du commerce extérieur*, d'instruire l'appel mentionné ci-dessous sur la foi des pièces versées au dossier. Les personnes qui désirent intervenir sont priées de communiquer avec le Tribunal avant l'instruction de l'appel. Les personnes intéressées qui désirent obtenir de plus amples renseignements doivent s'adresser au Tribunal en composant le 613-998-9908.

Customs Act

Loi sur les douanes

W. Spencer v. President of the Canada Border Services Agency

W. Spencer c. Président de l'Agence des services frontaliers du Canada

Date of Hearing	May 21, 2019
Appeal No.	AP-2018-046
Good in Issue	Max Venom DMaX II karambit knife
Issue	Whether the good in issue is properly classified under tariff item No. 9898.00.00 as a prohibited weapon, as determined by the President of the Canada Border Services Agency.
Tariff Item at Issue	President of the Canada Border Services Agency—9898.00.00

Date de l'audience	21 mai 2019
Appel n°	AP-2018-046
Marchandise en cause	Couteau Max Venom DMaX II de type karambit
Question en litige	Déterminer si la marchandise en cause est classée correctement dans le numéro tarifaire 9898.00.00 à titre d'arme prohibée, comme le soutient le Président de l'Agence des services frontaliers du Canada.
Numéro tarifaire en cause	Président de l'Agence des services frontaliers du Canada — 9898.00.00

The Canadian International Trade Tribunal will hold a public hearing to consider the appeal referenced

Le Tribunal canadien du commerce extérieur tiendra une audience publique afin d'entendre l'appel mentionné

hereunder. The hearing will be held beginning at 9:30 a.m., in the Tribunal's Hearing Room No. 2, 18th Floor, 333 Laurier Avenue West, Ottawa, Ontario. Interested persons planning to attend should contact the Tribunal at 613-998-9908 to obtain further information and to confirm that the hearing will be held as scheduled.

Customs Act

Factors Group of Nutritional Companies Inc. v.
President of the Canada Border Services Agency

Date of Hearing	May 30, 2019
Appeal No.	AP-2018-006
Goods in Issue	Solutex 4025 TG (SX4025), Solutex 0062 TGLM, Solutex 5020 TGLM, Epax 6000 TG/N, Ometival 3322 TG U LEM, Pronovapure TG and Solutex fish oil 4624 NTR (SX4624)
Issue	Whether the goods in issue are properly classified under tariff item No. 1517.90.99 as other edible mixtures or preparations of animal or vegetable fats or oils or of fractions of different fats or oils of Chapter 15, other than edible fats or oils or their fractions of heading No. 15.16, and tariff item No. 2106.90.29 as other food preparations not elsewhere specified or included, as determined by the President of the Canada Border Services Agency, or should be classified under tariff item No. 3824.90.00 as other chemical products and preparations of the chemical or allied industries (including those consisting of mixture of natural products), not elsewhere specified or included, as claimed by Factors Group of Nutritional Companies Inc.
Tariff Items at Issue	Factors Group of Nutritional Companies Inc. — 3824.90.00 President of the Canada Border Services Agency — 1517.90.99 and 2106.90.29

[17-1-o]

CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

NOTICE TO INTERESTED PARTIES

The Commission posts on its website the decisions, notices of consultation and regulatory policies that it publishes, as well as information bulletins and orders. On April 1, 2011, the *Canadian Radio-television and Telecommunications Commission Rules of Practice and Procedure* came into force. As indicated in Part 1 of these Rules, some

ci-dessous. L'audience débutera à 9 h 30 et aura lieu dans la salle d'audience n°2 du Tribunal, 18^e étage, 333, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario). Les personnes intéressées qui ont l'intention d'assister à l'audience doivent s'adresser au Tribunal en composant le 613-998-9908 si elles désirent plus de renseignements ou si elles veulent confirmer la date de l'audience.

Loi sur les douanes

Factors Group of Nutritional Companies Inc. c.
Président de l'Agence des services frontaliers du Canada

Date de l'audience	30 mai 2019
Appel n°	AP-2018-006
Marchandises en cause	Solutex 4025 TG (SX4025), Solutex 0062 TGLM, Solutex 5020 TGLM, Epax 6000 TG/N, Ometival 3322 TG U LEM, Pronovapure TG et huile de poisson Solutex 4624 NTR (SX4624)
Question en litige	Déterminer si les marchandises en cause sont classées correctement dans le numéro tarifaire 1517.90.99 à titre d'autres mélanges ou préparations alimentaires de graisses ou d'huiles animales ou végétales ou de fractions de différentes graisses ou huiles du chapitre 15, autres que les graisses et huiles alimentaires et leurs fractions de la position n° 15.16, et dans le numéro tarifaire 2106.90.29 à titre de préparations alimentaires non dénommées ni comprises ailleurs, comme le soutient le Président de l'Agence des services frontaliers du Canada, ou si ces marchandises doivent être classées dans le numéro tarifaire 3824.90.00 à titre de produits chimiques et préparations des industries chimiques ou des industries connexes (y compris celles consistant en mélanges de produits naturels), non dénommés ni compris ailleurs, comme le soutient Factors Group of Nutritional Companies Inc.
Numéros tarifaires en cause	Factors Group of Nutritional Companies Inc. — 3824.90.00 Président de l'Agence des services frontaliers du Canada — 1517.90.99 et 2106.90.29

[17-1-o]

CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES

AVIS AUX INTÉRESSÉS

Le Conseil affiche sur son site Web les décisions, les avis de consultation et les politiques réglementaires qu'il publie ainsi que les bulletins d'information et les ordonnances. Le 1^{er} avril 2011, les *Règles de pratique et de procédure du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes* sont entrées en vigueur. Tel qu'il

broadcasting applications are posted directly on the [Commission's website](#), under "[Part 1 Applications](#)."

To be up to date on all ongoing proceedings, it is important to regularly consult "[Today's Releases](#)" on the Commission's website, which includes daily updates to notices of consultation that have been published and ongoing proceedings, as well as a link to Part 1 applications.

The following documents are abridged versions of the Commission's original documents. The original documents contain a more detailed outline of the applications, including the locations and addresses where the complete files for the proceeding may be examined. These documents are posted on the Commission's website and may also be examined at the Commission's offices and public examination rooms. Furthermore, all documents relating to a proceeding, including the notices and applications, are posted on the Commission's website under "[Public Proceedings](#)."

CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

PART 1 APPLICATIONS

The following applications for renewal or amendment, or complaints were posted on the Commission's website between April 11 and April 16, 2019.

est prévu dans la partie 1 de ces règles, certaines demandes de radiodiffusion seront affichées directement sur le [site Web du Conseil](#) sous la rubrique « [Demandes de la Partie 1](#) ».

Pour être à jour sur toutes les instances en cours, il est important de consulter régulièrement la rubrique « [Nouvelles du jour](#) » du site Web du Conseil, qui comporte une mise à jour quotidienne des avis de consultation publiés et des instances en cours, ainsi qu'un lien aux demandes de la partie 1.

Les documents qui suivent sont des versions abrégées des documents originaux du Conseil. Les documents originaux contiennent une description plus détaillée de chacune des demandes, y compris les lieux et les adresses où l'on peut consulter les dossiers complets de l'instance. Ces documents sont affichés sur le site Web du Conseil et peuvent également être consultés aux bureaux et aux salles d'examen public du Conseil. Par ailleurs, tous les documents qui se rapportent à une instance, y compris les avis et les demandes, sont affichés sur le site Web du Conseil sous « [Instances publiques](#) ».

CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES

DEMANDES DE LA PARTIE 1

Les demandes de renouvellement ou de modification ou les plaintes suivantes ont été affichées sur le site Web du Conseil entre le 11 avril et le 16 avril 2019.

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
Blue Ant Television General Partnership	2019-0242-9	Various undertakings / Diverses entreprises	Across Canada / L'ensemble du Canada		May 13, 2019 / 13 mai 2019
My Broadcasting Corporation	2019-0249-5	CJML-FM	Milton	Ontario	May 15, 2019 / 15 mai 2019

ADMINISTRATIVE DECISIONS

DÉCISIONS ADMINISTRATIVES

Applicant's name / Nom du demandeur	Undertaking / Entreprise	City / Ville	Province	Date of decision / Date de la décision
Canadian Broadcasting Corporation / Société Radio-Canada	CBON-FM-21	Gogama	Ontario	April 16, 2019 / 16 avril 2019

NOTICES OF CONSULTATION

AVIS DE CONSULTATION

Notice number / Numéro de l'avis	Publication date of the notice / Date de publication de l'avis	City / Ville	Province	Deadline for filing of interventions, comments or replies OR hearing date / Date limite pour le dépôt des interventions, des observations ou des réponses OU date de l'audience
2019-107	April 12, 2019 / 12 avril 2019	Across Canada / L'ensemble du Canada		May 13, 2019 / 13 mai 2019

DECISIONS

DÉCISIONS

Decision number / Numéro de la décision	Publication date / Date de publication	Applicant's name / Nom du demandeur	Undertaking / Entreprise	City / Ville	Province
2019-108	April 15, 2019 / 15 avril 2019	CIAM Media & Radio Broadcasting Association	CIAM-FM	Fort Vermilion and / et Fort Liard	Alberta and / et Northwest Territories / Territoires du Nord-Ouest

MISCELLANEOUS NOTICES**HUDSON INSURANCE COMPANY****APPLICATION TO ESTABLISH A CANADIAN BRANCH**

Notice is hereby given that Hudson Insurance Company, an entity incorporated and organized under the laws of Delaware, United States of America, which principally carries on business in the continental United States, intends to file, under section 574 of the *Insurance Companies Act* (Canada), with the Superintendent of Financial Institutions, on or after May 25, 2019, an application for an order approving the insuring in Canada of risks, under the English name Hudson Insurance Company and the French name Compagnie d'Assurance Hudson. Hudson Insurance Company is a property and casualty insurance company and intends to insure property, casualty and surety risks in Canada. The head office of the company is located in Wilmington, Delaware, United States, and its Canadian chief agency will be located in Toronto, Ontario.

Toronto, April 27, 2019

Hudson Insurance Company

By its solicitors

Cassels Brock & Blackwell LLP

[17-4-o]

T.H.E. INSURANCE COMPANY**RELEASE OF ASSETS**

Pursuant to section 651 of the *Insurance Companies Act* (Canada) [the "Act"], notice is hereby given that T.H.E. Insurance Company, carrying on business as a branch in Canada under the same name, intends to apply to the Superintendent of Financial Institutions (Canada), on or after June 10, 2019, for an order authorizing the release of the assets that it maintains in Canada in accordance with the Act.

Any policyholder or creditor in respect of T.H.E. Insurance Company's insurance business in Canada opposing such release is invited to file an opposition by mail to the Office of the Superintendent of Financial Institutions (Canada), Regulatory Affairs Division, 255 Albert Street, Ottawa, Ontario K1A 0H2, or by email

AVIS DIVERS**HUDSON INSURANCE COMPANY****DEMANDE D'ÉTABLISSEMENT D'UNE SUCCURSALE CANADIENNE**

Avis est donné par les présentes que Hudson Insurance Company, une société constituée et organisée en vertu des lois de Delaware, États-Unis d'Amérique et exploitée principalement dans la zone continentale des États-Unis, a l'intention de soumettre une demande, en vertu de l'article 574 de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), au surintendant des institutions financières, le 25 mai 2019 ou après cette date, pour un agrément l'autorisant à garantir des risques au Canada, sous la dénomination sociale française Compagnie d'Assurance Hudson et sous la dénomination sociale anglaise Hudson Insurance Company. Hudson Insurance Company est une compagnie d'assurances multirisques qui a l'intention d'offrir l'assurance de biens, de responsabilité et de caution au Canada. Le bureau principal de la société est situé à Wilmington, Delaware, aux États-Unis, et l'agence principale au Canada sera située à Toronto (Ontario).

Toronto, le 27 avril 2019

Hudson Insurance Company

Agissant par l'entremise de ses procureurs

Cassels Brock & Blackwell LLP

[17-4-o]

T.H.E. INSURANCE COMPANY**LIBÉRATION D'ACTIF**

Conformément à l'article 651 de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada) [la «Loi»], avis est par les présentes donné que T.H.E. Insurance Company, exerçant son activité au Canada en tant que succursale sous la même dénomination sociale, a l'intention de faire une demande auprès du surintendant des institutions financières (Canada), le 10 juin 2019 ou après cette date, afin de libérer l'actif qu'elle maintient au Canada conformément à la Loi.

Tout créancier ou souscripteur visé par les opérations d'assurance au Canada de T.H.E. Insurance Company qui s'oppose à cette libération est invité à faire acte d'opposition auprès de la Division des affaires réglementaires du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada), soit par la poste au 255, rue Albert, Ottawa

at approvalsandprecedents@osfi-bsif.gc.ca, on or before June 10, 2019.

Toronto, April 27, 2019

T.H.E. Insurance Company

H. Steven Frye
Chief Agent in Canada

[17-4-o]

(Ontario) K1A 0H2, soit par courriel à l'adresse approbationsetprecedents@osfi-bsif.gc.ca, au plus tard le 10 juin 2019.

Toronto, le 27 avril 2019

T.H.E. Insurance Company

L'agent principal pour le Canada
H. Steven Frye

[17-4-o]

PROPOSED REGULATIONS

Table of contents

Employment and Social Development, Dept. of, Dept. of Transport, Dept. of Indian Affairs and Northern Development, and Dept. of Natural Resources	
Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations	1641
Industry, Dept. of, and Dept. of Canadian Heritage	
Regulations Establishing Time Limits in Relation to Matters Before the Copyright Board	1692

RÈGLEMENTS PROJETÉS

Table des matières

Emploi et du Développement social, min. de l', min. des Transports, min. des Affaires indiennes et du Nord canadien et min. des Ressources naturelles	
Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail	1641
Industrie, min. de l', et min. du Patrimoine canadien	
Règlement prévoyant les délais concernant les affaires dont la Commission du droit d'auteur est saisie	1692

Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations

Statutory authority

Canada Labour Code

Sponsoring departments

Department of Employment and Social Development
 Department of Transport
 Department of Indian Affairs and Northern Development
 Department of Natural Resources

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

Executive summary

Issues: Harassment and violence, including sexual harassment and sexual violence, continues to be pervasive in federally regulated workplaces. Many employees who have experienced harassment and violence in the workplace do not report it for fear of retribution, lack of support, or a belief that what they have experienced does not substantiate a complaint. The current legal framework is fragmented and not designed to adequately address occurrences of sexual harassment and sexual violence.

Description: The proposed new stand-alone *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations* (the proposed Regulations) will apply to all federal workplaces covered under Part II of the *Canada Labour Code* (the Code), including the federally regulated private sector, the federal public service, and parliamentary workplaces. They would replace Part XX (violence prevention) of the *Canada Occupational Health and Safety Regulations*, as well as portions of two other regulations that include violence prevention provisions. The proposed Regulations would include provisions to prevent harassment and violence through comprehensive prevention policies, training, and improved data collection; respond to occurrences when they do happen through a resolution process that requires employers to communicate regularly with parties and that provides multiple options for seeking resolution; and make available to employees information respecting support services.

Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

Fondement législatif

Code canadien du travail

Ministères responsables

Ministère de l'Emploi et du Développement social
 Ministère des Transports
 Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
 Ministère des Ressources naturelles

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

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

Résumé

Enjeux : Le harcèlement et la violence, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, demeurent omniprésents dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. De nombreux employés qui ont été victimes de harcèlement et de violence au travail ne le signalent pas par crainte de représailles, par manque de soutien ou parce qu'ils croient que ce qu'ils ont vécu ne constitue pas une plainte fondée. Le cadre juridique actuel est fragmenté et n'est pas conçu pour traiter adéquatement les cas de harcèlement sexuel et de violence sexuelle.

Description : Le nouveau projet de *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (le projet de règlement) s'appliquera à tous les milieux de travail fédéraux couverts par la partie II du *Code canadien du travail* (le Code), y compris au secteur privé sous réglementation fédérale, à la fonction publique fédérale et en milieu de travail parlementaire. Ce règlement indépendant remplacera la partie XX (prévention de la violence) du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, ainsi que certaines parties de deux autres règlements qui comprennent des dispositions sur la prévention de la violence. Le projet de règlement comprendra des dispositions visant à prévenir le harcèlement et la violence au moyen de politiques de prévention exhaustives, de la formation et de l'amélioration de la collecte de données, à réagir aux incidents lorsqu'ils surviennent grâce à un processus de règlement exigeant que les employeurs communiquent régulièrement avec les parties et fournissant plusieurs options pour aboutir à une

Rationale: The Government of Canada is committed to taking action to ensure that federal workplaces are free from harassment and violence. In response to this priority, the Government of Canada introduced Bill C-65, *An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1* to the House of Commons on November 7, 2017.

The proposed Regulations would streamline and consolidate harassment and violence provisions for all federally regulated workplaces that fall under Part II of the Code, including those covered by the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*. They would also highlight the importance of harassment and violence prevention and make it easier for employers and employees to identify their rights and duties, which would now be contained within one separate set of regulations. The proposed Regulations would also include strengthened requirements with respect to preventing and responding to occurrences of harassment and violence and supporting those affected.

While the implementation of the proposed Regulations is anticipated to cost federally regulated employers \$840 million over 10 years, research and expert analysis estimates that they will result in a reduction in occurrences of harassment and violence, which in turn will economically benefit the workplace through a decrease in absenteeism, job burnout, disability payments, lost work time, and litigation costs.

The proposed Regulations were developed following extensive consultations with employer and employee groups, as well as subject matter experts, advocacy groups and the Canadian public. These consultations were held in multiple rounds from March 2018 to October 2018.

Issues

The widespread nature of harassment and violence in the workplace, including sexual harassment and sexual violence, is highlighted in the 2018 results of an online survey conducted by the Angus Reid Institute, where 52% of Canadian women say they have been subjected to sexual harassment in the workplace.¹ The results of the 2017

¹ Angus Reid Institute (2018). [“#Metoo: Moment or movement?”](#).

résolution, et à mettre à la disposition des employés des renseignements relativement aux services de soutien disponibles.

Justification : Le gouvernement du Canada s’engage à agir pour veiller à ce que les milieux de travail fédéraux soient des milieux de travail exempts de harcèlement et de violence. En réponse à cette priorité, le gouvernement du Canada a présenté le projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d’exécution du budget de 2017* à la Chambre des communes le 7 novembre 2017.

Le projet de règlement simplifiera et regroupera les dispositions sur le harcèlement et la violence dans tous les milieux de travail sous réglementation fédérale qui relèvent de la partie II du Code, y compris ceux visés par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Il soulignera également l’importance de la prévention du harcèlement et de la violence et permettra aux employeurs et aux employés de déterminer plus facilement leurs droits et leurs obligations, qui seront maintenant contenus dans un seul règlement distinct. Le projet de règlement comprendra également des exigences renforcées en ce qui a trait à la prévention et à l’intervention en cas de harcèlement ou de violence et au soutien des personnes concernées.

Bien que l’on s’attende à ce que la mise en œuvre du projet de règlement entraîne des coûts de 840 millions de dollars sur 10 ans pour les employeurs sous réglementation fédérale, les recherches et les analyses des experts estiment qu’il entraînera une diminution du harcèlement et de la violence ce qui, en retour, profitera économiquement au milieu de travail en réduisant l’absentéisme, l’épuisement professionnel, les prestations d’invalidité, la perte d’heures de travail et les frais de litige.

Le projet de règlement a été élaboré à la suite de vastes consultations auprès de groupes d’employeurs et d’employés, d’experts en la matière, de groupes de défense et du public canadien. Ces consultations se sont déroulées en plusieurs cycles de mars 2018 à octobre 2018.

Enjeux

Le caractère répandu du harcèlement et de la violence en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, est mis en évidence dans les résultats d’un sondage en ligne mené en 2018 par l’Angus Reid Institute : 52 % des Canadiennes déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail¹. Les résultats du Sondage

¹ Angus Reid Institute (2018). [« #Metoo: Moment or movement? »](#).

Government of Canada Public Service Employee Survey also underscores the pervasiveness of the issue, finding that 18% of respondents have been subjected to harassment or violence on the job in the past two years.²

Evidence also shows that harassment is severely under reported, with some studies estimating that up to 80% of occurrences go unreported to anyone.³ The lack of reporting is due to the employees' fear of retribution (including fear of losing their job security), lack of support from the employer to rectify the situation, and lack of knowledge of what behaviour constitutes harassment and violence.

The current legal framework under the *Canada Labour Code* (the Code) and its regulations to prevent harassment and violence in federally regulated workplaces is fragmented and not designed to adequately address occurrences of sexual harassment and sexual violence.

Background

Part II of the Code establishes the legislative framework for occupational health and safety for workplaces under federal jurisdiction, except for those covered by the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* (PESRA). It imposes an obligation on employers to take prescribed steps to prevent and protect against violence in the workplace. Specific employer obligations to prevent and protect against workplace violence are set out in Part XX of the *Canada Occupational Health and Safety Regulations* (COHSR).

Part III of the Code establishes minimum labour standards for federally regulated private sector workplaces and federal Crown corporations, but unlike Part II, it does not apply to the federal public service. Part III includes provisions establishing that employees are entitled to employment free of sexual harassment, and requiring employers to adopt sexual harassment policies and take reasonable efforts to ensure no employee is subject to sexual harassment. However, these provisions only address sexual harassment and do not address any other forms of harassment. Currently, there are no regulations to support the sexual harassment provisions in Part III of the Code.

Despite progress in raising employment and health and safety standards in Canada and the existing provisions

auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017 du gouvernement du Canada soulignent également l'omniprésence de ce problème, puisque 18 % des répondants ont été victimes de harcèlement ou de violence au travail au cours des deux dernières années².

Les preuves montrent également que le harcèlement est nettement sous-dénoncé : certaines études estiment que jusqu'à 80 % des incidents ne sont signalés à personne³. L'absence de signalement est attribuable à la crainte de représailles (y compris la peur de perdre leur sécurité d'emploi), au manque de soutien de la part de l'employeur pour corriger la situation et au manque de connaissance des comportements qui constituent du harcèlement et de la violence.

Le cadre juridique actuel du *Code canadien du travail* (le Code) et de ses règlements visant à prévenir le harcèlement et la violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale est fragmenté et n'est pas conçu pour traiter adéquatement les cas de harcèlement sexuel et de violence sexuelle.

Contexte

La partie II du Code établit le cadre législatif de la santé et de la sécurité au travail pour les milieux de travail relevant de la compétence fédérale, sauf ceux visés par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Elle impose à l'employeur de prendre les mesures prévues par les règlements pour prévenir et réprimer la violence dans les lieux de travail. Les obligations spécifiques des employeurs pour empêcher et réprimer la violence dans les lieux de travail sont énoncées dans la partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (RCSST).

La partie III du Code établit les normes minimales du travail pour les milieux de travail du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État fédérales, mais contrairement à la partie II, elle ne s'applique pas à la fonction publique fédérale. La partie III comprend des dispositions établissant que les employés ont droit à un emploi exempt de harcèlement sexuel et exigeant que les employeurs adoptent des politiques en matière de harcèlement sexuel et prennent des mesures raisonnables pour s'assurer qu'aucun employé n'est victime de harcèlement sexuel. Toutefois, ces dispositions ne concernent que le harcèlement sexuel et ne concernent pas d'autres formes de harcèlement. À l'heure actuelle, il n'existe aucun règlement à l'appui des dispositions sur le harcèlement sexuel de la partie III du Code.

Malgré les progrès en matière de normes d'emploi et de santé et de sécurité au Canada et les dispositions actuelles

² Government of Canada (2018). [2017 Public Service Employee Survey](#).

³ Government of Ontario (2015). [It's Never Okay: An Action Plan to Stop Sexual Violence and Harassment](#).

² Gouvernement du Canada (2018). [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017](#).

³ Gouvernement de l'Ontario (2015). [Ce n'est jamais acceptable : Plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuels](#).

that offer protection to employees under the Code, too many people continue to experience harassment and violence at work. In his 2015 mandate letter to the Minister of Employment, Workforce Development and Labour (Minister), the Prime Minister outlined the Government's commitment to take action to ensure that federal workplaces are free from harassment and sexual violence.

In pursuit of this mandate, the Government of Canada consulted Canadians to find out how harassment and violence, including sexual harassment and sexual violence, is treated under the current legal framework for federally regulated workplaces, and how the framework can be strengthened. Consultations with employers, labour representatives, subject matter experts, advocacy groups and the public took place in 2016 and 2017 in the form of round-table meetings and teleconferences. An online survey was also conducted with the public. The top three sectors represented by survey respondents were educational services, the federal public service, and health care and social assistance. In addition, 89% of all respondents were women.

The results of these consultations are captured in *Harassment and Sexual Violence in the Workplace Public Consultations — What We Heard Report*, which highlights the inadequacies of the current federal approach to harassment and violence prevention in the following ways:

- The current regime does not appropriately address the range of inappropriate workplace behaviours;
- Canadians continue to report that they are on the receiving end of unwelcome sexual advances, requests for sexual favours, and sexually charged talk while on the job;
- Most people who have experienced sexual harassment at work have experienced it on multiple occasions;
- The majority of those who have experienced sexual harassment at work have never reported the behaviour to their employers, and many who do report it do not feel that they received a proper response or support;
- Those with disabilities and members of a visible minority group are more likely to experience harassment;
- Many workplaces have inadequate or weak policies on harassment and violence prevention, and many employees have never received training on existing policies; and
- Employees in parliamentary workplaces do not have the same occupational health and safety protections as other federally regulated workplaces.

qui offrent une protection aux employés en vertu du Code, trop de personnes continuent d'être victimes de harcèlement et de violence au travail. Dans sa lettre de mandat de 2015 adressée à la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail (la ministre), le premier ministre a souligné l'engagement du gouvernement à prendre des mesures pour veiller à ce que les milieux de travail fédéraux soient des milieux de travail exempts de harcèlement et de violence de nature sexuelle.

Dans le cadre de ce mandat, le gouvernement du Canada a consulté les Canadiens pour savoir comment le harcèlement et la violence, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, sont traités dans le cadre juridique actuel des milieux de travail sous réglementation fédérale, et comment ce cadre peut être renforcé. Des consultations avec les employeurs, les représentants syndicaux, les experts en la matière, les groupes de défense et le public ont eu lieu en 2016 et 2017 sous forme de tables rondes et de téléconférences. Un sondage en ligne a également été mené auprès du public. Les trois principaux secteurs représentés par les répondants au sondage étaient les services d'enseignement, la fonction publique fédérale, et les soins de santé et l'aide sociale. De plus, 89 % des répondants étaient des femmes.

Les résultats de ces consultations sont présentés dans le rapport intitulé *Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en lieu de travail — Ce que nous avons entendu*, qui souligne les lacunes de l'approche fédérale actuelle en matière de prévention du harcèlement et de la violence de la façon suivante :

- Le régime actuel ne traite pas adéquatement l'éventail des comportements inappropriés dans les lieux de travail.
- Les Canadiens continuent de dire qu'ils sont victimes d'avances sexuelles importunes, de demandes de faveurs sexuelles et de conversations à caractère sexuel dans le cadre de leur travail.
- La plupart des personnes qui ont été victimes de harcèlement sexuel au travail l'ont été à plusieurs reprises.
- La majorité de ceux qui ont été victimes de harcèlement sexuel au travail n'ont jamais signalé ce comportement à leur employeur et beaucoup de ceux qui le signalent n'ont pas le sentiment d'avoir reçu une réponse ou un soutien approprié.
- Les personnes handicapées et les membres d'une minorité visible sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement.
- De nombreux milieux de travail ont des politiques inadéquates ou faibles en matière de prévention du harcèlement et de la violence, et de nombreux employés n'ont jamais bénéficié d'une formation sur les politiques existantes.
- Les employés des milieux de travail parlementaires ne bénéficient pas des mêmes protections en matière de

To address the issues raised in these consultations, the Government of Canada introduced Bill C-65, *An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1* to the House of Commons on November 7, 2017. Bill C-65 was passed by the Senate and received royal assent on October 25, 2018.

Bill C-65 addresses many of the inadequacies identified through the consultations and has resulted in changes to Part II of the Code as it relates to harassment and violence prevention. Specifically, Bill C-65

- Amends the purpose of Part II to explicitly indicate that it includes the prevention of harassment and violence and of physical and psychological injuries and illnesses;
- Defines harassment and violence as any action, conduct or comment, including of a sexual nature, that can reasonably be expected to cause offence, humiliation or other physical or psychological injury or illness to an employee;
- Extends employers' obligations in respect of former employees in relation to an occurrence of harassment and violence in the workplace if the occurrence becomes known to the employer within three months after the day on which the former employee ceases to be employed by the employer;
- Requires employers to provide harassment and violence prevention training to everyone in the workplace;
- Restricts policy committees, workplace committees and health and safety representatives from participating in investigations related to an occurrence of harassment or violence in the workplace; and
- Extends all of the provisions under Part II of the Code to parliamentary workplaces covered by the PESRA.

Objective

To support the goals of Bill C-65, which includes authority to make regulations to prevent and respond to harassment and violence in the workplace and to support those affected, new stand-alone Regulations are proposed.

Creating a separate set of regulations would streamline the harassment and violence provisions, as they would apply to all federally regulated workplaces that fall under Part II of the Code, including those covered by the PESRA. They would also highlight the importance of harassment and violence prevention and make it easier for employers

santé et de sécurité au travail que les autres milieux de travail sous réglementation fédérale.

Pour répondre aux enjeux relevés lors de ces consultations, le gouvernement du Canada a présenté le projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* à la Chambre des communes le 7 novembre 2017. Le projet de loi C-65 a été adopté par le Sénat et a reçu la sanction royale le 25 octobre 2018.

Le projet de loi C-65 adresse bon nombre des lacunes relevées lors des consultations et a entraîné des modifications de la partie II du Code en ce qui concerne la prévention du harcèlement et de la violence. Plus particulièrement, le projet de loi C65 :

- Modifie l'objet de la partie II afin d'indiquer de manière explicite qu'elle comprend la prévention du harcèlement et de la violence, et des blessures et des maladies psychologiques et physiques.
- Définit le harcèlement et la violence comme tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie physique ou psychologique.
- Élargit les obligations des employeurs à l'égard des anciens employés concernant un incident de harcèlement ou de violence dans le lieu de travail si l'employeur a connaissance de l'incident dans les trois mois suivant la date de cessation d'emploi de l'ancien employé.
- Exige que les employeurs fournissent une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence à tous les employés dans le lieu de travail.
- Empêche les comités d'orientation, les comités locaux et les représentants en matière de santé et de sécurité de participer à des enquêtes sur des incidents de harcèlement ou de violence dans le lieu de travail.
- Étend toutes les dispositions de la partie II du Code aux milieux de travail parlementaires visés par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

Objectif

Pour appuyer les objectifs du projet de loi C-65, qui comprend le pouvoir d'adopter des règlements pour prévenir le harcèlement et la violence dans les lieux de travail, y réagir et soutenir les personnes concernées, un nouveau règlement indépendant est proposé.

La création d'un règlement distinct simplifiera les dispositions en matière de harcèlement et de violence, car il s'appliquera à tous les milieux de travail sous réglementation fédérale relevant de la partie II du Code, y compris à ceux visés par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Il soulignera également l'importance de la prévention du

and employees to identify their rights and duties, as these rights and duties will be contained within one set of regulations separate from any other.

The proposed regulatory provisions to address harassment and violence as a continuum of behaviours have been developed based on the following goals:

1. **Change the culture of harassment and violence in the workplace:** Create a culture change in the workplace where civility and respect is the standard.
2. **Increase empowerment of affected employees:** While early resolution is emphasized as a first step, in the case where that step does not complete the resolution process, the employee who is the object of the occurrence (principal party) will have a voice to decide on the next step for resolution, either conciliation or an investigation.
3. **Acknowledge a continuum of behaviours that qualify as harassment and violence:** To support the concept of a continuum of inappropriate behaviours, all forms of harassment and violence, ranging from teasing and unwanted advances to assault, will be captured.
4. **Emphasize the importance of prevention:** Prevention is the most critical step to effectively reduce the number of occurrences of harassment and violence. Prevention also alleviates the financial burden on employers by reducing the need for outside conciliators or investigators to be involved in the resolution process.
5. **Emphasize the importance of privacy and confidentiality:** In an effort to encourage those who have witnessed harassment and violence in the workplace to come forward.
6. **Establish predictable time frames for resolution:** In order to support all parties and minimize negative impacts on the workplace.

Description

The proposed new stand-alone *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations* would apply to all federally regulated workplaces that fall under Part II of the Code. They would replace violence prevention provisions currently under Part XX of the COHSR. Portions of two other regulations that include violence prevention provisions would also be repealed.

harcèlement et de la violence et permettra aux employeurs et aux employés de déterminer plus facilement leurs droits et leurs obligations, car ces droits et obligations seront contenus dans un seul règlement distinct de tout autre.

Les dispositions réglementaires proposées pour lutter contre le harcèlement et la violence comme un continuum de comportements ont été rédigées en fonction des objectifs suivants :

1. **Changer la culture du harcèlement et de la violence dans les lieux de travail :** Créer un changement de culture dans les milieux de travail de façon à ce que la civilité et le respect soient la norme.
2. **Donner davantage de moyens aux employés concernés :** Bien que l'accent soit mis sur une résolution rapide dans un premier temps, si ce processus de résolution ne fonctionne pas, l'employé qui est l'objet de l'incident (partie principale) pourra s'exprimer afin de choisir l'étape de résolution suivante, à savoir la conciliation ou une enquête.
3. **Reconnaître un continuum de comportements constituant du harcèlement et de la violence :** Pour appuyer le concept d'un continuum de comportements inappropriés, toutes les formes de harcèlement et de violence, depuis les taquineries et les avances non désirées jusqu'aux voies de fait, seront prises en compte.
4. **Souligner l'importance de la prévention :** La prévention est l'étape la plus importante pour réduire efficacement le nombre d'incidents de harcèlement et de violence. La prévention permet également d'alléger le fardeau financier des employeurs en réduisant la nécessité de faire appel à des conciliateurs ou à des enquêteurs externes pour prendre part au processus de règlement.
5. **Souligner l'importance de la vie privée et de la confidentialité :** Dans le but d'encourager les personnes qui ont été témoins de harcèlement et de violence dans le lieu de travail à se manifester.
6. **Établir des délais prévisibles de résolution :** Afin de soutenir toutes les parties et de réduire au minimum les incidences négatives sur le lieu de travail.

Description

Le nouveau *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* s'appliquera à tous les milieux de travail sous réglementation fédérale visés par la partie II du Code. Ce règlement indépendant remplacera les dispositions actuelles en matière de prévention de la violence de la partie XX du RCSST. Les dispositions en matière de prévention de la violence contenues dans deux autres règlements seront également abrogées.

The following table outlines the regulations that would have provisions repealed under this proposal.

Le tableau suivant présente les règlements dont des dispositions seront abrogées en vertu du projet de règlement.

Regulations	Section
<i>Canada Occupational Health and Safety Regulations</i>	Part XX — Violence Prevention in the Work Place
<i>Maritime Occupational Health and Safety Regulations</i>	Part 5 — Division 1 — section 90 Part 5 — Division 2 — Violence Prevention in the Work Place Part 21 — subsection 277(j)
<i>On Board Trains Occupational Safety and Health Regulations</i>	Part XV — Violence Prevention in the Work Place

Règlement	Partie
<i>Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail</i>	Partie XX — Prévention de la violence dans le lieu de travail
<i>Règlement sur la santé et la sécurité au travail en milieu maritime</i>	Partie 5 — section 1 — article 90 Partie 5 — section 2 — Prévention de la violence dans le lieu de travail Partie 21 — paragraphe 277j)
<i>Règlement sur la santé et la sécurité au travail (trains)</i>	Partie XV — Prévention de la violence dans le lieu de travail

Main elements of the new Regulations

In developing the proposed Regulations, consideration has been given to the existing COHSR, specifically Part XV (Hazardous Occurrence Investigation, Recording and Reporting), Part XIX (Hazard Prevention Program), and Part XX (Violence Prevention in the Work Place). This allowed the Labour Program to develop a proposed regulatory framework for stakeholders to react to during consultations and thus finalize this proposal.

The main elements of the new Regulations are outlined below. It should be noted that wherever there is a mention of the employer having to do something jointly, they must do it with the policy committee or, if there is no policy committee, with the workplace committee or health and safety representative.

Workplace harassment and violence prevention policy

Employers will be required to jointly develop and make available a prevention policy that outlines information on how their organization will address harassment and violence in their workplace.

The policy must also outline how an employer is to be informed of external dangers, such as family violence and stalking, that could result in harassment and violence in the workplace and the measures they may implement to minimize those dangers.

Éléments principaux du nouveau règlement

En élaborant le projet de règlement, on a tenu compte du RCSST actuel, plus précisément sa partie XV (Enquêtes et rapports sur les situations comportant des risques), sa partie XIX (Programme de prévention des risques) et sa partie XX (Prévention de la violence dans le lieu de travail). Cela a permis au Programme du travail d'élaborer un cadre réglementaire proposé qui a permis aux parties de réagir durant les consultations, pour ainsi compléter cette proposition.

Les éléments principaux du nouveau règlement sont décrits ci-dessous. Il convient de noter qu'à tout endroit où il est indiqué que l'employeur doit procéder à une mesure de façon conjointe, il doit le faire avec le comité d'orientation ou, à défaut d'un tel comité, avec le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

Politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

Les employeurs devront élaborer et rendre accessible conjointement une politique de prévention contenant des renseignements sur la façon dont leur organisation traitera le harcèlement et la violence dans le lieu de travail.

La politique doit également indiquer comment un employeur doit être informé de dangers externes qui pourraient donner lieu à du harcèlement et à de la violence dans le lieu de travail, comme la violence familiale et la traque, ainsi que des mesures qu'il peut mettre en œuvre pour minimiser ces dangers.

Workplace assessment

Employers will have to jointly conduct a workplace assessment that identifies risks of harassment and violence in the workplace and implement preventive measures to protect the workplace from these risks.

At least every three years, the workplace assessment will need to be reviewed and updated. A workplace assessment review must also be undertaken in certain situations where the resolution process cannot proceed: when the principal party wishes to remain anonymous, when the principal party chooses to stop proceeding with the resolution process prior to an investigation being started, or when the responding party is not an employee or the employer.

Emergency procedures

The employer will be required to jointly develop and implement emergency procedures to be followed in situations where an occurrence of harassment and violence poses an immediate danger to the health and safety of employees or when there is a threat of such an occurrence happening in the workplace.

Training

Employers will be required to jointly identify or develop harassment and violence training and ensure it is delivered to employees, employers and the designated recipient. The training will have to be delivered at least every three years and provide instruction on the elements of the prevention policy, as well as various other elements including crisis prevention, personal safety and de-escalation techniques, and how to respond appropriately to different types of occurrences.

Support measures

The proposed Regulations require employers to make available information respecting support services that employees may access should they be in need of them.

Resolution process

The proposed Regulations outline a resolution process that focuses on greater communication between the employer and the parties through monthly updates, reduced negative impacts on the workplace through prescribed timelines for completing the resolution process, and increased control on the part of the principal party regarding the subsequent steps for resolution should early resolution not complete the process.

Évaluations du lieu de travail

Les employeurs devront effectuer conjointement une évaluation du lieu de travail qui identifie les risques de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et mettre en œuvre des mesures de prévention pour protéger le lieu de travail contre ces risques.

L'évaluation du lieu de travail devra être examinée et mise à jour au moins tous les trois ans. Un examen de l'évaluation du lieu de travail doit aussi être poursuivi lors de certaines situations où il n'est pas possible d'avoir recours au processus de règlement : lorsque la partie principale souhaite conserver l'anonymat ou qu'elle choisit de ne pas poursuivre le processus de règlement avant le début de l'enquête, ou lorsque la partie intimée n'est pas un employé ou l'employeur.

Procédures d'urgence

L'employeur devra élaborer conjointement des procédures d'urgence devant être suivies lors de situations durant lesquelles un incident de harcèlement ou de violence pose un risque immédiat à la santé ou à la sécurité d'un employé, ou en cas de menace qu'un tel incident se produise dans le lieu de travail.

Formation

Les employeurs devront identifier ou élaborer conjointement une formation en matière de harcèlement et de violence et s'assurer qu'elle soit donnée aux employés, aux employeurs et au destinataire désigné. La formation devra être dispensée au moins tous les trois ans et offrir des directives sur les éléments de la politique de prévention, ainsi que sur d'autres éléments comme la prévention des crises, la sécurité personnelle et les techniques de désamorçage, et comment réagir de manière appropriée à différents types d'incidents.

Mesures de soutien

Le projet de règlement exige que les employeurs rendent accessibles des renseignements concernant les services de soutien auxquels les employés peuvent accéder en cas de besoin.

Processus de règlement

Le projet de règlement élabore un processus de règlement axé sur une meilleure communication entre l'employeur et les parties au moyen de mises à jour mensuelles, une diminution des incidences négatives sur le lieu de travail au moyen de délais prescrits pour mener à terme le processus de règlement et un plus grand contrôle de la partie principale sur les étapes ultérieures du règlement au cas où le règlement anticipé ne fonctionnerait pas.

The resolution process will require employers to respond to every notification of an occurrence of harassment and violence in their workplace. The resolution process includes multiple options for resolution: early resolution, conciliation and investigation. While early resolution and conciliation are more flexible, if an investigation is chosen to address the occurrence, employers will have to follow the requirements regarding the qualifications of an investigator, how they may be appointed, what types of reports the investigator must submit, and how the employer will handle those reports.

In addition, if an employer wishes to develop or identify a list of investigators, they must do so jointly.

Records and reports

To support enforcement of the proposed Regulations, employers will have to keep a number of records, including records of all notifications of harassment and violence in their workplace; records of the actions taken to address the notifications; records of the decisions they make in the event they are unable to agree on an issue that they must do jointly; and records of any delays to the timelines.

Internally, employers will be required to report aggregated data on occurrences resolved through early resolution and conciliation to the policy committee or, if there is no policy committee, to the workplace committee or health and safety representative twice per year. This internal reporting will ensure that the committees or representatives have all necessary information to conduct their responsibilities in monitoring the workplace; reviewing and updating the workplace assessment, prevention policy and training; and submitting annual reports.

In order to improve data collection on the prevalence and types of occurrences of harassment and violence in federal workplaces, employers must report an occurrence that results in the death of an employee within 24 hours and aggregated data on all occurrences annually to the Minister.

Regulatory development

Consultations

The Labour Program began consultations with key stakeholders in March of 2018. The consultation sessions were held in three phases, and the proposed regulatory framework was amended at the end of each phase in order to ensure that the final proposal would reflect the feedback received during consultations. Throughout this process, while there were some elements of the proposal that were

Le processus de règlement obligera les employeurs à répondre à chaque avis d'incident de harcèlement ou de violence dans leur lieu de travail. Le processus de règlement comprend plusieurs options de résolution : règlement anticipé, conciliation et enquête. Bien que le règlement anticipé et la conciliation soient plus flexibles, si une enquête est l'option choisie, les employeurs devront respecter les exigences relatives aux qualifications d'un enquêteur, au processus de nomination, aux types de rapports qu'il doit présenter et comment l'employeur doit gérer ces rapports.

De plus, si un employeur souhaite dresser ou identifier une liste d'enquêteurs, il doit le faire conjointement.

Dossiers et rapports

Pour appuyer l'application du projet de règlement, les employeurs devront conserver un certain nombre de registres, notamment des registres de tous les avis de harcèlement et de violence dans leur lieu de travail, des registres de toutes les mesures prises à la suite de ces avis, des registres des décisions prises au cas où les employeurs ne pourraient pas s'entendre sur une question devant être traitée conjointement et des registres relatifs aux retards par rapport aux échéances.

À l'interne, les employeurs devront produire des rapports contenant des données cumulatives concernant les incidents menés à terme par règlement anticipé et par conciliation au comité d'orientation ou, à défaut d'un tel comité, au comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité, deux fois par année. Ces rapports internes assureront que les comités ou les représentants disposeront de tous les renseignements nécessaires pour assumer leurs responsabilités en matière de surveillance du lieu de travail, d'examen et de mise à jour de l'évaluation du lieu de travail, de la politique de prévention et de la formation, et de présentation des rapports annuels.

Afin d'améliorer la collecte de données sur la prévalence et les types d'incidents de harcèlement et de violence dans les lieux de travail fédéraux, les employeurs doivent signaler un incident qui a entraîné le décès d'un employé dans les 24 heures, ainsi que fournir un rapport annuel contenant des données cumulatives sur les incidents, au ministre.

Élaboration de la réglementation

Consultations

Le Programme du travail a entrepris des consultations avec les principaux intervenants en mars 2018. Les séances de consultation se sont déroulées en trois étapes et le cadre de réglementation proposé a été modifié à la fin de chaque étape afin que la proposition finale reflète les commentaires reçus pendant les consultations. Tout au long de ce processus, bien que certains éléments de la

revised based on the first two phases of completed consultations, the regulatory changes were generally well received by all interested parties. The increased visibility of the “#MeToo” movement prior to the regulatory consultations also played a role in increasing support from all stakeholders to eliminate sexual harassment and violence from the workplace. Details of each consultation phase are outlined below.

Phase 1 (March to May 2018): The Labour Program convened eight round tables across Canada with employers and unions that will be impacted by the new Regulations, as well as with subject matter experts and special interest groups. The all-day facilitated forums allowed the Labour Program to gauge initial reactions to the proposed regulatory framework. All participants were engaged in the sessions and provided very specific comments and feedback, which were used to refine the regulatory proposal. Phase 1 helped to clarify the qualifications of individuals undertaking workplace harassment and violence investigations; highlight the essential elements of an investigation report; make apparent that discipline is the employer’s domain and that the investigator should therefore not make recommendations regarding discipline; and inform the timelines for the resolution process.

Phase 2 (May to July 2018): Based on the comments and feedback received during the round tables in Phase 1, the proposed regulatory framework was revised. The Labour Program held six WebEx sessions and attended many forums at the request of stakeholders, such as the Federally Regulated Employers – Transportation and Communications (FETCO), the Royal Canadian Mounted Police (RCMP), the Public Service Alliance of Canada (PSAC) and the National Joint Council. Participants of these sessions, many of whom had attended one or more of the face-to-face consultations in Phase 1, were very appreciative that their feedback had been taken into consideration. The feedback in Phase 2 was very positive with regard to the main elements of the regulatory framework. Key input from Phase 2 included the recommendation to define the terms “mediators” and “mediation” in broader language so that elders and spiritual leaders could see themselves in the redefined terms and be considered as mediators; clarification of the timelines for the resolution process; and clarification of the concept of joint development.

Phase 3 (July–October 2018): Phase 3 consisted of online public consultations, and additional face-to-face meetings and teleconferences. Feedback received during phases 1 and 2 informed the Labour Program’s discussion paper,

proposition aient été révisés en fonction des deux premières étapes des consultations effectuées, les modifications réglementaires ont été généralement bien reçues par tous les intervenants. La visibilité accrue du mouvement « #MeToo » (#moiaussi) avant les consultations sur la réglementation a également joué un rôle dans l’accroissement du soutien de tous les intervenants dans le but d’éliminer le harcèlement et la violence de nature sexuelle dans les lieux de travail. Des renseignements détaillés sur chaque étape des consultations sont présentés ci-dessous.

Première étape (de mars à mai 2018) : Le Programme du travail a organisé huit tables rondes partout au Canada avec des employeurs et les syndicats qui seront concernés par le nouveau règlement, ainsi qu’avec des experts en la matière et des groupes d’intérêt spéciaux. Des forums animés toute la journée ont permis au Programme du travail d’évaluer les premières réactions au cadre réglementaire proposé. Tous les participants ont pris part aux séances et ont formulé des commentaires et des avis très précis, qui ont servi à peaufiner le projet de règlement. La première étape a permis de clarifier les qualifications des personnes qui mènent des enquêtes sur le harcèlement et la violence au travail, de mettre en évidence les éléments essentiels d’un rapport d’enquête, de faire comprendre que la discipline est le domaine de l’employeur et que l’enquêteur ne devrait donc pas faire de recommandations à cet égard et de fournir des renseignements sur les délais du processus de règlement.

Deuxième étape (de mai à juillet 2018) : Le cadre de réglementation proposé a été révisé en fonction des commentaires et de la rétroaction reçus au cours des tables rondes de la première étape. Le Programme du travail a organisé six séances WebEx et a participé à de nombreux forums à la demande des intervenants, notamment de l’Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCRF), de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), de l’Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et du Conseil national mixte. Les participants à ces séances, dont bon nombre ont assisté à au moins une des consultations en personne de la première étape, ont beaucoup apprécié que leurs commentaires aient été pris en considération. Les commentaires recueillis au sujet des principaux éléments du cadre réglementaire au cours de la deuxième étape étaient très positifs. Les principaux commentaires de la deuxième étape portaient sur la recommandation de définir les termes « médiateurs » et « médiation » au moyen d’un langage plus large afin que les aînés et les chefs spirituels puissent se reconnaître dans ces termes redéfinis et être considérés comme des médiateurs; la clarification des délais du processus de règlement; la clarification du concept d’élaboration conjointe.

Troisième étape (de juillet à octobre 2018) : La troisième étape a consisté en des consultations publiques en ligne et en des réunions et téléconférences en personne supplémentaires. Les commentaires reçus au cours des première

which provided a detailed description of the proposed regulatory framework. The discussion paper and associated survey questions were posted online for public comment for 74 days, with the comment period closing on October 5, 2018.

The public feedback was very positive from the 1 018 people who responded to the online survey. Specifically,

- 91% of respondents agreed that employers should be required to acknowledge receipt of a notification of harassment and violence that occurred in their workplace as soon as possible, but no later than five calendar days;
- 93% agreed that the employer be obligated to provide monthly updates on the status of the resolution process to the principal party and the responding party;
- 85% of respondents agreed that parties have two months or less to agree on an investigator or the Labour Program will identify one for them;
- 83% of respondents agreed that employers implement all appropriate recommendations in the investigator's report as soon as possible but no later than six months;
- 87% of respondents agreed that physical support to the principal party should be made available, while 85% of respondents agreed that a list of local psychological support resources should be made available to all parties;
- 80% of respondents agreed that adjustments to the workplace environment to reduce the potential for continued harassment and violence (e.g. removing one of the parties from the physical workspace, moving offices of one of the parties, adjusting shift schedules) should be made available to all parties;
- the majority of respondents agreed that protections for those granted access to a workplace, such as job interviewees, external contractors, and volunteers, should be explicitly addressed in the employer's harassment and violence prevention policy; and
- 78% of respondents indicated that an employer's harassment and violence prevention policy should outline how that employer will provide support to an employee dealing with family violence, for example developing a safety plan with them.

et deuxième étapes ont servi de base au document de travail du Programme du travail, qui a fourni une description détaillée du cadre réglementaire proposé. Le document de travail et les questions du sondage connexe ont été publiés en ligne afin de recueillir les commentaires du public pendant 74 jours, et la période de commentaires s'est terminée le 5 octobre 2018.

Les 1 018 personnes qui ont répondu au sondage en ligne ont fourni des commentaires très positifs. Plus particulièrement :

- 91 % des répondants convenaient que les employeurs devraient être tenus d'accuser réception des avis de harcèlement et de violence survenus dans leur lieu de travail dès que possible, mais au plus tard dans un délai de cinq jours civils;
- 93 % convenaient que l'employeur devait être tenu de fournir des mises à jour mensuelles sur l'état du processus de règlement à la partie principale et à la partie intimée;
- 85 % des répondants étaient d'accord pour que les parties disposent d'au plus deux mois pour s'entendre sur le nom d'un enquêteur, à défaut de quoi le Programme du travail en sélectionnerait un;
- 83 % des répondants étaient d'accord pour que les employeurs mettent en œuvre toutes les recommandations appropriées du rapport de l'enquêteur le plus tôt possible, mais au plus tard dans les six mois;
- 87 % des répondants étaient d'accord pour qu'un soutien physique soit proposé à la partie principale, tandis que 85 % des répondants étaient d'accord pour qu'une liste de ressources locales de soutien psychologique soit mise à la disposition de toutes les parties;
- 80 % des répondants étaient d'accord pour dire que toutes les parties devraient bénéficier d'adaptations de leur lieu de travail pour réduire le risque de harcèlement et de violence continu (par exemple retrait d'une des parties de l'espace de travail physique, déménagement des bureaux d'une des parties, modification des horaires de quarts de travail);
- la majorité des répondants étaient d'accord pour dire que la politique de l'employeur en matière de prévention du harcèlement et de la violence devrait traiter explicitement de la protection des personnes qui ont accès au lieu de travail, comme les personnes passant un entretien d'embauche, les entrepreneurs externes et les bénévoles;
- 78 % des répondants ont indiqué que la politique de l'employeur en matière de prévention du harcèlement et de la violence devrait préciser comment l'employeur appuierait l'employé aux prises avec de la violence familiale, par exemple en élaborant un plan de sécurité avec lui.

In addition to completing the online survey, many employer and labour organizations submitted detailed written responses to the discussion paper. Important issues and comments raised that were reviewed and considered by the Labour Program during finalization of the proposed Regulations and supporting policy instruments included the new grants and contributions program, the outreach hub and guidance documents.

The following suggestions from stakeholders have been addressed in the proposed Regulations:

- Putting in place a fair resolution process for the principal and responding parties, while outlining conditions for which the employer must conduct a workplace assessment review instead of undergoing the resolution process, such as when the principal party wishes to remain anonymous;
- Greater clarification on when the resolution process is considered complete;
- Requiring early resolution as a first step to resolve a notification;
- Setting clear timelines for completing the resolution process;
- Clarifying that the employer has ultimate responsibility for decisions regarding which of an investigator's recommendations in their report are appropriate for implementation;
- Requiring employers to state in the prevention policy the measures they may take to minimize the risk of external dangers entering the workplace, such as family violence and stalking;
- Clarifying what a workplace assessment must consist of when identifying harassment as a risk; and
- Not requiring prevention policies to address disciplinary action.

Some comments that were received addressed elements that are beyond the scope of the policy in the context of Bill C-65, and they therefore will not be addressed in this regulatory proposal:

- Providing for initial assessments of notifications to ensure that they qualify as harassment and violence;
- Ensuring union accountability for responsibilities in the proposed Regulations. For example, an employer's ability to complain if the union is not adhering to the Code;
- Providing a dispute resolution mechanism for unions and employers;
- Providing an appeal process for an investigator's report;

En plus de répondre au sondage en ligne, de nombreuses organisations patronales et syndicales ont soumis des réponses écrites détaillées au document de travail. Les questions et les commentaires importants soulevés ont été examinés et pris en compte par le Programme du travail durant la finalisation du projet de règlement et des instruments de soutien des politiques, comme le nouveau programme de subventions et de contributions, le carrefour de sensibilisation et les documents d'orientation.

Les suggestions suivantes des intervenants ont été prises en compte dans le projet de règlement :

- Mettre en place un processus de règlement équitable pour la partie principale et la partie intimée tout en soulignant les conditions pour lesquelles l'employeur doit examiner l'évaluation du lieu de travail au lieu d'appliquer le processus de règlement, comme lorsque la partie principale souhaite conserver l'anonymat.
- Apporter plus de précisions concernant le moment où le processus de règlement est considéré comme terminé.
- Exiger le règlement anticipé comme première étape pour résoudre un avis d'incident.
- Établir des délais clairs pour mener à terme le processus de règlement.
- Préciser que l'employeur est responsable en dernier ressort des décisions concernant les recommandations proposées dans le rapport de l'enquêteur qui doivent être mises en œuvre.
- Exiger que les employeurs indiquent dans la politique de prévention les mesures qu'ils pourraient appliquer pour minimiser le risque que des dangers de l'extérieur se propagent dans le lieu de travail, comme la violence familiale et la traque.
- Préciser en quoi doit consister une évaluation du lieu de travail lorsqu'on identifie le harcèlement comme un risque.
- Ne pas exiger que la politique de prévention aborde les mesures disciplinaires.

Certains des commentaires reçus portaient sur des éléments qui dépassent la portée de la politique dans le cadre du projet de loi C-65 et ne seront donc pas abordés dans ce projet de règlement :

- Prévoir des évaluations initiales des avis d'incident pour s'assurer qu'il s'agit de harcèlement et de violence.
- Veiller à ce que les syndicats rendent compte de leurs responsabilités dans le projet de règlement. Par exemple, la capacité d'un employeur de porter plainte si le syndicat ne respecte pas le Code.
- Prévoir des modes de règlement des différends pour les syndicats et les employeurs.

- Including a statute of limitations for complaints;
- Ensuring that workplace harassment and violence prevention policies outline appropriate behaviours for performance management;
- Establishing a standard rate or fee for service for investigators; and
- Outlining an extension of time for those acting as competent persons under Part XX of the COHSR for them to acquire the qualifications of an investigator under the new Regulations.⁴

Other suggestions that may be addressed in guidance materials include the following:

- How to handle multiple investigations being undertaken at the same time (e.g. internal complaint resolution process, Labour Program investigation, investigation under the resolution process in the proposed Regulations, and Canadian Human Rights Commission investigation); and
- How to handle notifications given in bad faith.

The face-to-face meetings and teleconferences during Phase 3 were held with FETCO, the PSAC, federal public service organizations, and the National Joint Council. A half-day facilitated session took place on September 28, 2018, with the Union Management Consultation Committee (UMCC), including management representatives from Parliament Hill's Chief Human Resource Officer's management team, as well as the senior union representative of non-political staff on Parliament Hill.

A variety of stakeholders were present at the in-person and/or via WebEx consultation sessions conducted by the Labour Program since March 2018.

To gain a greater understanding of provincial and territorial work being undertaken on harassment and violence prevention, the Labour Program consulted, often regularly, with British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec and New Brunswick.

Many federally regulated employers, employer groups and employee representatives in the following sectors participated in the sessions: band offices; rail, air, road and

- Fournir un processus d'appel pour les rapports d'enquêteurs.
- Inclure des délais de prescription en ce qui concerne les plaintes.
- Veiller à ce que les politiques de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail décrivent les comportements appropriés pour la gestion du rendement.
- Établir un taux standard ou un tarif pour les enquêteurs.
- Établir une prolongation de l'échéance pour ceux qui agissent à titre de personnes compétentes selon la partie XX du RCSST afin qu'ils puissent acquérir les qualifications d'un enquêteur conformément au nouveau règlement⁴.

Autres suggestions qui peuvent être abordées dans les documents d'orientation :

- Comment gérer la conduite de plusieurs enquêtes simultanées (par exemple processus de règlement interne des plaintes, enquête du Programme du travail, enquête en vertu du processus de règlement du projet de règlement et enquête de la Commission canadienne des droits de la personne).
- Comment gérer une dénonciation faite de mauvaise foi.

Les réunions en personne et les téléconférences de la troisième étape ont eu lieu avec l'ETCRF, l'AFPC, les organismes de la fonction publique fédérale et le Conseil national mixte. Une séance de facilitation d'une demi-journée a eu lieu le 28 septembre 2018 avec le Comité de consultation syndicale patronale (CCSP), qui comprenait des représentants de l'équipe de gestion du dirigeant principal des ressources humaines de la Colline du Parlement, ainsi que le haut représentant syndical du personnel non politique de la Colline du Parlement.

Divers intervenants étaient présents aux séances de consultation en personne ou par WebEx menées par le Programme du travail depuis mars 2018.

Pour mieux comprendre le travail entrepris par les provinces et les territoires en matière de prévention du harcèlement et de la violence, le Programme du travail a consulté, souvent et régulièrement, la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario, le Québec et le Nouveau-Brunswick.

De nombreux employeurs, groupes d'employeurs et représentants des employés sous réglementation fédérale dans les secteurs suivants ont participé aux séances : bureaux

⁴ A competent person is used under the current Part XX (Violence Prevention) of COHSR to mean the qualified person appointed to undertake the investigation into an occurrence of violence in the workplace and provide the employer with a written report with their findings and recommendations.

⁴ Une personne compétente est utilisée dans la partie XX (Prévention de la violence) actuelle du RCSST comme signifiant la personne qualifiée désignée pour mener l'enquête sur un cas de violence dans le milieu de travail et pour fournir à l'employeur un rapport écrit contenant ses conclusions et ses recommandations.

marine transportation; ports; banks; telecommunications; nuclear and oil and gas. In addition, almost every federal department, agency and crown corporation attended a minimum of one consultation session.

Subject matter experts on human resources, academia, occupational health and safety, and human rights, as well as advocacy groups for Indigenous peoples, the lesbian, gay, bisexual, transgender, queer and two-spirit (LGBTQ2) community, visible minorities, women, and persons with disabilities were also integral in the policy development.

The following parties regulated under the PESRA attended the in-person consultation sessions:

- House of Commons Administration
- Library of Parliament
- Office of the Conflict of Interest and Ethics Commissioner
- Office of the Parliamentary Budget Officer
- Office of the Senate Ethics Officer
- Parliamentary Protective Service
- Public Service Alliance of Canada
- Senate Administration
- Union of National Employees
- Unifor

The consultation process undertaken for developing the new Regulations was extensive and far-reaching. These consultations, thanks to the participation of many committed stakeholders and Canadians at large, refined all aspects of the proposed Regulations, from overarching elements to minute details.

Indigenous consultation and duty to consult

The proposed Regulations would not change which workplaces are under federal jurisdiction and subject to labour provisions in the Code. Indigenous bands and band councils are generally subject to the Code, including those with modern treaties or self-government status.

The Code continues to apply to modern treaty areas as this area of jurisdiction has been “carved out” of areas of jurisdiction in treaties, meaning that it is not an area of jurisdiction for which a modern treaty holder would create their own legislation. Modern treaty holders would therefore be applying the Code to applicable activities in their territory.

de bande; transport ferroviaire, aérien, routier et maritime; les ports; les banques; les télécommunications; le nucléaire, le pétrole et le gaz. De plus, presque tous les ministères, sociétés d’État et organismes fédéraux ont assisté à au moins une séance de consultation.

Des experts en ressources humaines, en santé et sécurité au travail, en droits de la personne et du milieu universitaire, ainsi que des groupes de défense des droits des peuples autochtones, des lesbiennes, des gais, des bissexuels, des transgenres, des queers et des bispirituels (LGBTQ2), des minorités visibles, des femmes et des personnes handicapées ont également participé à l’élaboration des politiques.

Les parties suivantes, réglementées en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, ont assisté aux séances de consultation en personne :

- Administration de la Chambre des communes
- Bibliothèque du Parlement
- Commissariat aux conflits d’intérêts et à l’éthique
- Bureau du directeur parlementaire du budget
- Bureau du conseiller sénatorial en éthique
- Service de protection parlementaire
- Alliance de la fonction publique du Canada
- Administration du Sénat
- Syndicat des employées et employés nationaux
- Unifor

Le processus de consultation entrepris pour l’élaboration du nouveau règlement a été vaste et de grande portée. Grâce à la participation de nombreux intervenants engagés et de l’ensemble de la population canadienne, ces consultations ont permis de peaufiner tous les aspects du projet de règlement, des éléments généraux aux moindres détails.

Consultation des Autochtones et obligation de consulter

Le projet de règlement ne changerait pas les lieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale et qui sont assujettis aux dispositions du Code. Les bandes et les conseils de bande autochtones sont généralement assujettis au Code, y compris ceux qui ont conclu des traités modernes ou qui jouissent du statut d’autonomie gouvernementale.

Le Code continue de s’appliquer aux domaines visés par les traités modernes, car ce domaine de compétence a été « exclu » des domaines de compétence des traités, ce qui signifie qu’il ne s’agit pas d’un domaine de compétence pour lequel le titulaire d’un traité moderne créerait sa propre législation. Par conséquent, les titulaires d’un traité moderne appliqueraient les dispositions du Code aux activités applicables sur leur territoire.

Indigenous groups participated in the round-table discussions and WebEx sessions, and provided feedback through the online survey. Throughout these consultations, the Labour Program heard positive support from Indigenous peoples of the proposed changes.

With respect to harassment and violence, some Indigenous participants indicated that the term “mediator” does not resonate with them. For example, they were concerned that the proposed regulatory requirement to use a “mediator” would not allow for the use of an Elder in dispute resolution processes. To address this concern, the proposed Regulations use the term conciliation.

Much of the feedback received raised the need for capacity building within band and tribal councils in regard to all employer obligations laid out in Part II of the Code. The Labour Program also heard about the issue of lateral violence⁵ and the power imbalance between Chiefs and employees. These are barriers that will need to be addressed in order for the proposed Regulations to achieve the intended reduction in occurrences of harassment and violence in the workplace. The Labour Program is working with the G'minoomaadozimin initiative to provide grants and contributions funding for a project that would help mitigate this issue. The project will focus on developing a toolkit and workshop to implement Bill C-65 and the proposed Regulations. The project will begin in Ontario but will scale up into British Columbia, Saskatchewan and Manitoba.

Instrument choice

Part II of the Code and its regulations create a framework for federally regulated employers to ensure the health and safety of their employees, including required measures to prevent and protect against violence in the workplace. The current regulatory framework to address violence is not in line with the new legislative changes introduced by Bill C-65, nor with best practices gleaned from international jurisdictions and subject matter experts.

⁵ The [Native Women's Association of Canada](#) explains that... “Unlike workplace bullying, lateral violence differs in that Aboriginal people are now abusing their own people in similar ways that they have been abused. It is a cycle of abuse and its roots lie in factors such as: colonisation, oppression, inter-generational trauma and the ongoing experiences of racism and discrimination. Through these factors Aboriginal people now become the oppressor and within the workplace or community they now direct abuse to people of their own gender, culture, sexuality, and profession. In other words, instead of directing their anger at the oppressor, these workplace or community aggressors now direct their anger at their own peers or community members.”

Des groupes autochtones ont participé aux tables rondes et aux séances WebEx, et ont fourni des commentaires en répondant au sondage en ligne. Tout au long de ces consultations, le Programme du travail a reçu l'appui des peuples autochtones à l'égard des changements proposés.

En ce qui concerne le harcèlement et la violence, certains participants autochtones ont indiqué que le terme « médiateur » ne signifie rien pour eux. Par exemple, ils craignaient que l'exigence réglementaire proposée de recourir à un « médiateur » ne permette pas le recours à un aîné dans le processus de règlement. Pour répondre à cette préoccupation, le projet de règlement utilise le terme « conciliation ».

La plupart des commentaires reçus ont fait ressortir la nécessité de renforcer les capacités au sein des conseils de bande et des conseils tribaux en ce qui a trait à toutes les obligations des employeurs énoncées à la partie II du Code. Le Programme du travail a également entendu des observations concernant la question de la violence latérale⁵ et du déséquilibre de pouvoir entre les chefs et les employés. Il s'agit là d'obstacles qu'il faudra surmonter pour que le projet de règlement permette de réduire le nombre d'incidents de harcèlement et de violence dans les lieux de travail comme prévu. Le Programme du travail collabore avec l'initiative G'minoomaadozimin pour fournir des subventions et des contributions à un projet qui contribuerait à atténuer ce problème. Le projet sera axé sur l'élaboration d'une trousse d'outils et d'un atelier pour mettre en œuvre le projet de loi C-65 et le projet de règlement. Le projet débutera en Ontario, mais s'étendra à la Colombie-Britannique, à la Saskatchewan et au Manitoba.

Choix de l'instrument

La partie II du Code et les règlements adoptés en vertu de celle-ci créent un cadre pour les employeurs sous réglementation fédérale afin d'assurer la santé et la sécurité de leurs employés, et ce cadre comprend notamment des mesures requises pour prévenir et réprimer la violence au travail. Le cadre réglementaire actuel de lutte contre la violence n'est pas conforme aux nouvelles modifications législatives introduites par le projet de loi C-65 ni aux

⁵ L'[Association des femmes autochtones du Canada](#) explique que « [...] Différemment du harcèlement en milieu de travail, la violence latérale diffère en ce sens que les Autochtones abusent maintenant les leurs, de façon similaire à ce qu'ils ont été abusés. Il s'agit d'un cycle d'abus et ses racines se retracent dans des facteurs tels que : le colonialisme, l'oppression, les traumatismes intergénérationnels et les expériences continues de racisme et de discrimination. Par l'entremise de ces facteurs, les Autochtones deviennent maintenant les oppresseurs et au sein du milieu de travail ou de la communauté, ils dirigent maintenant leur harcèlement envers les personnes de leur propre sexe, culture, sexualité et profession. En d'autres mots, au lieu de diriger leur colère contre l'opresseur, ces agresseurs en milieu de travail ou au sein de la communauté dirigent maintenant leur colère envers leurs propres pairs ou membres de la communauté. »

Therefore, regulatory amendments must be made to achieve the goal of consolidating provisions for all federally regulated employers under one regulatory instrument, as well as to ensure that the continuum of harassment and violence behaviours is covered.

In addition to these changes to the legal framework, non-regulatory measures to change workplace culture in this area include a new grants and contributions program to fund joint employer and labour projects that assist federally regulated workplaces in implementing the new regime and increase knowledge and data on harassment and violence in the workplace; an awareness campaign; the establishment of a harassment and violence prevention hub (the Hub) to support employers and employees in navigating their rights and obligations under the legal framework; improved data collection; and the development of a roster of investigators. These initiatives are discussed further below.

Regulatory analysis

Benefits and costs

Methodology and data sources

Harassment data and estimates in this document are based on the 2015 Federal Jurisdiction Workplace Survey (FJWS).

Although the Federal Public Service Survey (FPSS) was considered as a data source for this study, as it comprises semi-annual and, more recently, annual surveys related to employment, including questions related to harassment, the FPSS was not retained for the purpose of this cost-benefit analysis, due to consistency and scope issues.

Unless stated otherwise, all cost estimates, including those for small businesses, are expressed as present values (PV), in 2018 dollars, based on a 7% discount rate, and forecasted over a 10-year period (2019–2028).

The proposed Regulations will affect approximately 18 000 employers and 1 200 000 employees who are subject to Part II of the Code. Total costs are estimated at approximately \$0.84 billion.

pratiques exemplaires glanées auprès d'administrations internationales et d'experts en la matière. Par conséquent, des modifications réglementaires doivent être apportées afin d'atteindre l'objectif de regrouper les dispositions touchant tous les employeurs sous réglementation fédérale en un seul instrument réglementaire et afin de s'assurer que le continuum des comportements de harcèlement et de violence est couvert.

En plus de ces modifications au cadre juridique, les mesures non réglementaires visant à changer la culture des lieux de travail dans ce domaine comprennent un nouveau programme de subventions et de contributions pour financer des projets conjoints des employeurs et des syndicats qui aident les milieux de travail sous réglementation fédérale à mettre en œuvre le nouveau régime et à accroître les connaissances et les données sur le harcèlement et la violence au travail, une campagne de sensibilisation, la création d'un carrefour de sensibilisation au harcèlement et à la violence qui aidera les employeurs et les employés à mieux faire valoir leurs droits et à mieux assumer leurs obligations en vertu du cadre juridique, une collecte de données plus complète et l'élaboration d'un répertoire d'enquêteurs. Ces initiatives sont examinées en détail ci-dessous.

Analyse de la réglementation

Avantages et coûts

Méthodologie et sources de données

Les données et les estimations sur le harcèlement contenues dans le présent document sont fondées sur l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale (EMTCF) de 2015.

Bien que le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux ait été considéré comme une source de données pour la présente étude, puisqu'il comprend des sondages semestriels et, plus récemment, des sondages annuels portant sur l'emploi, dont les questions liées au harcèlement, il n'a pas été retenu aux fins de la présente analyse coûts-avantages en raison de questions de cohérence et de portée.

Sauf indication contraire, toutes les estimations des coûts, notamment celles touchant les petites entreprises, sont exprimées en valeur actualisée (VA), en dollars de 2018, selon un taux d'actualisation de 7 % et une prévision sur une période de 10 ans (de 2019 à 2028).

Le projet de règlement touchera environ 18 000 employeurs et 1 200 000 employés assujettis à la partie II du Code. Les coûts totaux sont estimés à environ 0,84 G\$.

Anticipated monetized benefits

Although this regulatory proposal is expected to yield tangible economic benefits to the federally regulated sector and the broader Canadian economy, it was found that the scientific literature and the data currently available are not yet sufficient to enable a full and robust quantitative estimation of such benefits, since the outcomes of harassment and violence in the workplace still constitute an emerging field of research.

The reporting requirements prescribed in the proposed Regulations, as well as other initiatives that will be funded by the Labour Program, such as future iterations of the FJWS, will go a long way towards addressing the data limitations and research gaps inherent to workplace harassment and violence issues.

Anticipated benefits — Qualitative summary

Economic benefits expected from the mitigation of harassment and violence in the workplace may be wide ranging and include a reduction in absenteeism, job burnout, disability payments, lost work time and litigation costs.

Perhaps more significantly, a lower prevalence of workplace harassment and violence holds the potential to foster a collaborative work environment based on trust and accountability as well as a psychologically healthier and more motivated workforce. These positive outcomes are expected to reflect favourably on labour productivity. One study⁶ found that workplace harassment had a statistically significant negative impact on workplace productivity.

There is a growing perception that training employees on workplace harassment and violence is most effective when it is part of a broader set of organizational initiatives that intend to shift attitudes towards harassment and violence at work. Nevertheless, another study, based on data from the United States Merit Systems Protection Board (MSPB), found that such training alone could result in a positive shift in attitudes towards unwanted sexual behaviours in employees and managers.⁷

⁶ Anjum et al., "An Empirical Study Analyzing Job Productivity in Toxic Workplace Environments", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, May 21, 2018.

⁷ Antecol et al., "Does Sexual Harassment Training Change Attitudes? A View from the Federal Level", *Social Science Quarterly*, Volume 84, Number 4, December 2003.

Avantages monétisés prévus

Bien que ce projet de règlement doive procurer des avantages économiques tangibles au secteur sous réglementation fédérale et à l'ensemble de l'économie canadienne, on a constaté que la documentation scientifique et les données actuellement disponibles ne sont pas encore suffisantes pour permettre une estimation quantitative complète et solide de ces avantages, étant donné que les résultats du harcèlement et de la violence dans les lieux de travail constituent encore un nouveau domaine de recherche.

Les exigences en matière de rapports prescrites dans le projet de règlement, ainsi que d'autres initiatives qui seront financées par le Programme du travail, comme les futures versions de l'EMTCF, contribueront grandement à combler les lacunes en matière de données et de recherche inhérentes au harcèlement et à la violence dans les lieux de travail.

Avantages prévus — Résumé qualitatif

Les avantages économiques attendus de l'atténuation du harcèlement et de la violence dans les lieux de travail peuvent être très variés et comprendre une réduction de l'absentéisme, de l'épuisement professionnel, des prestations d'invalidité, de la perte de temps de travail et des frais de litige.

Peut-être plus important encore, une prévalence moindre du harcèlement et de la violence au travail pourrait favoriser un milieu de travail axé sur la collaboration, fondé sur la confiance et la responsabilisation, ainsi qu'un effectif en meilleure santé psychologique et plus motivé. Ces résultats positifs devraient avoir une incidence favorable sur l'efficacité au travail. Une étude⁶ a révélé que le harcèlement au travail avait un effet négatif statistiquement significatif sur la productivité au travail.

On a de plus en plus l'impression que la formation des employés sur le harcèlement et la violence au travail est plus efficace lorsqu'elle fait partie d'un ensemble plus vaste d'initiatives organisationnelles qui visent à modifier les attitudes envers le harcèlement et la violence au travail. Néanmoins, une autre étude, fondée sur des données du Merit Systems Protection Board (MSPB) des États-Unis, a révélé qu'une telle formation à elle seule pourrait entraîner un changement positif des attitudes envers les comportements sexuels non désirés chez les employés et les gestionnaires⁷.

⁶ Anjum et al., « An Empirical Study Analyzing Job Productivity in Toxic Workplace Environments », *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21 mai 2018.

⁷ Antecol et al., « Does Sexual Harassment Training Change Attitudes? A View from the Federal Level », *Social Science Quarterly*, vol. 84, n° 4, décembre 2003.

Regulatory proposal “break-even” point

In spite of the limitations preventing a complete characterization of the economic benefits anticipated from the proposed Regulations, an attempt was made to estimate a “break-even” point, where a decline in the prevalence of workplace harassment and violence offsets the costs of this regulatory initiative. This was done under the following assumptions:

1. A regression analysis based on the mathematical formulation of the above-mentioned first study found that a 1% decline in occurrences of workplace harassment and violence would increase the Canadian Gross Domestic Product (GDP) [i.e. the labour productivity] by 5 cents for every hour worked.
2. Statistics Canada’s data on hours worked⁸ suggest that the average number of hours worked by federally regulated employees will average 1.3 billion for the 2019–2028 period considered in this impact assessment.

It is consequently estimated that a reduction of about 1.8% in the prevalence of workplace harassment and violence would entail a labour productivity increase of approximately 9 cents for every hour worked, which is expected to yield a GDP growth of about \$840 million (discounted over 10 years at 7%), thereby offsetting the costs expected from this regulatory initiative.

In fact, according to experts in academic institutions surveyed by the Labour Program, a 1.8% anticipated reduction in the prevalence of sexual harassment likely underestimates the true magnitude of the decline that will result from the proposed Regulations by a considerable margin.

Anticipated costs

Costs associated with the proposed Regulations would be borne by employers, most of which (83%) are due to new requirements for employee training, followed by enhanced roles of policy committees, workplace committees and health and safety representatives (12%). The rest relates to requirements on the employer to develop a harassment and violence prevention policy, and follow the workplace resolution process, measures the employer may take to protect employees from external dangers, such as family violence and stalking, that could enter the workplace, as well as record keeping and reporting.

⁸ Statistics Canada, Table: 36-10-0480-01 (formerly CANSIM 383-0033).

Seuil de rentabilité du projet de règlement

Malgré les lacunes qui empêchent une caractérisation complète des avantages économiques attendus du projet de règlement, on a tenté d’estimer un seuil de rentabilité, où une baisse de la prévalence du harcèlement et de la violence dans les lieux de travail compense les coûts de cette initiative réglementaire. Le calcul est fondé sur les hypothèses suivantes :

1. Une analyse de régression fondée sur la formulation mathématique de la première étude susmentionnée a permis de constater qu’une baisse de 1 % des cas de harcèlement et de violence au travail entraînerait une augmentation de 5 cents du produit intérieur brut (PIB) canadien (c’est-à-dire la productivité de la main-d’œuvre) pour chaque heure travaillée.
2. Selon les données de Statistique Canada sur les heures travaillées⁸, on estime que le nombre moyen d’heures travaillées par les employés sous réglementation fédérale s’élèvera en moyenne à 1,3 G\$ pour la période de 2019 à 2028 étudiée dans la présente étude d’impact.

Par conséquent, on estime qu’une réduction d’environ 1,8 % de la prévalence du harcèlement et de la violence dans les lieux de travail entraînerait une augmentation de la productivité d’environ 9 cents pour chaque heure travaillée, ce qui devrait entraîner une croissance du PIB d’environ 840 millions de dollars (taux d’actualisation de 7 % sur 10 ans), compensant ainsi les coûts prévus dans cette initiative réglementaire.

En fait, selon les experts des établissements d’enseignement interrogés par le Programme du travail, une réduction prévue de 1,8 % de la prévalence du harcèlement sexuel sous-estime probablement de façon considérable l’ampleur réelle de la baisse qui résultera du projet de règlement.

Coûts prévus

Les coûts associés au projet de règlement seraient assumés par les employeurs, dont la plus grande partie (83 %) est attribuable aux nouvelles exigences en matière de formation des employés et une plus petite partie est attribuable aux rôles accrus des comités d’orientation, des comités locaux et des représentants en santé et sécurité (12 %). Le reste concerne les exigences relatives à l’élaboration d’une politique sur le harcèlement et la prévention de la violence, au respect d’un processus de règlement, aux mesures que l’employeur peut prendre pour protéger les employés contre les dangers externes, comme la violence familiale et la traque, qui pourraient entrer dans le lieu de travail, ainsi que la tenue des dossiers et à la production de rapports.

⁸ Statistique Canada, tableau 36-10-0480-01 (anciennement CANSIM 383-0033).

Employee training

Currently, Part XX of the COHSR requires that employees who are exposed or are at risk of being exposed to workplace violence be trained on this subject and its prevention. Based on the FJWS, about 38% of employees have already received this type of training. Therefore, approximately 758 000 employees would need to take this type of training once the proposed Regulations are implemented.

The proposed Regulations require that the training be provided to employers and employees at least every three years. Upon a scan of presently available training in this domain, it is found that the duration of training varies between two hours (online training), four hours (online or in-class training), and one day (in-class training), and the costs (per employee) averaged, across training providers sampled, approximately \$56, \$132, and \$172, respectively. It is then assumed that medium and large employers (with at least 100 employees) would opt for the one-day training, while small employers (with fewer than 100 employees) would take the four-hour training. Such training would be provided to all employers and employees in the first six months from the day the proposed Regulations are implemented (2019), as well as to new employees within their first three months of work. After that, all employers and employees would be required to renew their training at least every three years, which is assumed to be half the time in duration of the first-time training.

In addition, employers would also assume the opportunity cost of training, which is the employees' salaries that have to be paid while they are on training. Based on the FJWS, the average wage rate per hour in the federally regulated workplace in 2018 was \$36.93.

The total training costs to employers are estimated at \$696 million, or an annualized cost of \$99 million.

Enhanced roles of policy committees, workplace committees, and health and safety representatives

The proposed Regulations would impose enhanced duties on the policy committees, workplace committees, and health and safety representatives related to harassment and violence prevention in the workplace. These enhanced roles would include, but are not limited to,

- co-developing with the employer the harassment and violence prevention policy;
- co-developing and/or co-identifying and co-reviewing with the employer training materials;

Formation des employés

À l'heure actuelle, la partie XX du RCSST exige que les employés qui sont exposés ou qui risquent d'être exposés à la violence au travail reçoivent une formation sur ce sujet et sa prévention. Selon l'EMTCF, environ 38 % des employés ont déjà reçu ce type de formation. Par conséquent, environ 758 000 employés devraient suivre ce type de formation une fois que le projet de règlement sera mis en œuvre.

Le projet de règlement exige que la formation soit offerte aux employeurs et employés au moins tous les trois ans. Une analyse de la formation actuellement disponible dans ce domaine révèle que la durée de la formation varie entre deux heures (formation en ligne), quatre heures (formation en ligne ou en classe) et une journée (formation en classe) et que les coûts moyens (par employé) de ces séances de formation sont d'environ 56 \$, 132 \$ et 172 \$, respectivement, parmi les fournisseurs de formation échantillonnés. On suppose alors que les moyennes et grandes entreprises (comptant au moins 100 employés) opteraient pour la formation d'une journée, tandis que les petits employeurs (comptant moins de 100 employés) opteraient pour la formation de quatre heures. Cette formation serait offerte à tous les employeurs et les employés au cours des six premiers mois suivant la mise en œuvre du projet de règlement (2019), ainsi qu'aux nouveaux employés au cours des trois premiers mois suivant leur embauche. Par la suite, tous les employeurs et les employés seraient tenus de renouveler leur formation tous les trois ans, ce qui correspondrait à la moitié de la durée de la première formation.

De plus, les employeurs assumeraient également le coût d'option de la formation, qui est le salaire des employés qui doivent être payés pendant qu'ils sont en formation. D'après l'EMTCF, le taux horaire moyen dans les milieux de travail sous réglementation fédérale en 2018 était de 36,93 \$.

Le coût total de la formation pour les employeurs est estimé à 696 M\$, soit un coût annualisé de 99 M\$.

Rôles accrus des comités d'orientation, des comités locaux et des représentants en matière de santé et de sécurité

Le projet de règlement impose des obligations accrues aux comités d'orientation, aux comités locaux et aux représentants en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail. Ces obligations accrues comprendraient ce qui suit, sans toutefois s'y limiter :

- déterminer conjointement avec l'employeur la politique de prévention du harcèlement et de la violence;
- déterminer, élaborer et examiner conjointement avec l'employeur le matériel de formation;

- co-developing or co-identifying, with the employer, a list of investigators, should employers wish to use such a list; and
- jointly determining, with the employer, which of the investigator's recommendations are appropriate to implement.

It is assumed that developing a prevention policy and training material would be a one-time duty, which takes the policy committees, workplace committees, or health and safety representatives between one and eight hours to finalize, while reviewing and implementing them would be an ongoing task that requires approximately four hours to complete. With the number of policy and workplace committee members and health and safety representatives estimated at 51 400, and their average wage rate per hour at \$36.93, the total costs to employers due to the policy committees, workplace committees, and health and safety representatives' enhanced roles are expected to be approximately \$99 million, or an annualized cost of \$14 million.

Other costs

The proposed Regulations would also require that employers develop a harassment and violence prevention policy, follow the workplace resolution process, and make available information respecting support services available to employees within their geographical area. These costs to employers are relatively small compared to costs related to training and the enhanced roles of policy committees, workplace committees, and health and safety representatives. It is estimated that these costs are approximately \$41.9 million in total, or an annualized cost of \$6.5 million.

The development of a harassment and violence prevention policy will affect all employers and is estimated to take, on average, 12 hours for small employers (fewer than 100 employees) and 24 hours for larger employers, with a review taking approximately 2.5 hours for small employers and 5 hours for larger employers at least once every 3 years. Total costs over 10 years (PV) are estimated at \$7.8 million, and approximately \$1.1 million on an annualized basis.

The development of harassment and violence workplace assessments is estimated to take approximately 26 hours for small employers (fewer than 100 employees) and 49 hours for larger employers, with a review taking approximately 5 hours for small employers and 10 hours for larger employers, at least once every 3 years. Total costs over 10 years are estimated at about \$12.6 million, and approximately \$1.8 million on an annualized basis.

The workplace resolution process includes attempting early resolution, and if this does not complete the process, the involvement of a conciliator to facilitate discussion

- déterminer ou élaborer conjointement avec l'employeur une liste d'enquêteurs si les employeurs souhaitent utiliser une telle liste;
- déterminer conjointement avec l'employeur les recommandations de l'enquêteur qui doivent être mises en œuvre.

On suppose que l'élaboration d'une politique de prévention et de matériel de formation serait une tâche ponctuelle qui prendrait entre une et huit heures à accomplir aux comités d'orientation, aux comités locaux ou aux représentants en matière de santé et de sécurité, tandis que leur examen et leur mise en œuvre seraient une tâche continue qui prendrait environ quatre heures à réaliser. Étant donné que le nombre de membres des comités d'orientation et des comités locaux et de représentants en matière de santé et de sécurité est estimé à 51 400 et que leur salaire horaire moyen est de 36,93 \$, les coûts totaux pour les employeurs en raison des rôles accrus des comités d'orientation, des comités locaux et des représentants en matière de santé et de sécurité devraient atteindre environ 99 M\$, soit un coût annualisé de 14 M\$.

Autres coûts

Le projet de règlement exige également que les employeurs élaborent une politique de prévention du harcèlement et de la violence, suivent le processus de règlement et rendent disponibles des renseignements sur les services de soutien à la disposition des employés dans leur région géographique. Ces coûts pour les employeurs sont relativement faibles comparativement aux coûts liés à la formation et aux rôles accrus des comités d'orientation, des comités locaux et des représentants en matière de santé et de sécurité. On estime que ces coûts sont d'environ 41,9 M\$ au total, soit un coût annualisé de 6,5 M\$.

L'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement et de la violence touchera tous les employeurs et devrait prendre, en moyenne, 12 heures pour les petits employeurs (moins de 100 employés) et 24 heures pour les grands employeurs, un examen prenant environ 2,5 heures pour les petits employeurs et 5 heures pour les grands employeurs au moins tous les 3 ans. Les coûts totaux sur 10 ans (valeur actualisée) sont estimés à environ 7,8 M\$ et à environ 1,1 M\$ par année.

On estime que l'évaluation du lieu de travail prendra environ 26 heures pour les petits employeurs (moins de 100 employés) et 49 heures pour les grands employeurs, et qu'un examen prendra environ 5 heures pour les petits employeurs et 10 heures pour les grands employeurs et devrait être mené au moins une fois tous les 3 ans. Les coûts totaux sur 10 ans sont estimés à environ 12,6 M\$ et à environ 1,8 M\$ annuellement.

Le processus de règlement comprend la tentative de règlement anticipé et, si le processus se poursuit, la participation d'un conciliateur pour faciliter la discussion ou d'un

and/or an investigator to conduct an investigation. It is estimated that this requirement will cost employers approximately \$15.5 million over 10 years, or annualized costs of approximately \$2.2 million.

The proposed Regulations require that employers follow the resolution process for every notification of an occurrence of harassment and violence in the workplace. This includes the avenues for resolution available to the principal party, and working with the policy committee, workplace committee, or health and safety representative to determine which of the investigator’s recommendations are appropriate for implementation. Total costs over 10 years are estimated at approximately \$5 million, and \$713,000 on an annualized basis.

In addition, employers would be required to record employer decisions on matters that are required to be done jointly, every notification of harassment and violence and action taken in response to it, and reasons for delays to the timelines. Employers would also be required to report aggregated data on occurrences resolved through early resolution and conciliation to the policy committee, workplace committee or health and safety representative twice per year, report occurrences that result in the death of an employee as they occur and aggregate data on all occurrences of harassment and violence in the workplace annually to the Minister. The anticipated PV of the resulting administrative burden costs is approximately \$901,105 over 10 years.

In total, the proposed Regulations would result in an additional cost of \$837 million for employers, or an annualized cost of \$119 million.

Costing statement

		Base Year	Other Relevant Years	Final Year	Total (Present Value)	Annualized Average
A. Quantified impacts (present value [2018] in millions, Can\$, 2018 price level, 7% discount rate, 2019–2028)						
Benefits	Medium/large employers	2019		2028	N/A	N/A
	Small employers	2019		2028	N/A	N/A
	All employers	2019		2028	N/A	N/A
Costs	Medium/large Employers	2019		2028	\$723	\$103
	Small employers	2019		2028	\$113	\$16
	All employers	2019		2028	\$837	\$119
Net benefits					N/A	N/A
B. Quantified impacts in non-\$ (e.g. from a risk assessment)						
Positive impacts	By stakeholder				N/A	
Negative impacts	By stakeholder				N/A	

enquêteur pour mener une enquête. On estime que cette exigence coûtera aux employeurs environ 15,5 M\$ sur 10 ans, soit des coûts annualisés d’environ 2,2 M\$.

Le projet de règlement exige que les employeurs suivent un processus de règlement pour chaque avis d’incidents de harcèlement et de violence au travail. Cela comprend les avenues de règlement à la disposition de la partie principale et la collaboration avec le comité d’orientation, le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité pour déterminer les recommandations de l’enquêteur à mettre en œuvre. Les coûts totaux sur 10 ans sont estimés à environ 5 M\$, et à 713 000 \$ annuellement.

De plus, les employeurs seraient tenus de consigner les décisions des employeurs sur les questions qui doivent être prises conjointement, tous les avis de harcèlement et de violence et toutes les mesures prises en réponse à ceux-ci, ainsi que les raisons des retards dans les délais. Les employeurs seraient également tenus de communiquer au comité d’orientation, au comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité, deux fois par année, des données cumulatives sur les incidents réglés par règlement anticipé et conciliation et de signaler les incidents qui ont entraîné le décès d’un employé à mesure qu’ils surviennent et des données cumulatives sur tous les incidents de harcèlement et de violence au travail annuellement au ministre. La valeur actualisée (VA) prévue des coûts de la charge administrative qui en résultera est d’environ 901 105 \$ sur une période de 10 ans.

Au total, le projet de règlement entraînera un coût supplémentaire de 837 M\$ pour les employeurs, ou un coût annualisé de 119 M\$.

Relevé des coûts

		Année de référence	Autres années pertinentes	Dernière année	Valeur totale actualisée	Moyenne annualisée
A. Impacts quantifiés (valeur actualisée [2018] en millions de dollars canadiens, niveau de prix de 2018, taux d'actualisation de 7 %, de 2019 à 2028)						
Avantages	Employeurs de taille moyenne/grande	2019		2028	S. O.	S. O.
	Petits employeurs	2019		2028	S. O.	S. O.
	Tous les employeurs	2019		2028	S. O.	S. O.
Coûts	Employeurs de taille moyenne/grande	2019		2028	723 \$	103 \$
	Petits employeurs	2019		2028	113 \$	16 \$
	Tous les employeurs	2019		2028	837 \$	119 \$
Avantages nets					S. O.	S. O.
B. Impacts quantifiés en valeur non monétaire (par exemple par une évaluation des risques)						
Incidences positives	Par intervenant				S. O.	
Incidences négatives	Par intervenant				S. O.	

Small business lens

The small business lens applies as there are impacts on small businesses associated with the proposed Regulations. A small business is any business, including its affiliates, that has fewer than 100 employees or less than \$5 million in annual gross revenues.⁹

Small federally regulated businesses are not expected to be unduly or disproportionately affected by the proposed Regulations. While larger employers may enjoy economies of scale in arranging one-day training to employees on workplace harassment and violence prevention, it is anticipated that many small employers will opt for four-hour training to employees. The market for this type of training shows that third party providers typically offer training at one day, four hours and two hours in duration. It is anticipated that smaller employers will opt for the four-hour variant due to cost constraints.

In addition, costs to small businesses are expected to be lower per firm than for larger businesses (100 or more employees), for both the development of the workplace harassment and violence prevention policy and workplace assessment. It is estimated that the cost to develop the

Lentille des petites entreprises

La lentille des petites entreprises est pertinente, car le projet de règlement a des répercussions sur ces dernières. Par petite entreprise, on entend toute entreprise, y compris ses filiales, qui compte moins de 100 employés ou qui génère moins de cinq millions de dollars en revenus bruts par année.⁹

On ne s'attend pas à ce que les petites entreprises sous réglementation fédérale soient touchées indûment ni de façon disproportionnée par le projet de règlement. Bien que les grands employeurs puissent réaliser des économies d'échelle en offrant aux employés une formation d'une journée sur le harcèlement au travail et la prévention de la violence, on s'attend à ce que de nombreux petits employeurs optent pour une formation de quatre heures pour leurs employés. Le marché pour ce type de formation montre que les fournisseurs tiers offrent généralement une formation d'une journée, de quatre heures ou de deux heures. On s'attend à ce que les petits employeurs choisissent l'option de quatre heures en raison des contraintes financières.

Qui plus est, les coûts par entreprise devraient s'avérer moins élevés pour les petites entreprises que pour les grandes entreprises (100 employés ou plus), tant pour l'élaboration de la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail que pour

⁹ Treasury Board of Canada Secretariat, *Policy on Limiting Regulatory Burden on Business*.

⁹ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Politique sur la limitation du fardeau réglementaire sur les entreprises*.

harassment and violence prevention policy and workplace assessment, per small business, will be approximately \$443 and \$946 respectively. For larger businesses, the costs, per firm, to develop the policy is estimated at approximately \$886 and \$1,795 for the workplace assessment.

The total costs to be assumed by small businesses (expressed in \$2018 and 2018 PV) are estimated at approximately \$113 million, which includes administrative burden costs of approximately \$44,000. The annualized costs to small employers, across the federal jurisdiction, are approximately \$16.1 million. Annualized costs per small business are estimated at approximately \$921, and for the period 2019 to 2028, total costs per small business are estimated at approximately \$6,500.

Small Business Lens Summary		
Number of small businesses impacted	17 534	
Number of years	10	
Base year for costing	2019	
Compliance Costs	Annualized Value (\$)	Present Value
TOTAL	\$16,145,598	\$113,399,924
Administrative Costs	Annualized Value (\$)	Present Value
TOTAL	\$6,328	\$44,448
TOTAL COST (all impacted small businesses)	\$16,151,926	\$113,444,372
Cost per impacted small business	\$921	\$6,470

One-for-one rule

The one-for-one rule applies since there is an incremental increase in administrative burden on business, and a new regulatory title is being introduced.

The proposed Regulations would impose requirements on employers to record every notification of an occurrence of workplace harassment and violence, actions taken to address them, decisions taken by the employer where a matter is to be done jointly, and any delays to the timelines. In addition, employers must report aggregated data on occurrences resolved through early resolution and conciliation to the policy committee, workplace committee or health and safety representative twice per year, as well as report occurrences that result in the death of an employee as they occur and aggregated data on all occurrences annually to the Minister.

l'évaluation du lieu de travail. On estime que le coût d'élaboration visant la politique de prévention du harcèlement et de la violence et l'évaluation du lieu de travail, par petite entreprise, sera d'environ 443 \$ et 946 \$ respectivement. Dans le cas des grandes entreprises, les coûts d'élaboration, par entreprise, sont estimés à environ 886 \$ pour la politique et à 1 795 \$ pour l'évaluation.

Les coûts totaux assumés par les petites entreprises (exprimés en dollars de 2018 et en VA de 2018) sont estimés à environ 113 M\$, ce qui comprend des coûts administratifs d'environ 44 000 \$. Les coûts annualisés pour tous les petits employeurs relevant de la compétence fédérale s'élèvent à environ 16,1 M\$. Les coûts annualisés par petite entreprise sont estimés à environ 921 \$, et pour la période de 2019 à 2028, les coûts totaux par petite entreprise sont estimés à environ 6 500 \$.

Résumé de la lentille des petites entreprises		
Nombre de petites entreprises touchées	17 534	
Nombre d'années	10	
Année de base pour le calcul du coût de revient	2019	
Coûts de conformité	Valeur annualisée (\$)	Valeur actuelle
TOTAL	16 145 598 \$	113 399 924 \$
Coûts administratifs	Valeur annualisée (\$)	Valeur actuelle
TOTAL	6 328 \$	44 448 \$
Coûts totaux (toutes les petites entreprises touchées)	16 151 926 \$	113 444 372 \$
Coûts par petite entreprise touchée	921 \$	6 470 \$

Règle du « un pour un »

La règle du « un pour un » s'applique puisqu'il y a une augmentation progressive du fardeau administratif des entreprises et qu'un nouveau titre réglementaire est en cours d'introduction.

Le projet de règlement impose aux employeurs l'obligation de consigner tous les incidents de harcèlement et de violence au travail, les mesures prises pour y remédier, les décisions prises par l'employeur lorsqu'une affaire doit être traitée conjointement et tout retard dans les échéances. De plus, les employeurs doivent communiquer au comité d'orientation, au comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité, deux fois par année, des données cumulatives sur les incidents réglés par règlement anticipé et conciliation, et signaler les incidents qui ont entraîné le décès d'un employé à mesure qu'ils surviennent et des données cumulatives sur tous les incidents annuellement au ministre.

The Labour Program assumed that an administrative clerk would spend 30 minutes on recording and retaining each occurrence, and another 10 minutes to complete the report. It is also assumed that employers would spend 2 minutes each year to review each stored record. Additionally 30 minutes would be required to create and file separate fatality reports with the Minister.

An estimated 27% of federally regulated businesses would experience a reportable occurrence of workplace harassment and violence every year, which represents approximately 5 100 employers. The hourly cost of labour related to occupational categories involved in managing and reporting these occurrences would range from \$26 to \$29 in 2012 dollars.

Using the TBS Regulatory Cost Calculator and the methodology developed in the *Red Tape Reduction Regulations*,¹⁰ it is estimated the total administrative burden costs over 10 years will be \$66,294 (2012 annualized dollars), which entails an annualized administrative cost per business of \$4.

Regulatory cooperation and alignment

The Labour Program met with the provincial and territorial jurisdictions on a regular basis to align the *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations* with similar regulations of other regulatory jurisdictions. The Labour Program also participated in Canadian Association of Administrators of Labour Legislation Occupational Health and Safety (CAALL-OSH) meetings with all the jurisdictions in Canada where discussions were held on the intent of Bill C-65 and more recently the proposed *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations* and how they align with similar regulations in the other jurisdictions.

Overall, the proposed Regulations align with the other jurisdictions in terms of employer requirements to develop a harassment and violence prevention policy, conduct workplace assessments, develop mandatory harassment and violence training, make available information about support services to employees, and report on occurrences of harassment and violence on an annual basis. The requirement for a harassment and violence prevention policy, workplace assessments, and the development of training also aligns with the *Proposed Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work* (proposed Convention) of the International Labour Organization (ILO), which will be finalized and prepared into a fourth report by the International Labour Office for the consideration of the International

Le Programme du travail a présumé qu'un commis d'administration consacrerait 30 minutes à consigner et à conserver chaque événement, et 10 minutes de plus pour achever le rapport. On suppose également que les employeurs consacraient 2 minutes par année à l'examen de chaque dossier conservé. De plus, 30 minutes seraient nécessaires pour créer et déposer des rapports de décès distincts auprès du ministre.

On estime que 27 % des entreprises sous réglementation fédérale présentent des incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail à signaler chaque année, ce qui représente environ 5 100 employeurs. Le coût horaire de la main-d'œuvre des catégories professionnelles participant à la gestion et à la déclaration de ces incidents varie de 26 \$ à 29 \$ en dollars de 2012.

En utilisant le Calculateur des coûts réglementaires du SCT et la méthodologie développée dans le *Règlement sur la réduction de la paperasse*¹⁰, on estime que le coût total du fardeau administratif sur 10 ans sera de 66 294 \$ (dollars annualisés de 2012), ce qui suppose un coût administratif annualisé par entreprise de 4 \$.

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

Le Programme du travail a rencontré régulièrement les autorités provinciales et territoriales pour harmoniser le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* à la réglementation d'autres administrations réglementaires. Le Programme du travail a également participé aux réunions de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière sur la santé et la sécurité au travail (ACALO-SST) avec toutes les administrations canadiennes où des discussions ont eu lieu sur le sens du projet de loi C-65 et, plus récemment, sur le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* et sur l'harmonisation de cette réglementation à celles des autres administrations.

Dans l'ensemble, le projet de règlement s'harmonise avec les autres administrations en ce qui concerne les exigences des employeurs relatives à l'établissement d'une politique de prévention du harcèlement et de la violence, à la réalisation des évaluations du lieu de travail, à l'élaboration d'une formation obligatoire sur le harcèlement et la violence, à la prestation de renseignements relativement aux services de soutien à l'intention des employés et à la production de rapports annuels sur les incidents de harcèlement et de violence. L'exigence en matière de politique de prévention du harcèlement et de la violence, d'évaluation du lieu de travail et d'élaboration de la formation est également conforme au *Projet de convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail* (projet de convention) de l'Organisation

¹⁰ *Red Tape Reduction Regulations*

¹⁰ *Règlement sur la réduction de la paperasse*

Labour Conference (ILC) at its 108th Session in June 2019. Articles 9(a), (c) and (d) of the proposed Convention call for each member state to adopt regulations that require employers to implement a workplace policy on harassment and violence, identify hazards and assess the risks of harassment and violence, and provide concerned workers with information and training on the identified harassment and violence hazards and risks.

The primary area in the proposed Regulations where there is a gap in alignment with the other jurisdictions concerns defining harassment and violence on a full continuum of inappropriate behaviours. However, treating harassment and violence on a continuum aligns with Article 1(a) of the proposed Convention, where harassment and violence are similarly defined as a range of unacceptable behaviours and practices.

Another major difference in the proposed Regulations is that they will require employers to address measures they may take to protect the workplace from external dangers, such as family violence, in their workplace harassment and violence prevention policy. However, this change does align with regulatory changes in a number of provinces, including New Brunswick, Ontario and Alberta, that have recently introduced domestic violence in their harassment and violence legislation. This also aligns with the ILO proposed Convention, where the preamble notes that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that the world of work, its institutions and governments can help, as part of other national measures, to recognize, respond to and address domestic violence. Article 10(f) of the proposed Convention, also calls on member states to take the appropriate measures to recognize the effects of domestic violence on the world of work and take measures to address them.

Further, Bill C-65 ensures that employer obligations apply in respect of former employees in relation to occurrences of harassment and violence if the occurrence becomes known to the employer within three months after the day on which the employee ceases to be employed. However, British Columbia, Quebec and Saskatchewan have also moved in this direction and currently allow former employees to bring forward a complaint.

internationale du Travail (OIT), qui sera achevé et qui figurera dans un quatrième rapport du Bureau international du Travail, aux fins d'examen dans le cadre de la 108^e session de la Conférence internationale du Travail (CIT), en juin 2019. Les alinéas 9a), c) et d) du projet de convention demandent à tous les États membres d'adopter des règlements forçant les employeurs à mettre en œuvre une politique relative à la violence et au harcèlement, de recenser les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, et de fournir aux travailleurs concernés des renseignements et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement recensés.

Le principal élément du projet de règlement n'étant pas pleinement harmonisé avec la réglementation des autres administrations concerne la définition du harcèlement et de la violence en fonction d'un continuum complet de comportements inappropriés. Toutefois, le traitement du harcèlement et de la violence en fonction d'un continuum est conforme à l'alinéa 1a) du projet de convention, où le harcèlement et la violence sont également définis comme un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables.

Une autre différence importante du projet de règlement est qu'il exigera que les employeurs abordent les mesures qu'ils peuvent prendre pour protéger le lieu de travail contre les dangers externes, comme la violence familiale, dans leur politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail. Toutefois, cette modification s'harmonise avec les modifications réglementaires apportées dans un certain nombre de provinces, dont le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et l'Alberta, qui ont récemment intégré la violence familiale dans leur loi sur le harcèlement et la violence. Cela est également conforme au projet de convention de l'OIT, dont le préambule indique que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que le monde du travail, ses institutions et les gouvernements peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures nationales, à faire reconnaître la violence familiale, à y répondre et à y remédier. En outre, l'alinéa 10f) du projet de convention, demande aux États membres de prendre des mesures convenables pour reconnaître les effets de la violence domestique sur le monde du travail et de prendre des mesures pour y remédier.

De plus, le projet de loi C-65 prévoit que les obligations de l'employeur s'appliquent à l'égard des anciens employés en ce qui concerne les incidents de harcèlement et de violence si l'employeur a connaissance de l'incident dans les trois mois suivant la date de cessation d'emploi de l'ancien employé. Toutefois, la Colombie-Britannique, le Québec et la Saskatchewan ont également pris des mesures en ce sens et permettent actuellement aux anciens employés de présenter des plaintes.

Strategic environmental assessment

In accordance with the guidance on conducting a strategic environmental assessment (SEA), a preliminary scan was completed and revealed that this proposal has no environmental implications; therefore, no further assessment is required.

Gender-based analysis plus

Issue identification

A gender-based analysis plus (GBA+) assessment was conducted as part of the development of Bill C-65 and these proposed Regulations.

Harassment and violence tend to affect different groups differently. Below, some of those different impacts are discussed for women, men, sexual minorities (LGBTQ2), Indigenous peoples, persons with disabilities, and workers in Canadian territories.

Women

In the Angus Reid Institute 2014 survey, Canadian women are more than three times as likely as men to say they have experienced sexual harassment at work — 43% versus 12%.¹¹

Statistics Canada's 2014 General Social Survey (GSS) recorded a higher rate of violent victimization (including sexual assault, robbery, and physical assault) for women than for men, 85 occurrences per 1 000 women compared with 67 per 1 000 men. This finding is primarily based on sexual assault, a crime in which the majority of victims are women.¹²

Workplace bullying literature suggests that women are bullied by both men and women, while men are more likely to be bullied by other men. Evidence also points to women in senior management roles experiencing higher levels of bullying from supervisors, colleagues and subordinates compared to their male peers.¹³

¹¹ Angus Reid Institute (2014). "Three-in-ten Canadians Say They've Been Sexually Harassed at Work, But Very Few Have Reported This to Their Employers".

¹² Perreault, Samuel (2015). *Criminal Victimization in Canada, 2014*. Canadian Centre for Justice Statistics. Catalogue No. 85-002-X.

¹³ Hutchinson, Jacquie and Joan Eveline (2010). "Workplace Bullying Policy in the Australian Public Sector: Why Has Gender Been Ignored?" *The Australian Journal of Public Administration* 69(1): 47-60.

Évaluation environnementale stratégique

Conformément aux lignes directrices sur l'évaluation environnementale stratégique (EES), une analyse préliminaire a été menée et a révélé que comme cette proposition n'a aucune incidence environnementale, aucune autre évaluation n'est requise.

Analyse comparative entre les sexes plus

Définition des enjeux

Une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) a été menée dans le cadre de l'élaboration du projet de loi C-65 et du présent projet de règlement.

L'incidence du harcèlement et de la violence sur les différents groupes a tendance à être différente. Ci-après sont présentées certaines de ces différentes incidences sur les femmes, les hommes, les minorités sexuelles (LGBTQ2), les peuples autochtones, les personnes handicapées et les travailleurs dans les territoires canadiens.

Femmes

Selon le sondage mené en 2014 par l'Angus Reid Institute, au Canada, les femmes sont trois fois plus susceptibles que les hommes de déclarer avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail — 43 % par rapport à 12 %¹¹.

L'Enquête sociale générale (ESG) de 2014, menée par Statistique Canada, a enregistré un taux plus élevé de victimisation violente (y compris les agressions sexuelles, les vols qualifiés et les agressions physiques) chez les femmes que chez les hommes, soit 85 cas pour 1 000 femmes par rapport à 67 pour 1 000 hommes. Cette conclusion repose principalement sur l'agression sexuelle, crime dont la majorité des victimes sont des femmes¹².

Selon les documents sur l'intimidation dans les lieux de travail, les femmes sont victimes d'intimidation à la fois de la part des hommes et des femmes, alors que les hommes sont plus susceptibles d'être victimes d'intimidation de la part d'autres hommes. Les données indiquent également que les femmes occupant des postes de cadres supérieurs sont plus souvent victimes d'intimidation de la part de superviseurs, de collègues et de subalternes comparativement à leurs homologues masculins¹³.

¹¹ Angus Reid Institute (2014). « Three-in-ten Canadians Say They've Been Sexually Harassed at Work, But Very Few Have Reported This to Their Employers ».

¹² Samuel Perreault (2015). *La victimisation criminelle au Canada, 2014*. Centre canadien de la statistique juridique. N° 85-002-X au catalogue.

¹³ Jacquie Hutchinson et Joan Eveline (2010). « Workplace Bullying Policy in the Australian Public Sector: Why Has Gender Been Ignored? » *The Australian Journal of Public Administration*, vol. 69, n° 1, p. 47-60.

Men

Compared to women, men are more at risk of being physically assaulted.¹⁴ In addition, evidence suggests that male victims of sexual assault are less likely than female victims to report the occurrence, due to a number of reasons including shame, guilt and fear of not being believed, as well as prejudices surrounding male sexuality.¹⁵

Further, Statistics Canada's 2014 GSS suggests that men are much less likely than women to use victim services. While 19% of female victims of violent crime contacted at least one such source of support, most often a psychologist or social worker, only 7% of male victims did so.¹⁶

Sexual minorities (LGBTQ2)

In the 2014 GSS, people who self-identified as homosexual or bisexual recorded the highest rate of violent victimization (including sexual assault, robbery, and physical assault), at 207 occurrences per 1 000 population, compared to 69 per 1 000 for heterosexuals.¹⁷

Statistics based on the 2010 National Intimate Partner and Sexual Violence Survey from the United States also suggest an elevated risk of harassment and sexual violence for sexual minorities:

- 46% of bisexual women have been raped in their lifetime, compared to 17% of heterosexual women and 13% of lesbian women.
- 37% of bisexual women have experienced stalking victimization at some point during their lifetime in which they felt very fearful or believed that they or someone close to them would be harmed or killed. This is more than double the rate among heterosexual women (16%).
- 40% of gay men and 47% of bisexual men, compared to 21% of heterosexual men, have experienced sexual violence other than rape in their lifetime.¹⁸

¹⁴ Piquero, Nicole Leeper, Alex R. Piquero, Jessica M. Craig, Stephen J. Clipper (2013). "Assessing Research on Workplace Violence, 2000–2012". *Aggression and Violent Behavior* 18: 383-394.

¹⁵ Krug, Etienne G., Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi, and Rafael Lozano, eds. (2002). *World Report on Violence and Health*. Geneva, World Health Organization. Accessed online on March 14, 2017.

¹⁶ Perreault, Samuel (2015). *Criminal Victimization in Canada, 2014*. Canadian Centre for Justice Statistics. Catalogue No. 85-002-X.

¹⁷ Perreault, Samuel (2015). *Criminal Victimization in Canada, 2014*. Canadian Centre for Justice Statistics. Catalogue No. 85-002-X.

¹⁸ U.S. Centres for Disease Control and Prevention (2010). *NISVS: An Overview of 2010 Findings on Victimization by Sexual Orientation*. Accessed online on March 14, 2017.

Hommes

Comparativement aux femmes, les hommes sont plus susceptibles d'être agressés physiquement¹⁴. En outre, les données suggèrent que les hommes victimes d'agression sexuelle sont moins susceptibles que les femmes de signaler l'incident, pour un certain nombre de raisons, notamment la honte, la culpabilité et la peur de ne pas être cru, ainsi que les préjugés entourant la sexualité masculine¹⁵.

Par ailleurs, selon l'ESG de 2014, menée par Statistique Canada, les hommes sont beaucoup moins susceptibles que les femmes de recourir aux services proposés aux victimes. Alors que 19 % des femmes victimes de crimes violents ont communiqué avec au moins une de ces sources de soutien, le plus souvent un psychologue ou un travailleur social, seulement 7 % des hommes victimes l'ont fait¹⁶.

Minorités sexuelles (LGBTQ2)

Dans le cadre de l'ESG de 2014, les personnes s'étant déclarées homosexuelles ou bisexuelles ont enregistré le taux le plus élevé de victimisation violente (y compris les agressions sexuelles, les vols qualifiés et les agressions physiques), soit 207 cas pour 1 000 habitants, par rapport à 69 pour 1 000 chez les hétérosexuels¹⁷.

Les statistiques découlant du National Intimate Partner and Sexual Violence Survey, mené en 2010, aux États-Unis, suggèrent également qu'un risque élevé de harcèlement et de violence sexuelle vise les minorités sexuelles :

- 46 % des femmes bisexuelles ont été violées au cours de leur vie, comparativement à 17 % des femmes hétérosexuelles et 13 % des lesbiennes;
- 37 % des femmes bisexuelles ont été victimes de harcèlement criminel à un moment de leur vie où elles avaient très peur ou croyaient qu'elles ou un de leurs proches seraient blessés ou tués, un taux plus de deux fois plus élevé que celui des femmes hétérosexuelles (16 %);
- 40 % des hommes gais et 47 % des hommes bisexuels, comparativement à 21 % des hommes hétérosexuels, ont été victimes de violence sexuelle autre que le viol au cours de leur vie¹⁸.

¹⁴ Nicole Leeper Piquero, Alex R. Piquero, Jessica M. Craig, Stephen J. Clipper (2013). « Assessing Research on Workplace Violence, 2000–2012 ». *Aggression and Violent Behavior*, vol. 18, p. 383-394.

¹⁵ Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi et Rafael Lozano, éd. (2002). *Rapport mondial sur la violence et la santé*. Genève, Organisation mondiale de la Santé. Consulté sur Internet le 14 mars 2017.

¹⁶ Samuel Perreault (2015). *La victimisation criminelle au Canada, 2014*. Centre canadien de la statistique juridique. N° 85-002-X au catalogue.

¹⁷ Samuel Perreault (2015). *La victimisation criminelle au Canada, 2014*. Centre canadien de la statistique juridique. N° 85-002-X au catalogue.

¹⁸ U.S. Centres for Disease Control and Prevention (2010). *NISVS: An Overview of 2010 Findings on Victimization by Sexual Orientation*. Consulté sur Internet le 14 mars 2017.

Indigenous peoples

Statistics Canada research using the 2014 GSS shows that the overall rate of violent victimization among the Indigenous population was more than double that of the non-Indigenous population (163 occurrences per 1 000 people versus 74 occurrences per 1 000 people). Regardless of the type of violent offence (sexual assault, robbery, or physical assault), rates of victimization were almost always higher for the Indigenous than for the non-Indigenous population.¹⁹

Persons with disabilities

Research based on the 2004 GSS shows that the rate of violent victimization (including sexual assault, robbery, and physical assault) for persons with activity limitations (367 per 1 000 people) was more than double the rate for persons without limitations (150 per 1 000 people). Moreover, persons with activity limitations were more likely to experience multiple victimization, with 46% of those who were victims of a violent crime being victims more than once during the 12 months preceding the survey. This is in comparison to 35% for persons without limitations.²⁰

Research based on the 2014 GSS suggests that the higher violent victimization rate experienced by persons with disabilities was specifically the result of violent victimization experienced by those with a mental or learning disability. About 1 in 10 Canadians reported a mental health-related disability, a developmental or learning disability, or self-assessed their mental health as poor or fair. The rate of violent victimization among these individuals was more than four times that of individuals who self-assessed their mental health as excellent or very good, 230 occurrences per 1 000 population compared to 53.²¹

Workers in Canadian territories

Residents of the territories reported about 15 000 violent occurrences in the 2014 GSS, of which about 20% occurred at the victim's place of work. This translated to a rate of 170 violent occurrences per 1 000 population for the

Peuples autochtones

Les travaux de recherche menés par Statistique Canada au moyen de l'ESG de 2014 montrent que le taux global de victimisation violente au sein de la population autochtone était plus du double de celui de la population non autochtone (163 cas pour 1 000 personnes par rapport à 74 pour 1 000 personnes). Peu importe le type d'infraction avec violence (agression sexuelle, vol qualifié ou agression physique), les taux de victimisation étaient presque toujours plus élevés chez les Autochtones que chez les non-Autochtones¹⁹.

Personnes handicapées

Les travaux de recherche reposant sur l'ESG de 2004 montrent que le taux de victimisation violente (y compris les agressions sexuelles, les vols qualifiés et les agressions physiques) chez les personnes ayant une limitation d'activité (367 pour 1 000 personnes) était plus du double du taux chez les personnes sans limitation (150 pour 1 000 personnes). En outre, les personnes ayant une limitation d'activité étaient plus susceptibles d'être victimes de victimisation multiple, 46 % de celles qui ont été victimes d'un crime violent ont été victimes plus d'une fois au cours des 12 mois précédant l'enquête. En comparaison, le taux chez les personnes sans limitation est de 35 %²⁰.

Les travaux de recherche reposant sur l'ESG de 2014 indiquent que le taux plus élevé de victimisation violente chez les personnes handicapées est précisément le résultat de la victimisation violente des personnes ayant un trouble mental ou un trouble d'apprentissage. Environ 1 Canadien sur 10 déclare souffrir d'un handicap en lien avec sa santé mentale ou d'un trouble du développement ou de l'apprentissage, ou évalue sa propre santé mentale comme étant mauvaise ou tout juste correcte. Le taux de victimisation violente chez ces personnes était plus de quatre fois supérieur à celui des personnes qui ont évalué leur santé mentale comme étant excellente ou très bonne, soit 230 cas pour 1 000 habitants par rapport à 53²¹.

Travailleurs dans les territoires canadiens

Les résidents des territoires ont signalé environ 15 000 incidents violents dans l'ESG de 2014, dont environ 20 % se sont produits au lieu de travail de la victime. Cela s'est traduit par un taux de 170 incidents violents pour

¹⁹ Boyce, Jillian (2016). *Victimization of Aboriginal People in Canada, 2014*. Canadian Centre for Justice Statistics. Catalogue No. 85-002-X.

²⁰ Perreault, Samuel (2009). *Criminal Victimization and Health: A Profile of Victimization Among Persons with Activity Limitations or Other Health Problems*. Canadian Centre for Justice Statistics. Catalogue no. 85F0033M - No. 21.

²¹ Perreault, Samuel (2015). *Criminal Victimization in Canada, 2014*. Canadian Centre for Justice Statistics. Catalogue No. 85-002-X.

¹⁹ Jillian Boyce (2016). *La victimisation chez les Autochtones au Canada, 2014*. Centre canadien de la statistique juridique. N° 85-002-X au catalogue.

²⁰ Samuel Perreault (2009). *Victimisation criminelle et santé : un profil de la victimisation chez les personnes ayant une limitation d'activité ou un autre problème de santé*. Centre canadien de la statistique juridique. N° 85F0033M - n° 21 au catalogue.

²¹ Samuel Perreault (2015). *La victimisation criminelle au Canada, 2014*. Centre canadien de la statistique juridique. No 85-002-X au catalogue.

territories, which was more than twice the rate in the provinces.²²

Consequences of workplace violence

It is widely recognized that workplace violence can increase workers' stress and anxiety, harm workers' health, and reduce employee engagement and productivity. Further, non-physical acts of violence, such as verbal and psychological violence, can lead to consequences at least as serious as physical violence.²³ In the United States, surveys suggest that 37% of workers have been bullied (either currently or previously) at work and 45% of the bullying targets reported stress levels that affected their health.²⁴ A vast amount of literature documents the negative effects of workplace sexual harassment for targets and organizations, for example, reduced job satisfaction.²⁵

There are also negative consequences for perpetrators of workplace violence. Studies show that being a target of bullying strongly predicts involvement in bullying others. In a British study focusing on the perspectives of alleged bullying perpetrators, all participants reported severe mental health problems, which they identified as being the result of the allegations made against them. Twenty-five percent of participants were either dismissed or reported that they were forced to resign from their positions as a result of bullying allegations.²⁶

Research also suggests that there is a significant negative impact of workplace violence on bystanders. Co-workers witnessing the negative event may fear a similar fate and experience increased stress, decreased morale, and undermined productivity. Bystanders may withdraw due to these negative effects, which further increases a target's vulnerability. An Australian study shows that up to 20% of

1 000 habitants dans les territoires, soit plus du double du taux enregistré dans les provinces²².

Conséquences de la violence dans les lieux de travail

Il est largement reconnu que la violence dans les lieux de travail peut accroître le stress et l'anxiété des travailleurs, nuire à leur santé et réduire leur engagement et leur productivité. Par ailleurs, les actes de violence non physique, comme la violence verbale et psychologique, peuvent avoir des conséquences au moins aussi graves que la violence physique.²³ Aux États-Unis, des enquêtes suggèrent que 37 % des travailleurs ont été intimidés (actuellement ou auparavant) au travail et que 45 % des cibles de l'intimidation ont signalé des niveaux de stress ayant eu une incidence sur leur santé²⁴. Un grand nombre de documents consignent les effets négatifs du harcèlement sexuel dans les lieux de travail sur les cibles et les organisations, par exemple, une réduction de la satisfaction au travail²⁵.

Il y a aussi des conséquences négatives pour les auteurs d'actes de violence au travail. Des études montrent que le fait d'être la cible d'intimidation préfigure fortement la participation à l'intimidation d'autres personnes. Dans une étude britannique axée sur les perspectives des auteurs présumés d'intimidation, tous les participants ont signalé de graves problèmes de santé mentale qu'ils ont recensés comme étant le résultat des allégations formulées à leur égard. Au total, 25 % des participants ont été congédiés ou ont signalé avoir été forcés de démissionner de leur poste à la suite d'allégations d'intimidation²⁶.

Les recherches suggèrent également que la violence au travail a une incidence négative importante sur les témoins. Les collègues témoins de l'événement négatif peuvent craindre un sort semblable et subir un stress accru, une baisse de moral et une baisse de productivité. Les témoins peuvent choisir de ne pas réagir en raison de ces effets négatifs, accroissant ainsi encore plus la

²² Perreault, Samuel and Laura Simpson (2016). *Criminal Victimization in the Territories, 2014*. Canadian Centre for Justice Statistics. Catalogue No. 85-002-X.

²³ Vickers, Margaret H. (2014). "Towards Reducing the Harm: Workplace Bullying as Workplace Corruption - A Critical Review". *Employee Responsibilities and Rights Journal* 26(2): 95-113; and Treasury Board of Canada Secretariat (2017). *Toward a Public Service Free From Harassment and Sexual Violence: Foundation of a Respectful Workplace*. Discussion Document.

²⁴ Public Services Health and Safety Association (2010). *Bullying in the Workplace: A Handbook for the Workplace*. Toronto, Ontario.

²⁵ Clark, Heather M., Dianne P. Ford, and Lorne M. Sulsky (2016). "Moderating Effects of Harasser Status and Target Gender on the Relationship Between Unwanted Sexual Attention and Overall Job Satisfaction". *Journal of Applied Social Psychology* 46: 701-717.

²⁶ Jenkins, Moira F., Dieter Zapf, Helen Winefield, and Aspa Sarris (2012). "Bullying Allegations from the Accused Bully's Perspective". *British Journal of Management* 23: 489-501.

²² Samuel Perreault et Laura Simpson (2016). *La victimisation criminelle dans les territoires, 2014*. Centre canadien de la statistique juridique. N° 85-002-X au catalogue.

²³ Margaret H. Vickers (2014). « Towards Reducing the Harm: Workplace Bullying as Workplace Corruption - A Critical Review ». *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 26, n° 2, p. 95-113; et Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (2017). *Vers une fonction publique exempte de harcèlement et de violence sexuelle : Fondements d'un milieu de travail respectueux*. Document de discussion.

²⁴ Public Services Health and Safety Association (2010). *Bullying in the Workplace: A Handbook for the Workplace*. Toronto (Ontario).

²⁵ Heather M. Clark, Dianne P. Ford et Lorne M. Sulsky (2016). « Moderating Effects of Harasser Status and Target Gender on the Relationship Between Unwanted Sexual Attention and Overall Job Satisfaction ». *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 46, p. 701-717.

²⁶ Moira F. Jenkins, Dieter Zapf, Helen Winefield et Aspa Sarris (2012). « Bullying Allegations from the Accused Bully's Perspective ». *British Journal of Management*, vol. 23, p. 489-501.

witnesses of bullying decided to leave their workplace as a result of their experiences.²⁷

Anticipated impact of the proposed Regulations

By creating a single streamlined regime that would encompass the full continuum of actions from teasing and bullying to physical violence, the legislation and proposed regulatory amendments will increase protections for workers and eliminate the current duplication regarding prevention of workplace harassment and violence. The continuum demonstrates that while harassment is usually non-physical, it can quickly escalate to acts of physical violence. It is expected that the new regime will reduce the exposure of workers under federal jurisdiction to harassment and violence in the workplace.

It is therefore reasonable to suppose (probabilistically, as there is never certainty) that those individuals and groups who currently experience disproportionate amounts of harassment and violence will benefit disproportionately. For example, all federal jurisdiction employees in sex-segregated workplaces or teams (i.e. male-dominated sectors such as police, military or prisons) would benefit from this initiative, as they are at increased risk of being the victim of workplace harassment and violence. In addition, the proposed initiative is expected to have greater benefits for employees in the federal jurisdiction in occupations where they tend to

- Work with the public (e.g. workers in public transportation);
- Work with valuables and handle cash (e.g. workers in banks and shops);
- Work in an environment where violence is “accepted” as part of the job (e.g. call centres, security and public law enforcement);
- Work with people with special vulnerability (e.g. precarious work situations); and
- Work alone (e.g. workers in small businesses).

Further, the proposed initiative is expected to have greater benefits for women as they form a significant percentage of workers in higher risk occupations (e.g. banking clerks), and studies have demonstrated that they are three times as likely as men to have experienced sexual harassment at

vulnérabilité de la cible. Une étude australienne montre que jusqu’à 20 % des témoins d’intimidation ont décidé de quitter leur lieu de travail à la suite de leur expérience²⁷.

Incidence prévue du projet de règlement

En créant un seul régime simplifié qui engloberait tout le continuum des comportements, allant des taquineries et de l’intimidation à la violence physique, les mesures législatives et les modifications réglementaires proposées renforceront les mesures de protection des travailleurs et élimineront le dédoublement actuel en ce qui concerne la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Le continuum démontre que même si le harcèlement n’est habituellement pas physique, il peut rapidement dégénérer en actes de violence physique. On s’attend à ce que le nouveau régime réduise l’exposition des travailleurs sous réglementation fédérale à ces formes d’incidents.

Ainsi, il est raisonnable de supposer (de façon probabiliste, car il n’y a jamais de certitude) que les personnes et les groupes qui sont actuellement victimes de manière disproportionnée de harcèlement et de violence en bénéficieront de façon disproportionnée. Par exemple, tous les employés sous réglementation fédérale travaillant au sein de lieux de travail ou d’équipes séparés selon le sexe (c’est-à-dire des secteurs à prédominance masculine comme la police, l’armée ou les prisons) tireraient parti de cette initiative, car ils courent un risque accru d’être victimes de harcèlement et de violence au travail. En outre, on s’attend à ce que l’initiative proposée offre de plus grands avantages aux employés sous réglementation fédérale dans les professions qui exigent qu’ils :

- travaillent avec le public (par exemple les travailleurs du transport en commun);
- travaillent avec des objets de valeur et manipulent de l’argent liquide (par exemple les employés des banques et des magasins);
- travaillent dans un environnement où la violence est « acceptée » dans le cadre du travail (par exemple centres d’appels, sécurité et services de police);
- travaillent avec des personnes particulièrement vulnérables (par exemple situations de travail précaires);
- travaillent seuls (par exemple. les travailleurs des petites entreprises).

En outre, on s’attend à ce que l’initiative proposée soit plus avantageuse pour les femmes, car elles représentent un pourcentage important de travailleurs des professions à risque élevé (par exemple commis de banque), et des études ont démontré que les femmes sont trois fois plus

²⁷ Vickers, Margaret H. (2010). “The Shifting Sands of ‘Acceptable’ Violence”. *Administrative Theory & Praxis* 32(1): 7-24; and 20.

²⁷ Margaret H. Vickers (2010). « The Shifting Sands of ‘Acceptable’ Violence ». *Administrative Theory & Praxis*, vol. 32, n° 1, p. 7-24; et 20.

work.²⁸ Studies have also shown that women in senior management positions have greater exposure to harassment and violence than their male counterparts.

While men are overrepresented among workplace violence perpetrators, male workers under federal jurisdiction are also expected to benefit from the proposed initiative. First, perpetrators experience negative outcomes as a result of their violent act, as studies show that being a target of bullying strongly predicts involvement in bullying others. Second, compared to women, men are more at risk for being physically assaulted. Third, working in male-dominated sectors, such as the military or the security sector, heightens the risk of experiencing violence. Moreover, male victims are less likely than female victims to report the occurrence and to use victim services.

Research has also identified several demographic groups with elevated risks for violent victimization, including sexual minorities (LGBTQ2), Indigenous peoples, persons with disabilities (especially those with mental or learning disabilities), and workers living in Canadian territories. It is expected that these groups will benefit disproportionately from the proposed initiative.

In addition, greater exposure to various forms of workplace violence has been found to be associated with different categories of non-standard employment, particularly temporary or fixed-term employment. Furthermore, several studies have found that temporary employees are at increased risk of exposure to sexual harassment.

Finally, while the overarching policy intent is to reduce and eliminate harassment and violence, particular initiatives will attempt to take into consideration GBA+ concerns. For example, the first rounds of grants and contributions funding will be focused on those groups who experience harassment and violence disproportionately (e.g. Indigenous peoples). In addition, the training will be workplace-specific and the communications plans developed by the Labour Program will not be uniform, but targeted to diverse groups with different perspectives, to ensure initiatives have appropriate relevance to different audiences and workplaces. Labour Program investigators and Hub call receivers have been and will be trained to be able to sensitively interact with disadvantaged populations to accommodate a variety of needs or

susceptibles que les hommes d'être victimes de harcèlement sexuel au travail²⁸. Des études ont également montré que les femmes occupant des postes de cadres supérieurs sont plus exposées au harcèlement et à la violence que leurs homologues masculins.

Quoique les hommes soient surreprésentés parmi les auteurs d'actes de violence au travail, on s'attend à ce que les travailleurs masculins sous réglementation fédérale tirent également parti de l'initiative proposée. Premièrement, les prédateurs s'exposent à des conséquences négatives à la suite de leur agression, car des études montrent que le fait d'être la cible d'intimidation préfigure fortement la participation à l'intimidation d'autres personnes. Deuxièmement, comparativement aux femmes, les hommes sont plus susceptibles d'être agressés physiquement. Troisièmement, le fait de travailler dans des secteurs dominés par les hommes, comme l'armée ou le secteur de la sécurité, accroît le risque de faire l'objet de violence. En outre, les hommes victimes sont moins susceptibles que les femmes victimes de signaler l'incident et de recourir aux services proposés aux victimes.

Les travaux de recherche ont également désigné plusieurs groupes démographiques qui sont à risque élevé de victimisation violente, y compris les minorités sexuelles (LGBTQ2), les Autochtones, les personnes handicapées (surtout celles qui ont des troubles mentaux ou d'apprentissage) et les travailleurs vivant dans les territoires canadiens. On s'attend à ce que ces groupes bénéficient de façon disproportionnée de l'initiative proposée.

En outre, on a constaté qu'une plus grande exposition à diverses formes de violence au travail était associée à différentes catégories d'emplois atypiques, en particulier les emplois temporaires ou à durée déterminée. Par ailleurs, plusieurs études ont révélé que les employés temporaires courent un risque accru d'exposition au harcèlement sexuel.

Enfin, bien que l'intention générale de la politique vise à réduire et à éliminer le harcèlement et la violence, des initiatives particulières tenteront de prendre en considération les préoccupations de l'ACS+. Par exemple, les premières séries de subventions et de contributions seront axées sur les groupes qui sont victimes de harcèlement et de violence de façon disproportionnée (par exemple les membres de peuples autochtones). Par ailleurs, la formation sera adaptée au lieu de travail, et les plans de communication établis par le Programme du travail ne seront pas uniformes, mais cibleront des groupes diversifiés ayant des points de vue différents, pour que les initiatives soient pertinentes pour différents publics et milieux de travail. Les enquêteurs du Programme du travail et les préposés aux appels du carrefour de sensibilisation ont reçu et

²⁸ Angus Reid Institute (2014). ["Three-in-ten Canadians Say They've Been Sexually Harassed at Work, But Very Few Have Reported This to Their Employers"](#).

²⁸ Angus Reid Institute (2014). [« Three-in-ten Canadians Say They've Been Sexually Harassed at Work, But Very Few Have Reported This to Their Employers »](#).

communication styles. The proposed Regulations also require that an investigator not be the responding party nor directly report to the responding party, if they are internal to the organization, as well as be agreed upon by both parties and the employer.

Monitoring of the proposed Regulations

While there is data internal to the Labour Program on the number of occurrences of violence in federally regulated workplaces, there is no reliable data on the number of occurrences of harassment in federal workplaces. Legislation and proposed regulatory amendments requiring reporting will help to close this gap. The increased data collected from surveys or Hub contacts will be assessed to ascertain as much useful demographic and GBA+ data as possible to better understand GBA+ impacts as the various aforementioned initiatives are implemented.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

It is expected that the proposed Regulations will come into force on the same day as the provisions of Bill C-65. This date will be set by order in council.

The successful implementation of the new harassment and violence prevention regime consists of six key elements:

1. Awareness campaigns: Creating awareness campaigns to challenge misconceptions and stereotypes related to harassment and violence in the workplace, including awareness of existing legal provisions that have reprisal protection for employees who file complaints. One of the major factors underlying the failure to comply with legislated obligations in small and medium-sized businesses is a lack of awareness and resources. Generally, the campaigns would bring awareness to workplace parties of their rights and obligations through initiatives such as ministerial announcements and speeches, social media, infographics, web content, publications and outreach.
2. Enforcement: The Labour Program investigates complaints regarding non-compliance with the Code, not actual occurrences of harassment and violence. At any point in the resolution process, a party may make a complaint that the employer is or has been non-compliant with the Code.

recevront une formation leur permettant d'interagir de façon réfléchiée avec les populations défavorisées pour répondre à un éventail de besoins ou de styles de communication. De plus, le projet de règlement exige que l'enquêteur ne soit pas la partie intimée et ne relève pas directement de celle-ci si elle fait partie de l'organisation, et il doit être choisi d'un commun accord par les deux parties et l'employeur.

Suivi du projet de règlement

Quoique le Programme du travail dispose de données internes sur le nombre d'incidents de violence dans les lieux de travail sous réglementation fédérale, il n'existe aucune donnée fiable sur le nombre d'incidents de harcèlement dans les lieux de travail fédéraux. Les mesures législatives et les modifications réglementaires proposées exigeant la présentation de rapports contribueront à combler cette lacune. On évaluera les données accrues obtenues à partir de sondages ou du carrefour de sensibilisation afin de déterminer autant de données démographiques et d'analyse comparative entre les sexes plus que possible pour mieux comprendre les répercussions de l'analyse comparative entre les sexes plus à mesure que les diverses initiatives mentionnées ci-dessus seront mises en œuvre.

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

Le projet de règlement devrait entrer en vigueur le même jour que les dispositions du projet de loi C-65. Cette date sera fixée par décret.

La mise en œuvre réussie du nouveau régime de prévention du harcèlement et de la violence comporte six éléments clés :

1. Campagnes de sensibilisation : Création de campagnes de sensibilisation pour combattre les idées fausses et les stéréotypes liés au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail, y compris la sensibilisation aux dispositions juridiques existantes qui prévoient une protection contre les représailles pour les employés qui portent plainte. L'un des principaux facteurs à l'origine du non-respect des obligations imposées par la loi, dans les petites et moyennes entreprises, est le manque de sensibilisation et de ressources. En général, les campagnes permettront de sensibiliser les parties en milieu de travail à leurs droits et obligations, au moyen d'initiatives comme des annonces et des discours ministériels, les médias sociaux, des infographies, du contenu Web, des publications et des activités de sensibilisation.
2. Application : Le Programme du travail mène des enquêtes par rapport aux plaintes concernant le non-respect du Code et non par rapport aux incidents de harcèlement et de violence. À n'importe quelle étape du processus de règlement, une partie peut déposer une plainte selon laquelle l'employeur ne se conforme pas ou ne s'est pas conformé au Code.

It is complaints of non-compliance that lead to Labour Program investigations. It is anticipated that the number of investigations will initially increase as employees become more comfortable coming forward and then eventually decrease because cultural change takes place in the workplace and there are fewer complaints of non-compliance with the Code. To conduct the estimated initial increase of investigations into non-compliance with the Code and undertake enforcement-related activities, such as the enforcement of Part II of the Code in parliamentary workplaces, the Labour Program is hiring and training additional health and safety officers (HSOs).

If the Labour Program observes particular employers or industries with a higher number of complaints or complaints of a particular nature, then the Labour Program will conduct reactive inspections of those workplaces. While investigations pertain to a specific complaint, an inspection is an exploration of how a particular workplace may not be compliant with the Code based on trends or riskiness of the sector.

3. Development of materials and tools, and roster of investigators: Developing materials such as guidelines for the implementation of the new regime, links to provincial/territorial support services, and toolkits (e.g. videos, sample policies, posters) will support employers and employees in implementing the new regime and provide them with available resources. Additionally, the Labour Program will coordinate a labour and employer co-developed roster of investigators for employers to access in order to facilitate the resolution process for the various parties involved in a complaint.
4. Harassment and violence prevention hub: Establishing the Hub to provide support to employers and employees on the topic of violence and harassment in the workplace. The Hub includes a 1-800 number linking employers and employees with Labour Program experts who can help them navigate the harassment and violence provisions under the Code, help the caller determine whether the occurrence meets the definition of harassment and violence in the workplace, direct them to support services in their respective regions, and, if they are not federally regulated, direct them to the appropriate jurisdiction.

The Hub will also make available educational tools and trained individuals from the Labour Program who can help employers meet their legal obligations. For processing of engagements, service standards are 24 hours.

Ce sont les plaintes de non-conformité qui mènent aux enquêtes du Programme du travail. On s'attend à ce que le nombre d'enquêtes augmente d'abord à mesure que les employés se sentiront plus à l'aise de se manifester, puis diminuera par la suite en raison du changement de culture en milieu de travail et de la diminution des plaintes de non-conformité au Code. Afin de gérer l'augmentation initiale prévue du nombre d'enquêtes sur les cas de non-conformité au Code et de mener les activités liées à l'application, comme l'application de la partie II du Code dans les lieux de travail parlementaires, le Programme du travail embauche et forme des agents de santé et sécurité (ASS) supplémentaires.

Si le Programme du travail constate que des industries ou des employeurs précis sont visés par un nombre plus élevé de plaintes ou par des plaintes d'une nature précise, le Programme du travail mènera des inspections réactives dans ces lieux de travail. Quoique les enquêtes portent sur une plainte précise, l'inspection vise à explorer la façon dont un lieu de travail particulier peut ne pas être conforme au Code en fonction des tendances ou des risques du secteur.

3. Élaboration de documents et d'outils et d'une liste d'enquêteurs : L'élaboration de documents, comme des lignes directrices pour la mise en œuvre du nouveau régime, des liens vers les services de soutien provinciaux et territoriaux et des trousseaux d'outils (par exemple des vidéos, des exemples de politiques, des affiches), aidera les employeurs et les employés à mettre en œuvre le nouveau régime et leur fournira les ressources disponibles. En outre, le Programme du travail assurera la gestion d'une liste d'enquêteurs, élaborée par les travailleurs et les employeurs, à laquelle les employeurs auront accès afin de faciliter le processus de règlement pour les diverses parties visées par une plainte.
4. Carrefour de sensibilisation au harcèlement et à la violence : Création d'un carrefour pour appuyer les employés et les employeurs sur le sujet de la violence et du harcèlement dans le lieu de travail. Le carrefour comprend un numéro 1-800 permettant aux employeurs et aux employés de communiquer avec des spécialistes du Programme du travail qui peuvent les aider à naviguer les dispositions du Code relatives au harcèlement et à la violence, les aider à déterminer si l'incident correspond à la définition de harcèlement et de violence dans le lieu de travail, les diriger vers les services de soutien dans leur région respective et, s'ils ne sont pas sous réglementation fédérale, les aiguiller vers l'autorité compétente.

Le carrefour mettra également à la disposition des employeurs des outils éducatifs et des personnes formées du Programme du travail pouvant les aider à respecter leurs obligations légales. En ce qui concerne le traitement des engagements, les normes de service sont de 24 heures.

5. Annual reporting and program review: Presently, federally regulated employers are obligated to submit annual reports to the Minister on all hazardous occurrences, including violence, within the workplace. However, there is no explicit obligation to report on occurrences of harassment, including sexual harassment. Consequently, there is insufficient data on the spectrum of workplace harassment and violence. To address this data gap, Bill C-65 requires employers to report all occurrences of harassment and violence to the Minister, and that the Minister prepare and publish an annual report related to harassment and violence within federally regulated workplaces.

In addition to the requirement to prepare and publish an annual report, the Minister is required to conduct every five years a review of the provisions of Part II of the Code related to harassment and violence. To support this review, the Labour Program will be collaborating with Statistics Canada to undertake a biennial survey of federally regulated workers. The survey will include specific questions related to harassment and violence.

6. Grants and contributions: To support the implementation of the new legislative and regulatory provisions associated with Bill C-65 and achieve the culture shift that will be required to reduce occurrences of harassment and violence, the Labour Program is putting in place a new grants and contributions program that will provide funding for management and union parties to co-develop sector-specific training and resources. The intended results of the program are the co-development of tools and resources related to harassment and violence prevention and more collaborative workplaces. The ultimate outcome is federally regulated workplaces that are free of harassment and violence.

Evaluation and review of the proposed Regulations

At least every five years, a review of the provisions of Part II of the Code related to harassment and violence will occur and provide an opportunity for the Minister to evaluate the success of the regime and identify any potential changes that are needed for improvement. Additionally, the Labour Program, as part of its due diligence, continually monitors performance through regular internal monitoring and performance measurement. This work includes monitoring of the ongoing impacts of Labour Program activities on vulnerable workers.

5. Rapport annuel et examen des programmes : À l'heure actuelle, les employeurs sous réglementation fédérale sont tenus de présenter des rapports annuels au ministre sur toutes les situations comportant des risques, y compris de violence, au sein du lieu de travail. Toutefois, il n'existe aucune obligation explicite de signaler les incidents de harcèlement, notamment de harcèlement sexuel. Par conséquent, les données sur l'éventail des incidents de harcèlement et de la violence au travail sont insuffisantes. Pour combler cette lacune, le projet de loi C-65 exige que les employeurs signalent tous les incidents de harcèlement et de violence au ministre, et que le ministre prépare et publie un rapport annuel sur le harcèlement et la violence dans les lieux de travail sous réglementation fédérale.

En plus de l'obligation de préparer et de publier un rapport annuel, le ministre est tenu d'examiner tous les cinq ans les dispositions de la partie II du Code, relatives au harcèlement et à la violence. Pour appuyer cet examen, le Programme du travail collaborera avec Statistique Canada pour mener un sondage biennal auprès des travailleurs sous réglementation fédérale. Le sondage comprendra des questions précises sur le harcèlement et la violence.

6. Subventions et contributions : Pour appuyer la mise en œuvre des nouvelles dispositions législatives et réglementaires associées au projet de loi C-65 et réaliser le changement de culture requis pour réduire les cas de harcèlement et de violence, le Programme du travail met en place un nouveau programme de subventions et de contributions qui fournira un financement aux parties patronales et syndicales pour élaborer conjointement une formation et créer des ressources propres au secteur. Les résultats escomptés du programme sont l'élaboration conjointe d'outils et de ressources liés à la prévention du harcèlement et de la violence et la création de milieux de travail plus coopératifs. L'objectif final est que les milieux de travail sous réglementation fédérale soient exempts de harcèlement et de violence.

Évaluation et examen du projet de règlement

Au moins tous les cinq ans, les dispositions de la partie II du Code relatives au harcèlement et à la violence feront l'objet d'un examen qui permettra au ministre d'évaluer la réussite du régime et de déterminer toute modification qui pourrait être requise pour l'améliorer. Par ailleurs, le Programme du travail, dans le cadre de sa diligence raisonnable, surveille continuellement le rendement, par l'intermédiaire d'une surveillance interne périodique et de mesures du rendement. Ces tâches comprennent la surveillance des répercussions continues des activités du Programme du travail sur les travailleurs vulnérables.

Contact

Hilary Flett
Director
Harassment and Violence Prevention Division
Labour Program
Employment and Social Development Canada
Place du Portage, Phase II, 10th Floor
165 Hôtel-de-Ville Street
Gatineau, Quebec
K1A 0J2
Telephone: 819-654-3151
Email: EDSC.TRA.PHV-HVP.LAB.ESDC@labour-travail.gc.ca

Personne-ressource

Hilary Flett
Directrice
Division de la prévention du harcèlement
et de la violence
Programme du travail
Emploi et Développement social Canada
Place du Portage, Phase II, 10^e étage
165, rue de l'Hôtel-de-Ville
Gatineau (Québec)
K1A 0J2
Téléphone : 819-654-3151
Courriel : EDSC.TRA.PHV-HVP.LAB.ESDC@labour-travail.gc.ca

PROPOSED REGULATORY TEXT

Notice is given that the Governor in Council, pursuant to subsections 125(3)^a and 157(1)^b of the *Canada Labour Code*^c, proposes to make the annexed *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations*.

Interested persons may make representations concerning the proposed Regulations within 30 days after the date of publication of this notice. All such representations must cite the *Canada Gazette*, Part I, and the date of publication of this notice, and be addressed to Hilary Flett, Director, Harassment and Violence Prevention Division, Labour Program, Employment and Social Development Canada, Place du Portage, Phase II, 10th Floor, 165 Hôtel-de-Ville Street, Gatineau, Quebec K1A 0J2 (tel.: 819-654-3151; email: EDSC.TRA.PHV-HVP.LAB.ESDC@labour-travail.gc.ca).

Ottawa, April 11, 2019

Jurica Čapkun
Assistant Clerk of the Privy Council

PROJET DE RÉGLEMENTATION

Avis est donné que la gouverneure en conseil, en vertu des paragraphes 125(3)^a et 157(1)^b du *Code canadien du travail*^c, se propose de prendre le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, 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 priés d'y citer la Partie I de la *Gazette du Canada*, ainsi que la date de publication, et d'envoyer le tout à Hilary Flett, Directrice, Division de la prévention du harcèlement et de la violence, Programme du travail, Emploi et Développement social Canada, Place du Portage, Phase II, 10^e étage, 165, rue de l'Hôtel-de-Ville, Gatineau (Québec) K1A 0J2 (tél. : 819-654-3151; courriel : EDSC.TRA.PHV-HVP.LAB.ESDC@labour-travail.gc.ca).

Ottawa, le 11 avril 2019

Le greffier adjoint du Conseil privé
Jurica Čapkun

^a S.C. 2018, c. 22, ss. 3(4)

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

^c S.C., c. L-2

^a L.C. 2018, ch. 22, par. 3(4)

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

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

Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations

General

Interpretation

Definitions

1 The following definitions apply in these Regulations.

Act means Part II of the *Canada Labour Code*. (*Loi*)

designated recipient means a person who is designated by the employer under section 14. (*destinataire désigné*)

occurrence means an occurrence of harassment and violence in the work place. (*incident*)

principal party means an employee or employer who is the object of an occurrence. (*partie principale*)

responding party means the person who, in a notification given under subsection 15(1), is identified as having been responsible for the occurrence. (*partie intimée*)

third party means a person who witnessed an occurrence or is informed of an occurrence by the principal party or responding party. (*tiers*)

Applicable Partner

Reference

2 (1) In these Regulations, a reference to the “applicable partner” is to be read as a reference to the policy committee or, if there is no policy committee, as a reference to the work place committee or the health and safety representative.

Joint matters

(2) If the employer and the applicable partner are unable to agree on any matter that is required by these Regulations to be done jointly by them, the employer’s decision prevails.

Former Employees

Prescribed circumstances — extension

3 The Minister may extend the time period referred to in subsection 125(4) of the Act if a former employee demonstrates in an application to the Minister that they were unable to make the occurrence known to the employer within the time period because they incurred trauma as a result of the occurrence or because of a health condition.

Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

Général

Définitions

Définitions

1 Les définitions qui suivent s’appliquent au présent règlement.

destinataire désigné La personne qui est désignée par l’employeur en vertu de l’article 14. (*designated recipient*)

incident Un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail. (*occurrence*)

Loi La partie II du *Code canadien du travail*. (*Act*)

partie intimée La personne identifiée dans un avis d’incident donné en vertu du paragraphe 15(1) comme étant responsable de l’incident. (*responding party*)

partie principale Un employé ou employeur qui est l’objet de l’incident. (*principal party*)

tiers Personne qui est témoin d’un incident ou qui est informée d’un incident par la partie principale ou la partie intimée. (*third party*)

Partenaire concerné

Mention

2 (1) Dans le présent règlement, la mention du partenaire concerné vaut mention du comité d’orientation ou, à défaut, du comité local ou du représentant.

Affaires conjointes

(2) Si l’employeur et le partenaire concerné n’arrivent pas à s’entendre sur une affaire qu’ils doivent faire conjointement aux termes de ce règlement, la décision de l’employeur l’emporte.

Anciens employés

Circonstances pour prorogation de délai

3 Le ministre peut proroger le délai prévu au paragraphe 125(4) de la Loi si un ancien employé démontre dans une demande qu’il a été incapable de rendre l’incident connu par l’employeur dans le délai imparti parce qu’il a subi un traumatisme résultant de l’incident ou en raison de son état de santé.

Time period to make complaint

4 For the purpose of subsection 127.1(12) of the Act, a former employee may make a complaint under subsection 127.1(1) of the Act until the day that is the later of

- (a) three months after the day on which the former employee ceases to be employed by the employer; and
- (b) if a notification of the occurrence was given under subsection 15(1), three months after the day on which the resolution process is completed in respect of the occurrence.

Prevention and Protection Measures

Work Place Harassment and Violence Prevention Policy

Joint development

5 (1) The employer and the applicable partner must jointly develop a work place harassment and violence prevention policy.

Policy content

(2) The policy must contain the following elements:

- (a) the employer's mission statement regarding the prevention and protection against harassment and violence in the work place;
- (b) the respective roles of unions, policy committees, work place committees and health and safety representatives in relation to harassment and violence in the work place;
- (c) the factors that contribute to work place harassment and violence;
- (d) an outline of the training that will be provided regarding work place harassment and violence;
- (e) an outline of the resolution process, including
 - (i) the name or identity of the designated recipient, and
 - (ii) the manner in which a principal party or third party may notify the employer or the designated recipient of an occurrence;
- (f) the reasons for which, following a notification of an occurrence, a review and update of the work place assessment must be conducted under subsection 7(1);

Délai pour déposer une plainte

4 Pour l'application du paragraphe 127.1(12) de la Loi, un ancien employé peut déposer une plainte en vertu du paragraphe 127.1(1) au plus tard à la date du dernier en date des événements suivants à survenir :

- a) trois mois après la date à laquelle l'ancien employé cesse d'être employé par l'employeur;
- b) si un avis d'incident a été donné en vertu du paragraphe 15(1), trois mois après la date à laquelle le processus de règlement est mené à terme en ce qui a trait à l'incident.

Mesures de prévention et répression

Politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

Élaboration conjointe

5 (1) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, élabore une politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.

Contenu de la politique

(2) La politique contient les éléments suivants :

- a) l'énoncé de mission de l'employeur en lien avec la prévention et la répression du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;
- b) les rôles respectifs des syndicats, des comités d'orientation, des comités locaux et des représentants en lien avec le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
- c) les facteurs qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail;
- d) une description de la formation qui sera donnée en lien avec le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
- e) une description du processus de règlement, notamment :
 - (i) le nom ou l'identité du destinataire désigné,
 - (ii) comment une partie principale ou un tiers peut donner un avis d'incident à l'employeur ou au destinataire désigné;
- f) les raisons pour lesquelles, à la suite d'un avis d'incident, un examen et mise à jour de l'évaluation du lieu de travail est effectué en vertu du paragraphe 7(1);

(g) the means by which the employer is to be informed of external dangers, such as family violence, that could give rise to harassment and violence in the work place and the measures that the employer may implement to minimize those dangers;

(h) a summary of the emergency procedures that must be implemented when an occurrence poses an immediate danger to the health and safety of an employee or there is a threat of such an occurrence;

(i) the manner in which the employer will protect the privacy of persons who are involved in an occurrence;

(j) any recourse, other than one under the Act or these Regulations, that may be available to persons who are involved in an occurrence;

(k) the support measures that are available to employees; and

(l) the name of the person who is designated to receive a complaint made under subsection 127.1(1) of the Act.

Policy to be made available

(3) The employer and the applicable partner must jointly make the policy available to all employees.

Joint policy update

(4) The employer and the applicable partner must jointly update the policy, if necessary, following an update to the work place assessment or if there is a change to any element of the policy.

Work Place Assessment

Joint assessment required

6 (1) The employer and the applicable partner must jointly carry out a work place assessment that consists of the identification of risks under section 9 and the development and implementation of preventive measures under section 10.

Joint monitoring and updates

(2) The employer and the applicable partner must jointly monitor the accuracy of the work place assessment and update it, if necessary, in order to reflect a change to the information set out in the assessment, including

(a) a change to the risks identified under section 9; and

(b) a change that compromises the effectiveness of a preventive measure developed and implemented under section 10.

g) les moyens par lesquels l'employeur doit être informé des dangers externes, tels que la violence familiale, susceptibles de donner lieu à du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail et les mesures que l'employeur peut mettre en œuvre pour minimiser ces dangers;

h) un résumé des procédures d'urgence qu'il faut mettre en œuvre lorsqu'un incident pose un danger immédiat pour la santé et la sécurité d'un employé ou qu'il existe une menace d'un tel incident;

i) la façon pour l'employeur de protéger la vie privée des personnes impliquées dans un incident;

j) les recours, autres que ceux visés par la Loi ou par le présent règlement, pouvant être disponibles pour les personnes impliquées dans un incident;

k) les mesures de soutien offertes aux employés;

l) le nom de la personne qui est désignée pour recevoir les plaintes adressées en vertu du paragraphe 127.1(1) de la Loi.

Accessibilité de la politique

(3) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, rend la politique accessible à tous les employés.

Mise à jour conjointe de la politique

(4) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, met à jour la politique, au besoin, à la suite d'une mise à jour de l'évaluation du lieu de travail ou lorsqu'un élément de la politique change.

Évaluation du lieu de travail

Évaluation conjointe requise

6 (1) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, effectue une évaluation du lieu de travail qui consiste en l'identification des risques en vertu de l'article 9 et l'élaboration et la mise en œuvre des mesures de prévention en vertu de l'article 10.

Surveillance et mises à jour conjointes

(2) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, surveille l'exactitude de l'évaluation du lieu de travail et, au besoin, la met à jour afin de refléter un changement à un renseignement contenu à l'évaluation, notamment :

a) un changement aux risques identifiés en vertu de l'article 9;

b) un changement qui compromet l'efficacité des mesures de prévention développées et mises en œuvre en vertu de l'article 10.

Review after three years

(3) The employer and the applicable partner must jointly review the work place assessment every three years and, if necessary, update it.

Joint review and update

7 (1) The employer and the applicable partner must jointly review and, if necessary, update the work place assessment if a notification of an occurrence is given under subsection 15(1) and the resolution process cannot proceed for any of the following reasons:

- (a)** the principal party chooses to remain anonymous or, at any time before an occurrence is investigated, chooses not to proceed with the resolution process; or
- (b)** the responding party is not an employee or the employer.

Multiple occurrences

(2) If a review and update is being conducted under subsection (1) and a notification is given under subsection 15(1) of another occurrence that involves substantially the same matters and for which a review and update is also required under subsection (1), those occurrences may be addressed together in one review and update.

Qualifications

8 The employer must ensure that each individual who is directed by the employer to identify the risks referred to in section 9, or to implement the preventive measures referred to in section 10, is qualified to do so by virtue of their training, education or experience.

Identification of risks — factors

9 The employer and the applicable partner must jointly identify the risks related to harassment and violence in the work place, taking into account

- (a)** the culture, conditions and activities of the work place; and
- (b)** any reports, records and data that are related to harassment and violence in the work place.

Preventive measures — development and implementation

10 (1) Within six months after the risks are identified under section 9, the employer and the applicable partner must jointly

- (a)** develop preventive measures that, to the extent feasible, eliminate or minimize those risks;
- (b)** develop an implementation plan for the preventive measures; and

Examen après trois ans

(3) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, examine l'évaluation du lieu de travail tous les trois ans et, au besoin, la met à jour.

Examen et mise à jour conjoint

7 (1) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, examine et, au besoin, met à jour l'évaluation du lieu de travail si un avis d'incident est donné en vertu du paragraphe 15(1) et que le processus de règlement ne peut être poursuivi pour l'une des raisons suivantes :

- a)** la partie principale choisit de conserver son anonymat ou, en tout temps avant qu'un incident fasse l'objet d'une enquête, de ne pas poursuivre le processus de règlement;
- b)** l'intimé n'est pas un employé ou l'employeur.

Plusieurs incidents

(2) Si un examen et mise à jour est effectué en vertu du paragraphe (1) et qu'un avis d'incident est donné en vertu du paragraphe 15(1) relativement à un autre incident qui porte essentiellement sur les mêmes questions et pour lequel un examen et mise à jour est également requis en vertu du paragraphe (1), ces incidents peuvent être traités dans un seul examen et mise à jour.

Qualifications

8 L'employeur veille à ce qu'un individu à qui il donne la directive d'effectuer l'identification des risques visés à l'article 9, ou de mettre en œuvre les mesures de prévention visées à l'article 10, soit qualifié pour le faire de par sa formation, son éducation ou son expérience.

Identification des risques — facteurs

9 L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, identifie les risques de harcèlement et de violence dans le lieu de travail, en tenant compte :

- a)** de la culture, des conditions et des activités du lieu de travail;
- b)** des rapports, registres et données en lien avec le harcèlement et la violence dans le lieu de travail.

Mesures de prévention — élaboration et mise en œuvre

10 (1) Dans les six mois de la date à laquelle l'identification des risques est complétée en vertu de l'article 9, l'employeur, conjointement avec le partenaire concerné :

- a)** élabore des mesures de prévention afin d'éliminer ou de réduire ces risques autant que possible;
- b)** élabore un plan de mise en œuvre des mesures de prévention;

(c) implement the preventive measures in accordance with the implementation plan.

No additional risk

(2) The employer must ensure that the preventive measures do not create or increase the risk of harassment and violence in the work place.

Emergency Procedures

Joint development and implementation

11 (1) The employer and the applicable partner must jointly develop emergency procedures that are to be implemented if

(a) an occurrence poses an immediate danger to the health and safety of an employee; or

(b) there is a threat of an occurrence referred to in paragraph (a).

Procedures available

(2) The employer and the applicable partner must jointly make the emergency procedures available to all employees.

Training

Joint development or identification

12 (1) The employer and the applicable partner must jointly develop or identify the training on work place harassment and violence that is to be provided to employees, the employer and the designated recipient.

Joint training review and update

(2) The employer and the applicable partner must jointly review the training at least once every three years and must update the training if necessary or following an update to the work place harassment and violence prevention policy.

Required training elements

(3) The training must be specific to the culture, conditions and activities of the work place and include the following elements:

(a) the elements of the work place harassment and violence prevention policy;

(b) the relationship between work place harassment and violence and the prohibited grounds of discrimination set out in the *Canadian Human Rights Act*;

(c) how to recognize, minimize and prevent work place harassment and violence;

c) met en œuvre les mesures de prévention conformément au plan de mise en œuvre.

Pas de risque additionnel

(2) L'employeur veille à ce que les mesures de prévention n'aient pas pour effet d'augmenter le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail ou d'en créer un.

Procédures d'urgence

Élaboration et mise en œuvre conjointes

11 (1) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, élabore les procédures d'urgence qu'il faut mettre en œuvre lorsque :

a) soit un incident pose un danger immédiat pour la santé et la sécurité d'un employé;

b) soit il existe une menace d'un incident visé à l'alinéa a).

Procédures accessibles

(2) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, rend les procédures d'urgence accessibles à tous les employés.

Formation

Identification ou élaboration conjointe

12 (1) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, élabore ou identifie la formation sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail qui doit être donnée aux employés, à l'employeur et au destinataire désigné.

Examen et mise à jour conjoints de la formation

(2) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, examine la formation au moins tous les trois ans et la met à jour si nécessaire ou à la suite d'une mise à jour de la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.

Éléments requis pour la formation

(3) La formation est adaptée à la culture, aux conditions et aux activités du lieu de travail et contient les éléments suivants :

a) les éléments de la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;

b) la relation entre le harcèlement et la violence dans le lieu de travail et les motifs de distinction illicite prévus à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;

c) la façon de reconnaître, réduire et prévenir le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;

(d) crisis prevention, personal safety, and de-escalation techniques; and

(e) how to appropriately respond to various types of occurrences.

Training every three years

(4) Subject to subsection (6), the employer must receive training, and must ensure that employees and the designated recipient receive training, once every three years.

Initial training

(5) The employer must ensure that

(a) the designated recipient receives training before assuming their duties under these Regulations; and

(b) each employee receives training within three months after the day on which their employment begins.

Additional training

(6) The employer must provide additional training, if necessary,

(a) to employees if there is an update to the training under subsection (2); or

(b) to an employee who is assigned to a new activity or role for which there is an increased or specific risk of work place harassment and violence.

Support Measures

Information available to employees

13 The employer shall make available to employees information respecting the medical, psychological or other support services that are available within their geographical area.

Resolution Process

Notification

Designated recipient

14 The employer must designate a person as a designated recipient to whom notification of an occurrence may be given.

Notification

15 (1) A principal party or third party may notify the employer or the designated recipient of an occurrence.

d) la prévention des crises, la sécurité personnelle et les techniques de désamorçage;

e) la façon d'intervenir adéquatement à différents types d'incidents.

Formation tous les trois ans

(4) Sous réserve du paragraphe (6), l'employeur reçoit la formation et veille à ce que les employés et le destinataire désigné reçoivent la formation, tous les trois ans.

Formation initiale

(5) L'employeur veille à ce que :

a) le destinataire désigné reçoive la formation avant d'assumer ses fonctions aux termes du présent règlement;

b) chaque employé reçoive la formation dans les trois mois suivant le début de leur emploi.

Formation additionnelle

(6) L'employeur donne une formation additionnelle, si nécessaire :

a) aux employés lorsque la formation est mise à jour conformément au paragraphe (2);

b) à un employé qui est affecté à une nouvelle tâche ou à un nouveau rôle qui comporte des risques accrus ou particuliers de harcèlement ou de violence dans le lieu de travail.

Mesures de soutien

Renseignements à la disposition des employés

13 L'employeur met à la disposition des employés, des renseignements relativement aux ressources médicales, psychologiques ou aux autres services de soutien disponibles dans leur région.

Processus de règlement

Avis d'incident

Destinataire désigné

14 L'employeur désigne une personne qui peut recevoir un avis d'incident.

Avis

15 (1) Une partie principale ou un tiers peut aviser l'employeur ou le destinataire désigné d'un incident.

Anonymous notification

(2) A principal party or a third party may notify the employer or the designated recipient anonymously.

Response to third party

(3) If the employer or designated recipient, as the case may be, is notified of an occurrence by a third party who is not anonymous, they must provide the third party with confirmation that the notification has been received within five days after the day on which it is received.

Resolution

Response

Response to principal party

16 (1) Within five days after the day on which they are notified of an occurrence, the employer or designated recipient, as the case may be, must contact the principal party and

- (a)** confirm that the notification has been received or inform them that a notification has been received from a third party;
- (b)** inform them of the manner in which the work place harassment and violence prevention policy is accessed;
- (c)** explain each step of the resolution process; and
- (d)** inform them that they may, at any time, be represented during the resolution process.

Response to responding party

(2) On the first occasion that the employer or designated recipient, as the case may be, contacts the responding party regarding the occurrence, they must

- (a)** inform them of the manner in which the work place harassment and violence prevention policy is accessed;
- (b)** explain each step of the resolution process; and
- (c)** inform them that they may, at any time, be represented during the resolution process.

Early Resolution

Reasonable effort

17 (1) The employer or designated recipient, as the case may be, must make every reasonable effort to resolve the occurrence.

Avis anonyme

(2) Une partie principale ou un tiers peut aviser l'employeur ou le destinataire désigné de façon anonyme.

Réponse à un tiers

(3) Si l'employeur ou le destinataire désigné, selon le cas, est avisé d'un incident par un tiers qui n'est pas anonyme, il doit accuser réception de l'avis dans les cinq jours de sa réception.

Règlement

Réponse

Réponse à la partie principale

16 (1) Dans les cinq jours suivant la date à laquelle ils ont été avisés d'un incident, l'employeur ou le destinataire désigné, selon le cas, communique avec la partie principale et :

- a)** accuse réception de l'avis d'incident ou l'informe qu'un avis d'incident donné par un tiers a été reçu;
- b)** l'informe de la façon d'avoir accès à la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;
- c)** lui explique chaque étape du processus de règlement;
- d)** l'informe qu'elle peut être représentée à tout moment lors du processus de règlement.

Réponse à la partie intimée

(2) La première fois que l'employeur ou le destinataire désigné, selon le cas, communique avec la partie intimée au sujet de l'incident, il :

- a)** l'informe de la façon d'avoir accès à la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;
- b)** lui explique chaque étape du processus de règlement;
- c)** l'informe qu'elle peut être représentée à tout moment lors du processus de règlement.

Règlement anticipé

Efforts raisonnables

17 (1) L'employeur ou le destinataire désigné, selon le cas, fait tous les efforts raisonnables pour régler l'incident.

No early resolution

(2) If the occurrence is not resolved under subsection (1) and the principal party chooses to proceed with the resolution process, the principal party has the choice to complete the resolution process by means of either conciliation or an investigation.

Conciliation**Conditions for conciliation**

18 (1) Conciliation of an occurrence may proceed only if an investigation of the occurrence has not begun and if the principal party and the responding party agree to conciliation and agree on who is to facilitate the conciliation.

No conciliation

(2) If the conciliation cannot proceed, or it is unsuccessful, and the principal party chooses to proceed with the resolution process, the occurrence must be investigated.

Investigation**Notice of investigation**

19 The employer or the designated recipient, as the case may be, must provide the principal party and the responding party with notice that an investigation is to be carried out.

Selection of investigator

20 (1) The employer or the designated recipient, as the case may be, the principal party and the responding party must select the person who is to act as the investigator. However, if they are unable to agree on an investigator within 60 days after the day on which the notice is given under section 19, the employer must request that the Minister select the investigator.

Investigator's qualifications

(2) For the purposes of these Regulations, an investigator must

(a) be a person other than the responding party or one who directly reports to the responding party;

(b) be trained in investigative techniques;

(c) have knowledge, training and experience that is relevant to harassment and violence in the work place; and

(d) have knowledge of the Act, the *Canadian Human Rights Act* and any other legislation that is relevant to harassment and violence in the work place.

Pas de règlement anticipé

(2) Si l'incident n'est pas réglé aux termes du paragraphe (1) et que la partie principale choisit de poursuivre le processus de règlement, elle a le choix entre la conciliation ou une enquête pour mener à terme le processus de règlement.

Conciliation**Conditions pour la conciliation**

18 (1) La conciliation d'un incident peut se faire seulement si une enquête de l'incident n'est pas entamée et que la partie principale et la partie intimée acceptent la conciliation et choisissent une personne pour faciliter la conciliation.

Pas de conciliation

(2) Si la conciliation ne peut se poursuivre ou qu'elle échoue et que la partie principale choisit de poursuivre le processus de règlement, l'incident fera l'objet d'une enquête.

Enquête**Avis d'enquête**

19 L'employeur ou le destinataire désigné, selon le cas, donne un avis à la partie principale et la partie intimée indiquant qu'une enquête sera menée.

Choix de l'enquêteur

20 (1) L'employeur ou le destinataire désigné, selon le cas, la partie principale et la partie intimée choisissent la personne qui agira comme enquêteur. Toutefois, s'ils n'arrivent pas à s'entendre sur le choix de l'enquêteur dans les soixante jours de la date à laquelle l'avis est donné en vertu de l'article 19, l'employeur demande au ministre de choisir l'enquêteur.

Qualifications de l'enquêteur

(2) Aux fins du présent règlement, un enquêteur doit :

a) être une personne autre que la partie intimée ou une personne qui relève directement de la partie intimée;

b) être formé en techniques d'enquête;

c) avoir des connaissances, une formation et de l'expérience qui sont pertinentes au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail;

d) connaître la Loi, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et tout autre texte législatif pertinent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail.

Statement of qualifications

(3) For the purpose of selecting the investigator under subsection (1), the following information must be provided in respect of each person who is proposed to act as the investigator:

- (a)** their name;
- (b)** if they are an employee of the employer, their job title and the name of the person to whom they directly report;
- (c)** a description of their education and training;
- (d)** a description of their experience in conducting work place investigations, including the number of years they have been conducting them; and
- (e)** a description of any experience that they have which is relevant to the nature of occurrence that is to be investigated.

List of potential investigators

(4) The employer must not propose a list of persons who may act as the investigator unless the list has been jointly developed or identified for that purpose by the employer and the applicable partner.

Information for investigator

21 The employer or the designated recipient, as the case may be, must provide the investigator with all information that is relevant to the investigation.

Investigator's reports

22 (1) The investigator must investigate the occurrence and, after the investigation is concluded, provide the employer, the principal party and the responding party with

- (a)** a final report that sets out
 - (i)** a detailed description of the occurrence,
 - (ii)** the methodology used for their investigation,
 - (iii)** their analysis and findings, and
 - (iv)** their recommendations to eliminate or minimize the risk of a similar occurrence; and
- (b)** a summary report that does not disclose, directly or indirectly, the identities of the principal party and the responding party and that sets out
 - (i)** a general description of the occurrence,
 - (ii)** a summary of their analysis and findings, and
 - (iii)** the recommendations referred to in subparagraph (a)(iv).

Énoncé de qualifications

(3) Afin de choisir l'enquêteur en vertu du paragraphe (1), les renseignements suivants doivent être fournis relativement à chaque personne qui est proposée comme enquêteur :

- a)** son nom;
- b)** si elle est une employée de l'employeur, le titre de son poste et le nom de la personne à laquelle elle se rapporte directement;
- c)** une description de sa formation;
- d)** une description de son expérience à mener des enquêtes dans le lieu de travail, y compris le nombre d'années à le faire;
- e)** une description de toute expérience pertinente qu'elle a en lien avec la nature de l'incident qui doit faire l'objet d'une enquête.

Liste d'enquêteurs potentiels

(4) L'employeur ne doit pas proposer une liste de personnes qui pourraient agir comme enquêteur, à moins que cette liste ait été élaborée ou identifiée conjointement par l'employeur et le partenaire concerné.

Renseignements pertinents

21 L'employeur ou le destinataire désigné, selon le cas, fournit à l'enquêteur tout renseignement pertinent à son enquête.

Rapports d'enquête

22 (1) L'enquêteur mène une enquête sur l'incident et, une fois l'enquête terminée, remet à l'employeur, à la partie principale et à la partie intimée :

- a)** un rapport final qui comporte les éléments suivants :
 - (i)** une description détaillée de l'incident,
 - (ii)** la méthodologie utilisée pour l'enquête,
 - (iii)** l'analyse et les constatations,
 - (iv)** les recommandations pour éliminer ou réduire le risque d'un incident similaire;
- b)** un rapport sommaire qui ne révèle pas, directement ou indirectement, l'identité de la partie principale et de la partie intimée et qui comporte les éléments suivants :
 - (i)** une description générale de l'incident,
 - (ii)** un résumé de l'analyse et des constatations,
 - (iii)** les recommandations visées au sous-alinéa a)(iv).

Identity of witnesses

(2) A report under subsection (1) must not disclose, directly or indirectly, the identity of a third party or any witness.

Implementation of Recommendations**Summary report**

23 (1) The employer must provide a copy of the summary report to the applicable partner.

Joint determination

(2) The employer and the applicable partner must jointly determine which of the recommendations set out in the summary report are to be implemented.

Implementation

(3) The employer must implement all recommendations that are determined to be implemented under subsection (2).

Completion of Resolution Process**Criteria**

24 For the purpose of these Regulations, the resolution process is completed in respect of an occurrence if

- (a)** early resolution or conciliation is successful;
- (b)** the principal party chooses, at any time before an occurrence is investigated, not to proceed with the resolution process and the employer reviews and updates the work place assessment in accordance with section 7; or
- (c)** in the case where there is an investigation of an occurrence,
 - (i)** the investigator has provided the reports in accordance with subsections 22(1) and 23(1), and
 - (ii)** the employer has implemented the recommendations referred to in subsection 23(3).

Time period — early resolution and conciliation

25 (1) The employer must ensure that early resolution and conciliation, if any, are concluded within 180 days after the day on which the employer, or designated recipient, as the case may be, is notified of the occurrence under subsection 15(1).

Identité des témoins

(2) Un rapport d'enquête visé au paragraphe (1) ne doit pas révéler, directement ou indirectement, l'identité d'un tiers ou d'un témoin.

Mise en œuvre des recommandations**Rapport sommaire**

23 (1) L'employeur remet une copie du rapport sommaire au partenaire concerné.

Identification conjointe

(2) L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, identifie les recommandations formulées dans le rapport sommaire qui doivent être mises en œuvre.

Mise en œuvre

(3) L'employeur met en œuvre toutes les recommandations qui sont identifiées comme devant être mises en œuvre aux termes du paragraphe (2).

Processus de règlement mené à terme**Critère**

24 Aux fins du présent règlement, le processus de règlement pour un incident est mené à terme si l'une des situations suivantes survient :

- a)** le règlement anticipé ou la conciliation réussit;
- b)** la principale partie choisit, en tout temps avant qu'un incident fasse l'objet d'une enquête, de ne pas poursuivre le processus de règlement et l'employeur examine et met à jour l'évaluation du lieu de travail en conformité avec l'article 7;
- c)** dans le cas où il y a une enquête d'un incident, lorsque, à la fois :
 - (i)** l'enquêteur a remis les rapports en conformité avec les paragraphes 22(1) et 23(1),
 - (ii)** l'employeur a mis en œuvre les recommandations visées au paragraphe 23(3).

Délai — règlement anticipé et conciliation

25 (1) Le règlement anticipé et la conciliation, le cas échéant, doivent être complétés dans les cent quatre-vingts jours de la date à laquelle l'employeur ou le destinataire désigné, selon le cas, est avisé d'un incident en vertu du paragraphe 15(1).

Time period — work place assessment or investigation

(2) The employer must ensure that the resolution process, in the circumstances referred to in paragraph 24(b) or (c), is completed within one year after the day on which the employer or designated recipient, as the case may be, is notified of the occurrence under subsection 15(1).

Monthly status updates

26 For every occurrence for which a notification is given under subsection 15(1), the employer or designated recipient, as the case may be, must provide monthly updates regarding the status of the resolution process to

(a) the principal party, beginning on the first month after the month in which the employer or designated recipient, as the case may be, is notified of the occurrence under subsection 15(1) and ending on the month in which the resolution process is completed; and

(b) the responding party, beginning on the first month after the month in which the responding party is first contacted by the employer or designated recipient, as the case may be, concerning the occurrence, and ending on the month in which the resolution process is completed.

Records and Reports

Health and Safety Records

Records to be kept

27 (1) The employer must keep the following health and safety records:

(a) the work place harassment and violence prevention policy;

(b) a copy of the documents that form part of the work place assessment;

(c) a copy of the documents that form part of each review and update of the work place assessment;

(d) for each instance where the employer and the applicable partner are unable to agree on a matter that is required by these Regulations to be jointly done by them, a record of the employer's decision in that matter and the reasons for that decision;

(e) a record of each notification that is given under subsection 15(1) and of each action taken in response to the notification;

(f) for each instance where a time period set out in section 25 is not met, a document that sets out the reason for the delay;

Délaï — évaluation du lieu de travail ou enquête

(2) Dans les circonstances visées aux alinéas 24b) et c), l'employeur veille à ce que le processus de règlement soit mené à terme dans l'année suivant la date à laquelle l'employeur ou le destinataire désigné, selon le cas, est avisé d'un incident en vertu du paragraphe 15(1).

Compte rendu mensuel

26 Pour tout incident pour lequel un avis est donné en vertu du paragraphe 15(1), l'employeur ou le destinataire désigné, selon le cas, fait un compte rendu mensuel de l'état du processus de règlement à :

a) la partie principale, à partir du mois suivant celui où l'employeur ou le destinataire désigné, selon le cas, est avisé d'un incident en vertu du paragraphe 15(1) jusqu'au mois durant lequel le processus de règlement est mené à terme;

b) la partie intimée, à partir du mois suivant celui où elle est contactée relativement à l'incident pour la première fois par l'employeur ou le destinataire désigné, selon le cas, jusqu'au mois durant lequel le processus de règlement est mené à terme.

Registres et signalements

Dossiers de santé et de sécurité

Dossiers à conserver

27 (1) L'employeur conserve les dossiers de santé et de sécurité suivants :

a) la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;

b) une copie des documents qui constituent l'évaluation du lieu de travail;

c) une copie des documents qui constituent chaque examen et mise à jour de l'évaluation du lieu de travail;

d) pour chaque cas où l'employeur et le partenaire concerné sont incapables de s'entendre sur une affaire qu'ils doivent faire conjointement aux termes de ce règlement, un document exposant la décision de l'employeur dans cette affaire et ses motifs;

e) un registre de chaque avis d'incident qui est donné en vertu du paragraphe 15(1) et de toute action prise en réponse à ces avis;

f) pour chaque cas où un délai visé à l'article 25 n'est pas respecté, un document qui expose les raisons de ce retard;

- (g)** a copy of each report that is prepared by an investigator under subsection 22(1);
- (h)** a copy of each annual report;
- (i)** a copy of each semi-annual report; and
- (j)** a copy of each fatality report provided under subsection 30(1).

Time period

(2) The employer must keep the records referred to in paragraphs (1)(c) to (j) for a period of ten years.

Semi-annual Report to Applicable Partner

Content

28 Every six months, the employer must provide the applicable partner with a report that sets out the following information respecting the occurrences for which, in the preceding six months, the resolution process is completed by means of early resolution or conciliation:

- (a)** the total number of the occurrences that were completed, respectively, by early resolution or conciliation;
- (b)** the number of occurrences that were related, respectively, to sexual harassment and violence and non-sexual harassment and violence;
- (c)** the locations where the occurrences took place, specifying the total number of occurrences that took place in each location;
- (d)** the types of work place relationships that existed between the principal and responding parties, specifying the total number for each relationship type; and
- (e)** the average time, expressed in months, that it took to complete the resolution process for an occurrence.

Annual Report to Minister

Content

29 On or before March 1 each year, the employer must provide the Minister with an annual report that sets out

- (a)** their name or business name and their *business number*, as defined in subsection 248(1) of the *Income Tax Act*;
- (b)** the name of a person who can be contacted in respect of the report; and

- (g)** une copie de chaque rapport préparé par un enquêteur en vertu du paragraphe 22(1);
- (h)** une copie de chaque rapport annuel;
- (i)** une copie de chaque rapport semestriel;
- (j)** une copie de chaque rapport de décès fait en vertu du paragraphe 30(1).

Délai

(2) L'employeur conserve les dossiers visés aux alinéas (1)c) à j) pour une période de dix ans.

Rapport semestriel au partenaire concerné

Contenu

28 Tous les six mois, l'employeur présente au partenaire concerné un rapport qui contient les renseignements suivants relativement aux incidents menés à terme par règlement anticipé ou par conciliation au cours des six derniers mois :

- a)** le nombre total d'incidents menés à terme, respectivement, par règlement anticipé ou par conciliation;
- b)** le nombre d'incidents liés respectivement au harcèlement et à la violence de nature sexuelle et de nature non sexuelle;
- c)** l'endroit où les incidents ont eu lieu, en précisant le nombre total d'incidents ayant eu lieu à chaque endroit;
- d)** les types de relation qui existaient entre la partie principale et la partie intimée dans le lieu de travail, en précisant le nombre total d'incidents pour chaque type de relation;
- e)** la durée moyenne, en mois, pour mener à terme le processus de règlement pour un incident.

Rapport annuel au ministre

Contenu

29 Au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, l'employeur présente au ministre un rapport annuel qui contient les renseignements suivants :

- a)** son nom ou sa dénomination sociale et son *numéro d'entreprise* au sens du paragraphe 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
- b)** le nom d'une personne qui peut être contactée en lien avec le rapport;

(c) the following information respecting the occurrences for which, in the preceding calendar year, the employer and the designated recipient were notified of an occurrence under subsection 15(1):

- (i)** the total number of occurrences,
- (ii)** the number of occurrences that were related, respectively, to sexual harassment and violence and non-sexual harassment and violence,
- (iii)** the number of occurrences that resulted in the death of an employee,
- (iv)** if known, the number of occurrences that fell under each prohibited ground of discrimination set out in subsection 3(1) of the *Canadian Human Rights Act*,
- (v)** the locations where the occurrences took place, specifying the total number of occurrences that took place in each location,
- (vi)** the types of work place relationships that existed between the principal and responding parties, specifying the total number for each relationship type,
- (vii)** the manners in which occurrences were completed under the resolution process, specifying the total number completed in each manner, and
- (viii)** the average time, expressed in months, that it took to complete the resolution process for an occurrence.

Fatality Report

Time period

30 (1) Within 24 hours after being notified of an occurrence that results in the death of an employee, the employer must report the occurrence to the Minister.

Content

(2) The report must set out the following information:

- (a)** the employer's name or business name and *business number*, as defined in subsection 248(1) of the *Income Tax Act*;
- (b)** the name of a person who can be contacted in respect of the report; and
- (c)** the date and time of the occurrence.

c) les renseignements suivants relativement aux incidents pour lesquels, dans l'année civile précédente, l'employeur et le destinataire désigné ont été avisés d'un incident en vertu du paragraphe 15(1) :

- (i)** le nombre total d'incidents,
- (ii)** le nombre d'incidents liés respectivement au harcèlement et à la violence de nature sexuelle et de nature non sexuelle,
- (iii)** le nombre d'incidents qui ont entraîné le décès d'un employé,
- (iv)** s'il est connu, le nombre d'incidents fondés sur chacun des motifs de distinction illicite prévus au paragraphe 3(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,
- (v)** l'endroit où les incidents ont eu lieu, en précisant le nombre total d'incidents ayant eu lieu à chaque endroit,
- (vi)** les types de relation qui existaient entre la partie principale et la partie intimée dans le lieu de travail, en précisant le nombre total d'incidents pour chaque type de relation,
- (vii)** les façons dont les incidents ont été menés à terme, en précisant le nombre total d'incidents menés à terme de chaque façon,
- (viii)** la durée moyenne, en mois, pour mener à terme le processus de règlement pour un incident.

Rapport de décès

Délai

30 (1) Au plus tard vingt-quatre heures après avoir été avisé d'un incident qui a entraîné le décès d'un employé, l'employeur fait rapport de l'incident au ministre.

Contenu

(2) Le rapport contient les renseignements suivants :

- a)** le nom ou la dénomination sociale de l'employeur et son *numéro d'entreprise* au sens du paragraphe 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
- b)** le nom d'une personne qui peut être contactée en lien avec le rapport;
- c)** la date et l'heure de l'incident.

Transitional Provision

Existing employees

31 Despite subsection 12(5), within six months after the day on which these Regulations come into force, an employer must receive the training referred to in section 12 and must ensure that any employee who occupies a position with the employer on the day on which these Regulations come into force receives that training.

Consequential Amendments

Canada Labour Standards Regulations

32 The reference to “Sexual harassment” in Schedule II to the *Canada Labour Standards Regulations*¹ is repealed.

Canada Occupational Health and Safety Regulations

33 The *Canada Occupational Health and Safety Regulations*² are amended by adding the following after subsection 15.2(2):

(3) This Part does not apply in respect of occurrences of harassment and violence in the work place.

34 Paragraph 17.5(1)(a) of the Regulations is replaced by the following:

(a) to be implemented if any person commits or threatens to commit an act, other than an occurrence of harassment and violence, that is likely to be hazardous to the health and safety of the employer or any of his or her employees;

35 Part XX of the Regulations is repealed.

On Board Trains Occupational Health and Safety Regulations

36 The *On Board Trains Occupational Health and Safety Regulations*³ are amended by adding the following after section 11.1:

Application

11.11 This Part does not apply in respect of occurrences of harassment and violence in the work place.

Disposition transitoire

Employés actuels

31 Malgré le paragraphe 12(5), dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent règlement, l'employeur reçoit la formation visée à l'article 12 et veille à ce qu'un employé qui occupe un poste auprès de l'employeur à l'entrée en vigueur du présent règlement reçoive cette formation.

Modifications corrélatives

Règlement du Canada sur les normes du travail

32 La mention de « Le harcèlement sexuel » à l'annexe II du *Règlement du Canada sur les normes du travail*¹ est abrogée.

Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail

33 Le même *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*² est modifié par adjonction, après le paragraphe 15.2(2), de ce qui suit :

(3) La présente partie ne s'applique pas aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

34 L'alinéa 17.5(1)a) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

a) à prendre si quelqu'un commet ou menace de commettre un acte, autre qu'un incident de harcèlement et de violence, qui est susceptible de présenter un risque pour la santé ou la sécurité de l'employeur ou de l'un de ses employés;

35 La partie XX du même règlement est abrogée.

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

36 Le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (trains)*³ est modifié par adjonction, après l'article 11.1, de ce qui suit :

Application

11.11 La présente partie ne s'applique pas aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

¹ C.R.C., c. 986

² SOR/86-304

³ SOR/87-184

¹ C.R.C., ch. 986

² DORS/86-304

³ DORS/87-184

37 Paragraph 13.7(1)(a) of the Regulations is replaced by the following:

(a) if any person commits or threatens to commit an act, other than an occurrence of harassment and violence, that is likely to be hazardous to the health or safety of the employer or any employees;

38 Part XV of the Regulations is repealed.

Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations

39 The *Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations*⁴ are amended by adding the following after section 16.1:

Application

16.11 This Part does not apply in respect of occurrences of harassment and violence in the work place.

40 Paragraph 18.9(1)(a) of the Regulations is replaced by the following:

(a) if any person commits or threatens to commit an act, other than an occurrence of harassment and violence, that is likely to be hazardous to the safety or health of the employer or any employee;

Coal Mining Occupational Health and Safety Regulations

41 The *Coal Mining Occupational Health and Safety Regulations*⁵ are amended by adding the following after the heading before section 162:

Application

161.1 This Part does not apply in respect of occurrences of harassment and violence in the work place.

Maritime Occupational Health and Safety Regulations

42 Section 90 of the *Maritime Occupational Health and Safety Regulations*⁶ and the heading before it are repealed.

⁴ SOR/87-612

⁵ SOR/90-97

⁶ SOR/2010-120

37 L'alinéa 13.7(1)a) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

a) lorsque quelqu'un commet ou menace de commettre un acte, autre qu'un incident de harcèlement et de violence, qui est susceptible de présenter un risque pour la santé ou la sécurité de l'employeur ou de l'un de ses employés;

38 La partie XV du règlement est abrogée.

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

39 Le *Règlement sur la sécurité et la santé au travail (pétrole et gaz)*⁴ est modifié par adjonction, après l'article 16.1, de ce qui suit :

Application

16.11 La présente partie ne s'applique pas aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

40 L'alinéa 18.9(1)a) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

a) lorsque quelqu'un commet ou menace de commettre un acte, autre qu'un incident de harcèlement et de violence, qui est susceptible de présenter un risque pour la sécurité ou la santé de l'employeur ou d'un employé;

Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines de charbon

41 Le *Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines de charbon*⁵ est modifié par adjonction, après l'intertitre précédant l'article 162, de ce qui suit :

Application

161.1 La présente partie ne s'applique pas aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

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

42 L'article 90 du *Règlement sur la santé et la sécurité au travail en milieu maritime*⁶ et l'intertitre le précédant sont abrogés.

⁴ DORS/87-612

⁵ DORS/90-97

⁶ DORS/2010-120

43 Division 2 of Part 5 of the Regulations is repealed.

44 The Regulations are amended by adding the following after section 274:

Application

274.1 This Part does not apply in respect of occurrences of harassment and violence in the work place.

45 Paragraph 277(j) of the Regulations is repealed.

Aviation Occupational Health and Safety Regulations

46 The *Aviation Occupational Health and Safety Regulations*⁷ are amended by adding the following after section 10.1:

Application

10.11 This Part does not apply in respect of occurrences of harassment and violence in the work place.

Coming into Force

S.C. 2018, c. 22

47 These Regulations come into force on the day on which sections 0.1 to 16 and 18 of *An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence)*, the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* and the *Budget Implementation Act, 2017, No. 1*, chapter 22 of the Statutes of Canada, 2018, come into force, but if they are registered after that day, they come into force on the day on which they are registered.

[17-1-o]

43 La section 2 de la partie 5 du même règlement est abrogée.

44 Le même règlement est modifié par adjonction, après l'article 274, de ce qui suit :

Application

274.1 La présente partie ne s'applique pas aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

45 L'alinéa 277j) du même règlement est abrogé.

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

46 Le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (aéronefs)*⁷ est modifié par adjonction, après l'article 10.1, de ce qui suit :

Application

10.11 La présente partie ne s'applique pas aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.

Entrée en vigueur

L.C. 2018, ch. 22

47 Le présent règlement entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur des articles 0.1 à 16 et 18 de la *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, et la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, chapitre 22 des Lois du Canada (2018), ou, si elle est postérieure, à la date de son enregistrement.

[17-1-o]

⁷ SOR/2011-87

⁷ DORS/2011-87

Regulations Establishing Time Limits in Relation to Matters Before the Copyright Board

Statutory authority
Copyright Act

Sponsoring departments
Department of Industry
Department of Canadian Heritage

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

Issues

The Copyright Board (the “Board”) is an administrative tribunal responsible for deciding royalty rates and related terms and conditions for uses of copyrighted content that is collectively managed, among other duties. Delays in the decision-making processes of the Board are a long-standing and significant issue. As a result of these delays, Board-set royalties are often payable retroactively. This state of affairs poses several related consequences:

- **Marketplace uncertainty:** Persons making use of copyrighted content subject to a Board proceeding before the Board has rendered its decision risk retroactive payment of royalties that could be greater than what users were expecting or had been paying previously. Businesses seeking to provide innovative services to Canadians that rely upon such uses (e.g. digital streaming services) may therefore delay or decide against doing so because their costs would be unknown at the time their services would have been provided. The development and growth of businesses in Canada would thus be limited.¹
- **Constrained rights holder and creator remuneration:** Rights holders and creators could similarly be harmed through an underdeveloped market for copyrighted content in Canada and because delays may prevent them from receiving timely payment for corresponding uses or from being fully compensated because of difficulties with retroactive payment collection and distribution.

¹ House of Commons, Standing Committee on Canadian Heritage, *Review of the Canadian Music Industry* (June 2014) [chair: Gordon Brown].

Règlement prévoyant les délais concernant les affaires dont la Commission du droit d’auteur est saisie

Fondement législatif
Loi sur le droit d’auteur

Ministères responsables
Ministère de l’Industrie
Ministère du Patrimoine canadien

RÉSUMÉ DE L’ÉTUDE D’IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

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

Enjeux

La Commission du droit d’auteur (la « Commission ») est un tribunal administratif responsable de la détermination des taux de redevance et des modalités d’utilisation de contenus protégés par le droit d’auteur qui sont gérés collectivement, entre autres obligations. Les délais de prise de décision par la Commission sont un problème important et de longue date. En raison de ces retards, les redevances établies par la Commission sont souvent payables rétroactivement. De nombreuses conséquences connexes découlent de cet état de fait :

- **Incertitude du marché :** Les personnes qui utilisent du contenu protégé par le droit d’auteur, sous réserve d’une instance devant la Commission avant que celle-ci ait rendu sa décision, risquent le paiement rétroactif de redevances pouvant être supérieures à ce que les utilisateurs s’attendaient à payer ou avaient payé auparavant. Les entreprises qui cherchent à fournir aux Canadiens des services novateurs qui dépendent de telles utilisations (par exemple les services de diffusion en continu numériques) peuvent par conséquent retarder l’offre de tels services ou refuser de les offrir, car les coûts de ces services seraient inconnus au moment de leur prestation. Le développement et la croissance des entreprises au Canada seraient donc limités¹.
- **Rémunération restreinte du titulaire des droits et du créateur :** Les titulaires de droits et les créateurs pourraient également subir un préjudice en raison d’un marché sous-développé du contenu protégé par le droit d’auteur au Canada et parce que les délais pourraient

¹ Comité permanent du Patrimoine canadien de la Chambre des communes, *Examen de l’industrie canadienne de la musique* (juin 2014) [président : Gordon Brown].

- Additional costs to participants: Decision-making delays also result in additional legal costs for participants while the Board remains seized of their matters. As a result, Board proceedings may be inaccessible to some would-be participants.
- Frozen capital: Pending a Board decision, some users may maintain reserves to account for possible increases in royalty rates. This capital, which could otherwise be put to more productive uses, is effectively frozen.
- Limited access to copyrighted content: These potential obstacles could deter the creation and dissemination of copyrighted content, which would harm Canadians generally given the significant and increasing ways in which such content features in daily life.

The proposed *Regulations Establishing Time Limits in Relation to Matters Before the Copyright Board* (the proposed Regulations) are a key element of the Government's comprehensive plan to address the issue of decision-making delays of the Board, while preserving the independence of its decision-making process.

Background

The functions, independence and importance of the Copyright Board

The Board is an independent administrative tribunal created by the *Copyright Act* (the "Act") primarily to facilitate the collective administration of rights established therein by setting royalty rates and related terms and conditions for the use of copyrighted content where such rates or terms and conditions cannot be independently determined. The Board sets such rates and terms and conditions through tariffs of general application as well as in certain individual cases.

The Board is an important Canadian institution, and increasingly so. In 2016, royalties generated by Board decisions amounted to approximately \$478 million. Its decisions span a broad range of fields, including music played in public venues, music streaming, copying of educational materials and retransmission of distant radio and television signals. As innovative technologies have emerged and legislative reforms affecting copyright have been enacted, the Board has evolved to perform its

les empêcher de recevoir le paiement en temps opportun pour les utilisations correspondantes ou d'être pleinement indemnisés en raison des difficultés liées à la perception et à la distribution des paiements rétroactifs.

- Coûts supplémentaires pour les participants : Les retards dans la prise de décision entraînent également des frais juridiques supplémentaires pour les participants pendant que la Commission demeure saisie de leurs affaires. Par conséquent, il se peut que certains participants éventuels n'aient pas accès aux délibérations de la Commission.
- Capital gelé : Dans l'attente d'une décision par la Commission, certains utilisateurs peuvent constituer des réserves pour tenir compte d'augmentations possibles des taux de redevances. Ce capital, qui pourrait autrement être utilisé à des fins plus productives, est effectivement gelé.
- Accès limité au contenu protégé par le droit d'auteur : Ces obstacles potentiels pourraient dissuader la création et la diffusion de contenu protégé par le droit d'auteur, ce qui nuirait aux Canadiens en général, compte tenu de l'importance et de l'augmentation des façons dont ce contenu est présenté dans la vie quotidienne.

Le projet de *Règlement prévoyant les délais concernant les affaires dont la Commission du droit d'auteur est saisie* (le projet de règlement) est un élément clé du vaste programme du gouvernement visant à régler le problème des délais dans la prise de décision par la Commission, tout en préservant l'indépendance de son processus décisionnel.

Contexte

Fonctions, indépendance et importance de la Commission du droit d'auteur

La Commission est un tribunal administratif indépendant créé par la *Loi sur le droit d'auteur* (la « Loi ») principalement pour faciliter la gestion collective des droits qui y sont établis en fixant les taux de redevance et les modalités connexes pour l'utilisation de contenu protégé par le droit d'auteur lorsque ces taux ou modalités ne peuvent être déterminés indépendamment. La Commission fixe ces taux et modalités au moyen de tarifs d'application générale ainsi que dans certains cas particuliers.

La Commission est une importante institution canadienne, et c'est de plus en plus le cas. En 2016, les redevances générées par les décisions de la Commission s'élevaient à environ 478 millions de dollars. Ses décisions couvrent un large éventail de domaines, y compris la musique jouée dans des lieux publics, la diffusion de musique en continu, la copie de matériel éducatif et la retransmission de signaux éloignés de radio et de télévision. Au fur et à mesure que des technologies novatrices

functions in an increasingly dynamic landscape. The Board has been at the forefront of cases interpreting new provisions of the Act and applying them to changing uses and technologies relating to such issues as peer-to-peer file sharing, Internet service provider liability, levies upon digital audio recording media, cloud computing and digital interactive services, among many others. In all contexts, the success of this system is based, in part, upon the timeliness of decision-making processes relating to the Board.

Previous research regarding delays at the Copyright Board

Delays in Board decision making have been noted and studied by the Government, the Board and stakeholders for many years. A backlog of proposed tariffs was reported by the Board throughout the 1990s² and, although it abated somewhat in the early 2000s, the issue re-emerged prominently in 2014 when the Standing Committee on Canadian Heritage studied the music industry and recommended further study of the time it takes the Board to approve tariffs.³

A Government-commissioned study in 2015 found that, between 1999 and 2013, tariffs were approved an average of 3.5 years after being filed and proposed tariffs filed but not yet approved had been pending for an average of 5.3 years.⁴ A 2016 report of the Standing Senate Committee on Banking, Trade and Commerce indicated that decision-making delays were increasing: at that point, it was taking an average of between 3.5 and 7 years for tariffs to be approved. The report concluded that the Board is “dated, dysfunctional and in dire need of reform.”⁵ Related studies in which decision-making delays at the Board have been analyzed include a 2016 Government-commissioned paper⁶ and a 2015 discussion paper by a working group convened by the Board to investigate and

sont apparues et que des réformes législatives touchant le droit d’auteur ont été adoptées, la Commission a évolué pour s’acquitter de ses fonctions dans un contexte de plus en plus dynamique. La Commission a été en première ligne de ce mouvement en interprétant les nouvelles dispositions de la Loi et en les appliquant aux utilisations changeantes et aux technologies liées à des questions comme le partage de fichiers poste-à-poste, la responsabilité des fournisseurs de services Internet, les redevances sur les supports audionumériques, l’informatique en nuage et les services interactifs numériques, parmi tant d’autres. Dans tous les contextes, le succès de ce système repose, en partie, sur la rapidité des processus décisionnels concernant la Commission.

Recherche antérieure sur les délais de prise de décision par la Commission du droit d’auteur

Depuis de nombreuses années, le gouvernement, la Commission et des intervenants constatent et étudient les délais dans la prise de décision par la Commission. La Commission a signalé un retard dans les tarifs proposés au cours des années 1990² et, bien qu’il se soit quelque peu atténué au début des années 2000, la question a refait surface en 2014 lorsque le Comité permanent du patrimoine canadien a étudié l’industrie de la musique et recommandé une étude plus approfondie du temps nécessaire pour que la Commission approuve les tarifs³.

Une étude commandée par le gouvernement en 2015 a révélé qu’entre 1999 et 2013, les tarifs ont été approuvés en moyenne 3,5 ans après avoir été déposés et les projets de tarifs déposés, mais non encore approuvés, étaient en attente depuis en moyenne 5,3 ans⁴. Un rapport du Comité sénatorial permanent des banques et du commerce datant de 2016 indique que les délais dans la prise de décision sont en hausse : à cette époque, il fallait en moyenne entre 3,5 et 7 ans pour que les tarifs soient approuvés. Le rapport concluait que la Commission était « désuète, dysfonctionnelle et avait grandement besoin d’une réforme »⁵. Parmi les études connexes dans lesquelles les délais de prise de décision par la Commission ont été analysés, on retrouve un document⁶ commandé par le gouvernement

² Copyright Board, *Annual Report (1998-1999)*, p. 5.

³ House of Commons, Standing Committee on Canadian Heritage, *Review of the Canadian Music Industry* (June 2014) [chair: Gordon Brown].

⁴ Jeremy de Beer, “Canada’s Copyright Tariff Setting Process: An Empirical Review” (April 2015).

⁵ Senate of Canada, Standing Committee on Banking, Trade and Commerce, *Copyright Board: A Rationale for Urgent Review* (November 2016) [chair: David Tkachuk].

⁶ Paul Daly, “Best Practices in Administrative Decision-Making: Viewing the Copyright Board of Canada in a Comparative Light” (2016).

² Commission du droit d’auteur, *Rapport annuel (1998-1999)*, p. 5.

³ Comité permanent du Patrimoine canadien de la Chambre des communes, *Examen de l’industrie canadienne de la musique* (juin 2014) [président : Gordon Brown].

⁴ Jeremy de Beer, « Processus de fixation des tarifs de droit d’auteur au Canada : Un examen empirique » (avril 2015).

⁵ Comité sénatorial permanent des banques et du commerce, *Commission du droit d’auteur : Argumentation pour la tenue d’un examen de toute urgence* (novembre 2016) [président : David Tkachuk].

⁶ Paul Daly, « Pratiques exemplaires en matière de prise de décisions administratives : Examen de la Commission du droit d’auteur du Canada sous un éclairage comparatif » (2016).

improve the efficiency and effectiveness of its decision-making processes.⁷

According to these studies and stakeholder consultations, a significant contributor to delays is the amount of time the Board takes to render decisions after final oral hearings or the filing of parties' final written arguments. The 2015 Government-commissioned study found that the median time it took the Board to render a decision between 1999 and 2013 was 1.44 years following a final oral hearing. However, in certain cases, the study found that this waiting period could be up to 3 years following a final oral hearing.

Other causes of delays in Board decision making include improperly calibrated timelines currently set out in the Act (e.g. the times by which proposed tariffs are to be filed, the minimum proposed duration of tariffs and the length of time during which objections to proposed tariffs may be filed) and party conduct during proceedings (e.g. protracted discovery processes and multiple procedural motions) as well as outside of proceedings (e.g. requests that the Board delay the initiation of proceedings).

Government and Copyright Board action regarding delays

The Government has taken significant action to address the problem of decision-making delays. In collaboration with the Board, the Government undertook extensive technical consultations in 2017 seeking stakeholder input on potential legislative and regulatory changes to the Board's decision-making processes.⁸ In parallel, Budget 2018 increased the Board's parliamentary appropriation by over 30% so it could hire additional staff and implement new systems, including case management, which received strong support in the consultations. The Governor in Council ("GIC") also appointed a new Vice-chair and additional Board members in the fall of 2018. Legislative amendments to the Act flowing from the consultations were included in the *Budget Implementation Act, 2018, No. 2*, which came into force on April 1, 2019. The legislative changes notably include a direction requiring the Board to deal with all matters before it as informally and expeditiously as the circumstances and considerations of fairness permit, the empowerment of case managers to ensure parties more efficiently work towards the final stages of Board proceedings, and the requirement for collective societies to file proposed tariffs earlier and for

en 2016 et un document de travail de 2015 rédigé par un groupe de travail, mis sur pied par la Commission, afin d'étudier et d'améliorer l'efficacité de ses processus décisionnels⁷.

Selon ces études et des consultations auprès d'intervenants, le temps que la Commission prend pour rendre ses décisions après les audiences finales ou le dépôt des plaidoiries finales écrites des parties est un facteur de retard important. L'étude commandée par le gouvernement en 2015 a révélé que le temps moyen nécessaire à la Commission pour rendre une décision entre 1999 et 2013 était de 1,44 an après une audience finale. Toutefois, dans certains cas, l'étude a révélé que cette période d'attente pouvait aller jusqu'à 3 ans après une audience finale.

Parmi les autres causes de délais dans la prise de décision par la Commission, on y retrouve les délais inappropriés actuellement prévus dans la Loi (par exemple les délais pour le dépôt des projets tarifaires, la durée minimale proposée des tarifs et la durée pendant laquelle les objections aux projets tarifaires peuvent être déposées) et la conduite des parties pendant les procédures (par exemple les processus préalables prolongés et les multiples requêtes procédurales) ainsi qu'en dehors des procédures (par exemple les demandes pour que la Commission retarde le déclenchement des procédures).

Mesures prises par le gouvernement et la Commission du droit d'auteur concernant les délais

Le gouvernement a pris des mesures importantes pour remédier au problème des délais de prise de décision. En collaboration avec la Commission, le gouvernement a entrepris de vastes consultations techniques en 2017 afin de recueillir les commentaires des parties prenantes sur les modifications législatives et réglementaires qui pourraient être apportées aux processus décisionnels de la Commission⁸. Parallèlement, le budget de 2018 a augmenté de plus de 30 % les crédits parlementaires alloués à la Commission afin qu'elle puisse embaucher du personnel supplémentaire et mettre en œuvre de nouveaux systèmes, y compris la gestion de cas, qui a bénéficié d'un soutien important lors des consultations. La gouverneure en conseil (« GC ») a également nommé un nouveau vice-président et des membres supplémentaires au conseil d'administration à l'automne 2018. Les modifications législatives apportées à la Loi à la suite de consultations ont été incluses dans la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018*, qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2019. Les modifications législatives comprennent notamment : une directive obligeant la Commission à traiter toutes les questions dont elle est saisie, sans formalisme et en

⁷ Working Committee on the Operations, Procedures and Processes of the Copyright Board, *Discussion Paper on Two Procedural Issues: Identification and Disclosure of Issues to be Addressed During a Tariff Proceeding and Interrogatory Process* (February 2015).

⁸ "Reforms to the Copyright Board of Canada".

⁷ Comité de travail sur les opérations, les procédures et les processus de la Commission du droit d'auteur, *Document de travail sur deux questions de procédure : la détermination et la communication des questions à régler dans une instance tarifaire, et le processus des demandes de renseignements* (février 2015).

⁸ « Réforme de la Commission du droit d'auteur ».

longer effective periods. The objective of these new measures is to facilitate faster proceedings and more tariffs being approved before their effective dates. In parallel, the Board is preparing regulations to provide further clarity on various procedural matters.

The legislative changes also include a new power allowing the GIC to set regulations governing timelines for any step of Board proceedings, including the time the Board takes to render decisions. Such deadlines are the subject of the current regulatory proposal.

Objectives

The immediate objective of the proposed Regulations is to prescribe the amount of time the Board may take to render decisions, in accordance with the reasonable expectations of stakeholders and the public, while ensuring that the independence of the Board is preserved and that it has the necessary time to render decisions effectively and fairly. More broadly, the proposed Regulations are a central part of the overall suite of reforms, as described above, that will make the Board's decision-making processes more efficient and its decision-making timelines more predictable.

Description

The proposed Regulations would specify deadlines by which the Board must render final decisions in its proceedings, which would vary according to the types of such proceedings:

- In a tariff proceeding where no hearing of the matter is held, the Board would release its final decision before the effective period of the proposed tariff is to begin.
- In a tariff proceeding where a hearing of the matter is held as well as in an individual dispute proceeding, in which a hearing of the matter always occurs, the Board would release its final decision no later than 12 months after the conclusion of the hearing.

In this context, a hearing of the matter would constitute the final submissions of every party's arguments or evidence in support of the party's position on the substance of the matter — submitted either at a party's own initiative or in response to a query by the Board — as opposed to potentially earlier submissions limited to procedural issues. Such hearings could be scheduled by the Board upon the request of a party or by the Board's own initiative regardless of a party's request. The hearing structure

procédure expéditive dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent; l'habilitation des gestionnaires de cas pour veiller à ce que les parties travaillent plus efficacement, tout particulièrement aux dernières étapes des procédures de la Commission; l'obligation pour les sociétés de gestion de déposer les projets tarifaires plus tôt et pour des périodes d'application plus longues. L'objectif de ces nouvelles mesures est de faciliter l'accélération des procédures et l'approbation d'un plus grand nombre de tarifs avant leur date d'entrée en vigueur. Parallèlement, la Commission prépare des règlements pour clarifier diverses questions de procédure.

Les modifications législatives prévoient également un nouveau pouvoir permettant au gouverneur en conseil d'établir des règlements régissant les délais de toutes les étapes des procédures de la Commission, y compris le temps qu'elle prend pour rendre ses décisions. Ces délais font l'objet de la présente proposition réglementaire.

Objectifs

L'objectif immédiat du projet de règlement est de prescrire le temps que la Commission peut prendre pour rendre des décisions, conformément aux attentes raisonnables des intervenants et du public, tout en veillant à ce que son indépendance soit préservée et à ce qu'elle dispose du temps nécessaire pour rendre des décisions efficaces et équitables. De façon plus générale, le projet de règlement constitue un élément central de l'ensemble des réformes décrites ci-dessus, qui rendront les processus décisionnels de la Commission plus efficaces et ses délais plus prévisibles.

Description

Le projet de règlement préciserait les délais dans lesquels la Commission doit rendre des décisions définitives et qui varient selon le type d'instances :

- dans le cas d'une instance tarifaire où aucune audience n'est tenue, la Commission rendrait sa décision finale avant le début de la période de validité du tarif proposé;
- dans le cas d'une instance tarifaire où une audience est tenue ainsi que dans le cadre d'une instance individuelle de règlement des différends, où une audience a toujours lieu, la Commission rendrait sa décision finale au plus tard 12 mois après la conclusion de l'audience.

Dans ce contexte, une audience permettrait de représenter les observations finales de chaque partie visant à soutenir les arguments et les éléments de preuve propres à sa position sur le fond de l'affaire — présentées soit de sa propre initiative, soit en réponse à une demande de la Commission — plutôt que les observations antérieures qui pourraient se limiter aux questions de procédure. Une telle audience peut être fixée par la Commission à la demande d'une partie ou de sa propre initiative, quelle

would be flexible: it could be held in multiple phases and could proceed orally or in writing, or a combination of both.

Whether a hearing would be held in a given tariff proceeding would be at the Board's discretion based on the particular facts of each case, subject to potential Board regulations limiting that discretion in certain cases. Nevertheless, it is anticipated that circumstances in which the Board would likely not hold hearings — and whereby the shorter decision-making deadline specified above would apply — could include cases concerning a proposed renewal tariff that is unopposed and has not substantially changed over its predecessor tariff, in that the proposed renewal tariff

- (a) changes only the dates of its predecessor tariff's effective period;
- (b) includes, in the Board's preliminary view, only minor changes to the definitional provisions of its predecessor tariff;
- (c) changes only the royalty rates of its predecessor tariff in such a way that, in the Board's preliminary view, approximates an inflationary adjustment; or
- (d) includes some combination of factors (a), (b) or (c).

In order to inform parties about which decision-making deadline they should expect in tariff proceedings, the Board would be required to inform every party to such a proceeding, no later than two months after the objection-filing period, whether a hearing would be held. The Board need not schedule a hearing at that time, however.

The proposed Regulations would also allow the Board to take time to render its decisions beyond the deadlines mentioned above in exceptional circumstances and following public notification as to the reasons for the delay and the timeline by which the decision will be released. The Board would be required to provide this public notification before the otherwise applicable deadline. The precise thresholds for such exceptional circumstances and public notification would be determined on a case-by-case basis. However, exceptional circumstances could include situations outside the Board's control (e.g. release of a court decision on issues being considered by the Board or filing of terms of settlement between parties after the Board's hearing of a matter).

que soit la demande de l'une ou l'autre partie. La structure de l'audience serait souple : elle pourrait se dérouler en plusieurs étapes et se dérouler oralement, par écrit ou une combinaison des deux.

Il incombera à la Commission de déterminer si une audience aura lieu ou non pour une instance tarifaire donnée. Ce choix s'effectuera en tenant compte des faits propres à chaque cas, sous réserve de règlements éventuels de la Commission limitant ce pouvoir discrétionnaire dans certains cas. Néanmoins, il est prévu que dans certains cas la Commission ne tiendrait probablement pas d'audience et l'on appliquerait le délai décisionnel plus court précisé ci-dessus. Parmi ces cas, on retrouve ceux qui concernent un projet tarifaire de renouvellement qui n'est pas contesté et dont le tarif n'a pas changé considérablement par rapport au tarif précédent, en l'occurrence le tarif de renouvellement proposé :

- a) ne modifie que les dates de la période de validité du tarif précédent;
- b) ne comporte, selon l'opinion préliminaire de la Commission, que des modifications mineures aux dispositions définitionnelles du tarif précédent;
- c) ne modifie que le taux de redevance du tarif précédent de telle sorte que, de l'avis préliminaire de la Commission, il s'apparente à un rajustement inflationniste;
- d) comprend une combinaison des facteurs a), b) ou c).

Dans le but d'informer les parties de la date limite de prise de décision à laquelle elles devraient s'attendre dans le cadre d'une instance tarifaire, la Commission serait tenue d'informer chaque partie d'une telle instance, au plus tard deux mois après la période de dépôt de l'opposition, si une audience aurait lieu. Cependant, la Commission n'a pas besoin de prévoir une audience à ce moment-là.

Le projet de règlement permettrait également à la Commission de prendre plus de temps pour rendre ses décisions au-delà des délais susmentionnés dans des circonstances exceptionnelles et après la diffusion d'un avis public sur les raisons du retard et le délai dans lequel la décision sera rendue. La Commission serait tenue de fournir cet avis public avant la date limite par ailleurs applicable. Les seuils précis applicables à ces circonstances exceptionnelles et à la diffusion d'un avis public seraient déterminés au cas par cas. Toutefois, les circonstances exceptionnelles peuvent comprendre des situations indépendantes de la volonté de la Commission (par exemple la publication d'une décision judiciaire sur des questions examinées par la Commission ou le dépôt d'un règlement entre les parties après l'audition d'une affaire par la Commission).

Regulatory development

Consultations

In the 2017 technical consultations mentioned above, the majority of participating stakeholders expressed strong support for applying decision-making deadlines to the Board. Specific suggestions included a deadline following final oral hearings (e.g. 3, 6 or 12 months) by which the Board must render its final decisions; an overall deadline following the initiation of proceedings (e.g. 24 months) by which the Board must render its final decisions; and a requirement that tariffs simply be approved before their proposed effective dates in all cases.

A minority of participating stakeholders opposed the concept of decision-making deadlines for the Board. The primary concerns of these stakeholders were that the volume and complexity of the Board's work does not fit neatly into a one-size-fits-all approach and that deadlines that are too short or inflexible could raise issues of procedural fairness and thus increase the frequency of courts' judicial review of Board decisions. The Board shares these concerns.

As detailed above, these concerns have been taken into account by prescribing decision-making deadlines to the steps after the conclusion of parties' substantive arguments, tailoring the deadlines to the different types of Board proceedings, and including a mechanism to deal transparently with exceptional circumstances where additional decision-making time is required.

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultations

As required by the *Cabinet Directive on the Federal Approach to Modern Treaty Implementation*, the proposal's possible treaty implications were assessed. No such implications were identified, including with respect to the issue of jurisdiction.

Instrument choice

In developing the proposal, a range of substantive options were considered. Taking no action was one such option, but it was decided against given the urgent need to make the Board's decision-making processes more efficient and timelines more predictable as well as stakeholder consensus that deadlines would be helpful to those ends. Different deadlines were also considered, including an overall time limit for Board proceedings as well as deadlines that were shorter or longer than what are proposed. The model

Élaboration de la réglementation

Consultations

Lors des consultations techniques de 2017 mentionnées ci-dessus, la majorité des intervenants participants ont exprimé leur ferme soutien à l'application des délais de prise de décision de la Commission. Parmi les suggestions spécifiques, on trouvait les suivantes : une date limite après les audiences finales (par exemple 3, 6 ou 12 mois) au terme de laquelle la Commission doit rendre ses décisions finales; une date limite globale après le début des instances (par exemple 24 mois) au terme de laquelle la Commission doit rendre ses décisions finales; une exigence voulant que les tarifs soient simplement approuvés avant leur date d'entrée en vigueur proposée dans tous les cas.

Une minorité d'intervenants participants se sont opposés à l'idée d'une date limite pour la prise de décision par la Commission. Les principales préoccupations de ces intervenants étaient que le volume et la complexité du travail de la Commission ne s'inscrivent pas parfaitement dans une approche uniforme et que des délais trop courts ou trop rigides pourraient soulever des questions d'équité procédurale et ainsi augmenter la fréquence du contrôle judiciaire des décisions de la Commission par les tribunaux. La Commission partage ces préoccupations.

Comme indiqué plus haut, ces préoccupations ont été prises en compte en prescrivant les délais de prise de décision aux étapes suivant la conclusion des arguments de fond des parties, en adaptant les délais aux différents types de procédures de la Commission et en prévoyant un mécanisme permettant de traiter de manière transparente les circonstances exceptionnelles dans lesquelles un temps de décision supplémentaire est nécessaire.

Obligations découlant des traités modernes, mobilisation et consultations des Autochtones

Comme l'exige la *Directive du Cabinet sur l'approche fédérale pour la mise en œuvre des traités modernes*, les répercussions possibles de la proposition sur les traités ont été évaluées. Aucune répercussion de ce type n'a été cernée, y compris en ce qui concerne la question de la compétence.

Choix de l'instrument

Lors de l'élaboration de la proposition, une série d'options pertinentes ont été examinées. L'inaction était l'une de ces options, mais elle a été rejetée en raison de la nécessité urgente de rendre les processus décisionnels de la Commission plus efficaces et les délais plus prévisibles, ainsi que du consensus des intervenants selon lequel les délais seraient utiles à ces fins. Différents délais ont également été envisagés, y compris un délai global pour les audiences de la Commission ainsi que des délais plus courts ou plus

and deadlines proposed were ultimately selected because they are expected to achieve timeliness in line with the reasonable expectations of stakeholders and the public while also ensuring that the Board has the necessary time to render decisions effectively and fairly.

Other instruments for implementing decision-making deadlines were considered as well. The possibility of the Board enacting deadlines by way of its own regulations or a practice notice published on its website was one such alternative, but the Government believes that the seriousness of the issue of delays in Board decision making warranted deadlines being established independently. Significantly, Parliament purposefully provided a new provision in the Act to allow for this approach.

Regulatory analysis

Benefits and costs

Implementation of the proposed deadlines would result in faster decision making by the Board in many cases. Moreover, it is anticipated that the majority of proposed tariffs would be subject to the shorter decision-making deadline, thereby eliminating retroactivity in the large majority of cases. In all cases, parties would also have greater insight into the times by which they could expect Board decisions regarding matters affecting their interests.

No incremental source of funding would be required to implement the proposal. The cost of the resources required to meet the deadlines proposed, most notably staff (e.g. economists and lawyers), would be fully covered by the Board's existing level of funding. As noted above, the Board's annual budget going forward includes a 30% increase over its 2017–2018 level of funding, as adopted in Budget 2018 as part of Canada's Intellectual Property Strategy. Such funding was provided to fund the implementation of reforms, including the establishment of a case management system and new decision-making deadlines. The Board is also planning to change its administrative practices in order to meet the deadlines proposed.

Small business lens

In accordance with the *Policy on Limiting Regulatory Burden on Business*, the proposal is not anticipated to have any associated costs for small businesses. Rather, it is expected to benefit small businesses by providing greater market certainty, among other benefits explained above.

longs que ceux qui sont proposés. Le modèle et les délais proposés ont finalement été choisis parce qu'on s'attend à ce qu'ils soient conformes aux attentes raisonnables des intervenants et du public, tout en faisant en sorte que la Commission dispose du temps nécessaire pour rendre des décisions efficaces et justes.

D'autres instruments de mise en œuvre des délais de prise de décision ont également été envisagés. La possibilité que la Commission fixe des délais par le biais de ses propres règlements ou d'un avis de pratique publié sur son site Web constituait l'une de ces façons, mais le gouvernement estime que la gravité de la question des retards dans la prise de décision de la Commission justifiait que les délais soient fixés de façon indépendante. Il est important de noter que le Parlement a délibérément prévu une nouvelle disposition dans la Loi pour permettre cette approche.

Analyse réglementaire

Avantages et coûts

Dans de nombreux cas, la mise en œuvre des délais proposés permettrait d'accélérer la prise de décision par la Commission. De plus, on prévoit que la majorité des tarifs proposés seraient assujettis au délai de la prise de décision plus court, ce qui éliminerait la rétroactivité dans la grande majorité des cas. Dans tous les cas, les parties auraient également une meilleure idée du moment où elles pourraient s'attendre à ce que la Commission rende des décisions sur des questions touchant leurs intérêts.

Aucune source de financement supplémentaire ne serait requise pour mettre en œuvre la proposition. Le coût des ressources nécessaires pour respecter les délais proposés, plus particulièrement le personnel (par exemple les économistes et les avocats), serait entièrement couvert par le niveau de financement actuel de la Commission. Comme il a été mentionné précédemment, le budget annuel de la Commission pour l'avenir prévoit une augmentation de 30 % par rapport au niveau de financement de 2017–2018, adopté dans le budget de 2018 dans le cadre de la Stratégie en matière de propriété intellectuelle du Canada. Ces fonds ont servi à financer la mise en œuvre des réformes, y compris la mise en place d'un système de gestion de cas et de nouveaux délais pour la prise de décision. La Commission prévoit également modifier ses pratiques administratives afin de respecter les délais proposés.

Lentille des petites entreprises

Conformément à la *Politique sur la limitation du fardeau réglementaire sur les entreprises*, la proposition ne devrait pas entraîner de coûts connexes pour les petites entreprises. On s'attend plutôt à ce qu'elle profite aux petites entreprises en offrant une plus grande certitude du marché, entre autres avantages expliqués ci-dessus.

One-for-one rule

In accordance with the *Red Tape Reduction Act*, the *Red Tape Reduction Regulations* and the *Policy on Limiting Regulatory Burden on Business*, the one-for-one rule does not apply to this proposal because it would not impose or change any administrative costs to businesses. Rather, the proposed regulatory change would apply to a government entity that does not have a competitive or for-profit motive (i.e. the Board).

Regulatory cooperation and alignment

The proposal is unrelated to a work plan or commitment under a formal regulatory cooperation forum to which Canada is subject.

Strategic environmental assessment

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

Gender-based analysis plus

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

Implementation and compliance and enforcement

Implementation

The proposed decision-making deadlines would enter into force on the day on which the Regulations are registered and would be implemented in respect of proceedings commenced by or subsequent to that time, ensuring the Board would have sufficient time to realign its resources and practices in all such cases.

The effectiveness of the proposed deadlines in resolving the issue of delays in Board decision making would be assessed through existing mechanisms, namely regular stakeholder engagement by the departments as well as future parliamentary reviews of the Act.

Compliance and enforcement

The Board's compliance with the proposed decision-making deadlines would be assessed in several ways: the departments' ongoing monitoring of the Board's operations and stakeholder engagement, and the Board's annual report on its activities to Parliament.

Règle du « un pour un »

Conformément à la *Loi sur la réduction de la paperasse*, au *Règlement sur la réduction de la paperasse* et à la *Politique sur la limitation du fardeau réglementaire sur les entreprises*, la règle du « un pour un » ne s'applique pas à cette proposition, car elle n'imposerait ni ne modifierait aucun coût administratif aux entreprises. La modification réglementaire proposée s'appliquerait plutôt à une entité gouvernementale qui n'a pas de motif concurrentiel ou à but lucratif (c'est-à-dire la Commission).

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

La proposition n'est pas liée à un plan de travail ou à un engagement dans le cadre d'un forum de coopération officiel en matière de réglementation auquel le Canada est assujéti.

Évaluation environnementale stratégique

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

Analyse comparative entre les sexes plus

Aucune incidence liée à l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) n'a été relevée pour la présente proposition.

Mise en œuvre, conformité et application

Mise en œuvre

Les délais de prise de décision proposés entreraient en vigueur à la date de l'enregistrement du Règlement et seraient appliqués aux procédures introduites à cette date ou ultérieurement, afin que la Commission dispose de suffisamment de temps pour réaligner ses ressources et ses pratiques dans tous ces cas.

L'efficacité des délais proposés pour résoudre le problème des retards dans la prise de décision de la Commission serait évaluée au moyen des mécanismes existants, à savoir la mobilisation régulière des intervenants par les ministères ainsi que les futurs examens parlementaires de la Loi.

Conformité et application

Le respect par la Commission des délais proposés pour la prise de décision serait évalué de plusieurs façons : la surveillance continue des activités de la Commission par les ministères et la participation des intervenants, ainsi que le rapport annuel de la Commission au Parlement sur ses activités.

Contacts

Martin Simard
Director
Copyright and Trademark Policy Directorate
Innovation, Science and Economic Development Canada
235 Queen Street
Ottawa, Ontario
K1A 0H5
Telephone: 613-291-3163
Email: martin.simard@canada.ca

Kahlil Cappuccino
Director
Copyright Policy
Department of Canadian Heritage
25 Eddy Street
Gatineau, Quebec
K1A 0M5
Telephone: 819-934-2826
Email: kahlil.cappuccino@canada.ca

Personnes-ressources

Martin Simard
Directeur
Direction de la politique du droit d'auteur et des marques
de commerce
Innovation, Sciences et Développement économique
Canada
235, rue Queen
Ottawa (Ontario)
K1A 0H5
Téléphone : 613-291-3163
Courriel : martin.simard@canada.ca

Kahlil Cappuccino
Directeur
Politique du droit d'auteur
Ministère du Patrimoine canadien
25, rue Eddy
Gatineau (Québec)
K1A 0M5
Téléphone : 819-934-2826
Courriel : kahlil.cappuccino@canada.ca

PROPOSED REGULATORY TEXT

Notice is given that the Governor in Council, pursuant to paragraphs 66.91(2)(a)^a and (d)^b of the *Copyright Act*^c, proposes to make the annexed *Regulations Establishing Time Limits in Relation to Matters Before the Copyright Board*.

Interested persons may make representations concerning the proposed Regulations within 30 days after the date of publication of this notice. All such representations must cite the *Canada Gazette*, Part I, and the date of publication of this notice, and be addressed to Martin Simard, Director, Copyright and Trademark Policy Directorate, Innovation, Science and Economic Development Canada, 235 Queen Street, Ottawa, Ontario K1A 0H5 (tel.: 613-291-3163; email: martin.simard@canada.ca) or Kahlil Cappuccino, Director, Copyright Policy, Department of Canadian Heritage, 25 Eddy Street, Gatineau, Quebec K1A 0M5 (tel.: 819-934-2826; email: kahlil.cappuccino@canada.ca).

Ottawa, April 11, 2019

Jurica Čapkun
Assistant Clerk of the Privy Council

PROJET DE RÉGLEMENTATION

Avis est donné que la gouverneure en conseil, en vertu des alinéas 66.91(2)a)^a et d)^b de la *Loi sur le droit d'auteur*^c, se propose de prendre le *Règlement prévoyant les délais concernant les affaires dont la Commission du droit d'auteur est saisie*, 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 priés d'y citer la Partie I de la *Gazette du Canada*, ainsi que la date de publication, et d'envoyer le tout à Martin Simard, directeur, Direction de la politique du droit d'auteur et des marques de commerce, Innovation, Sciences et Développement économique Canada, 235, rue Queen, Ottawa (Ontario) K1A 0H5 (tél. : 613-291-3163; courriel : martin.simard@canada.ca) ou à Khalil Cappuccino, directeur, Politique du droit d'auteur, ministère du Patrimoine canadien, 25, rue Eddy, Gatineau (Québec) K1A 0M5 (tél. : 819-934-2826; courriel : kahlil.cappuccino@canada.ca).

Ottawa, le 11 avril 2019

Le greffier adjoint du Conseil privé
Jurica Čapkun

^a S.C. 2018, c. 27, s. 295

^b S.C. 2018, c. 27, s. 295

^c R.S., c. C-42

^a L.C. 2018, ch. 27, art. 295

^b L.C. 2018, ch. 27, art. 295

^c L.R., ch. C-42

Regulations Establishing Time Limits in Relation to Matters Before the Copyright Board

Interpretation

Definition of Act

1 In these Regulations, **Act** means the *Copyright Act*.

Time Limits

Proposed tariff

2 The Board must make a decision with respect to the approval of a proposed tariff under subsection 70(1) or 83(8) of the Act

(a) in the case where the Board holds any oral or written hearings in respect of the matter, within 12 months after the conclusion of those hearings; or

(b) in any other case, before the day on which the effective period for the proposed tariff begins.

Royalty rates or related terms and conditions

3 The Board must fix the royalty rates or their related terms and conditions, or both, as the case may be, under subsection 71(2) of the Act within 12 months after the conclusion of any oral or written hearings that are held by the Board in respect of the matter.

Notice to parties

4 The Board must, within two months after the expiry of the period referred to in subsection 68.3(2) or 83(5) of the Act, notify the collective society that filed a proposed tariff and any person or entity that filed an objection to the proposed tariff of whether the Board will hold an oral or written hearing in respect of the proposed tariff.

Extension of time limit

5 (1) Despite sections 2 and 3, the Board may, to take into account the existence of exceptional circumstances, give a direction or make an order that extends the time limit for the making of a decision by a period that is referred to in the direction or order.

Notice

(2) After giving a direction or making an order referred to in subsection (1), the Board must publish a notice of the direction or order that sets out the extension of the time limit, the exceptional circumstances that justify the extension of the time limit and the extended period.

Règlement prévoyant les délais concernant les affaires dont la Commission du droit d'auteur est saisie

Définitions

Définition de Loi

1 Dans le présent règlement, **Loi** s'entend de la *Loi sur le droit d'auteur*.

Délais

Projets de tarif

2 La Commission rend une décision dans le cadre de l'homologation d'un projet de tarif en vertu des paragraphes 70(1) ou 83(8) dans les délais suivants :

a) dans le cas où la Commission tient des audiences ou des audiences sur pièces dans l'affaire, dans les douze mois suivant la conclusion de ces audiences;

b) dans les autres cas, avant la date prévue de la prise d'effet de la période d'application du projet de tarif.

Redevances ou modalités afférentes

3 La Commission fixe les redevances ou modalités afférentes, ou les deux, selon le cas, en vertu du paragraphe 71(2) de la Loi dans les douze mois suivant la conclusion des audiences ou des audiences sur pièces dans l'affaire dont elle est saisie.

Avis aux parties

4 La Commission avise la société de gestion qui a déposé le projet de tarif et tout opposant concerné au projet si elle tiendra ou non une audience ou une audience sur pièces à l'égard d'un projet de tarif dans les deux mois suivant la fin du délai établi aux paragraphes 68.3(2) ou 83(5) de la Loi.

Prorogation du délai

5 (1) Malgré les articles 2 et 3, la Commission peut, pour tenir compte de circonstances exceptionnelles, donner une directive ou rendre une ordonnance prorogeant le délai pour rendre sa décision pour une période prévue dans la directive ou l'ordonnance.

Avis

(2) Après avoir donné la directive ou rendu l'ordonnance mentionnée au paragraphe (1), la Commission publie un avis de la directive ou de l'ordonnance énonçant la prorogation du délai, les circonstances exceptionnelles qui ont motivé la prorogation et le nouveau délai.

Board's decision

(3) The Board must make the decision within the period that is referred to in the direction or order.

Coming into Force

Registration

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

[17-1-o]

Décision de la Commission

(3) La Commission rend sa décision dans le délai prévu dans la directive ou l'ordonnance.

Entrée en vigueur

Enregistrement

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

[17-1-o]

INDEX

COMMISSIONS

Canada Revenue Agency

Income Tax Act	
Revocation of registration of charities	1629
Revocation of registration of charities (<i>Erratum</i>)	1629

Canadian International Trade Tribunal

Appeals	
Notice No. HA-2019-002.....	1634

Canadian Radio-television and Telecommunications Commission

Administrative decisions.....	1636
Decisions	1637
* Notice to interested parties.....	1635
Notices of consultation	1637
Part 1 applications	1636

GOVERNMENT NOTICES

Environment, Dept. of the

Canadian Environmental Protection Act, 1999 Ministerial Condition No. 19823.....	1606
---	------

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

Canadian Environmental Protection Act, 1999 Publication of final decision after screening assessment of three substances of the Fatty Amides Group — 13-docosenamide, (Z)- (erucamide), CAS RN 112-84-5, 9-octadecenamide, (Z)- (oleamide), CAS RN 301-02-0, and isooctadecanoic acid, reaction products with tetraethylenepentamine (IODA reaction products with TEPA), CAS RN 68784-17-8 — specified on the Domestic Substances List (subsection 77(6) of the Canadian Environmental Protection Act, 1999)	1609
Publication of results of investigations and recommendations for a substance — cyclohexane, 5-isocyanato-1- (isocyanatomethyl)-1,3,3-trimethyl- (isophorone diisocyanate; IPDI), CAS RN 4098-71-9 — specified on the Domestic Substances List (paragraphs 68(b) and (c) of the Canadian Environmental Protection Act, 1999)	1612

Health, Dept. of

Hazardous Materials Information Review Act Decisions, undertakings and orders on claims for exemption.....	1614
Filing of claims for exemption	1620

GOVERNMENT NOTICES — *Continued*

Innovation, Science and Economic Development Canada

Radiocommunication Act Notice No. SMSE-005-19 — Release of ICES-003, issue 6 (updated in April 2019)	1622
---	------

Privy Council Office

Appointment opportunities.....	1623
--------------------------------	------

MISCELLANEOUS NOTICES

Hudson Insurance Company Application to establish a Canadian branch.....	1638
T.H.E. Insurance Company Release of assets	1638

PARLIAMENT

House of Commons

* Filing applications for private bills (First Session, 42nd Parliament).....	1628
--	------

Senate

Royal assent Bill assented to	1628
--	------

PROPOSED REGULATIONS

Employment and Social Development, Dept. of, Dept. of Transport, Dept. of Indian Affairs and Northern Development, and Dept. of Natural Resources

Canada Labour Code Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations	1641
--	------

Industry, Dept. of, and Dept. of Canadian Heritage

Copyright Act Regulations Establishing Time Limits in Relation to Matters Before the Copyright Board	1692
---	------

SUPPLEMENTS

Copyright Board

Proposed Statements of Levies to Be Collected by CPCC on the Sale, in Canada, of Blank Audio Recording Media for the Years 2020 and 2021	
---	--

* This notice was previously published.

INDEX

AVIS DIVERS

Hudson Insurance Company Demande d'établissement d'une succursale canadienne	1638
T.H.E. Insurance Company Libération d'actif.....	1638

AVIS DU GOUVERNEMENT

Conseil privé, Bureau du Possibilités de nominations	1623
--	------

Environnement, min. de l' Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999) Condition ministérielle n° 19823.....	1606
--	------

Environnement, min. de l', et min. de la Santé Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999) Publication de la décision finale après évaluation préalable de trois substances du groupe des amides gras — le (Z)-docos-13-énamide (érucamide), NE CAS 112-84-5, l'oléamide, NE CAS 301-02-0, et l'acide iso-octadécanoïque, produits de réaction avec la tétra-éthylène-pentamine (produits de réaction de l'AIOD avec la TEPA), NE CAS 68784-17-8 — inscrites sur la Liste intérieure [paragraphe 77(6) de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)]	1609
Publication des résultats des enquêtes et des recommandations pour une substance — l'isocyanate de 3-isocyanatométhyl-3,5,5- triméthylcyclohexyle (diisocyanate d'isophorone; IPDI), NE CAS 4098-71-9 — inscrite sur la Liste intérieure [alinéas 68b) et c) de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)]	1612

Innovation, Sciences et Développement économique Canada

Loi sur la radiocommunication Avis n° SMSE-005-19 – Publication de la NMB-003, 6 ^e édition (mise à jour en avril 2019)	1622
--	------

AVIS DU GOUVERNEMENT (suite)

Santé, min. de la

Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Décisions, engagements et ordres rendus relativement aux demandes de dérogation	1614
Dépôt des demandes de dérogation	1620

COMMISSIONS

Agence du revenu du Canada

Loi de l'impôt sur le revenu Révocation de l'enregistrement d'organismes de bienfaisance.....	1629
Révocation de l'enregistrement d'organismes de bienfaisance (<i>Erratum</i>)...	1629

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

* Avis aux intéressés.....	1635
Avis de consultation	1637
Demandes de la partie 1	1636
Décisions	1637
Décisions administratives	1636

Tribunal canadien du commerce extérieur

Appels Avis n° HA-2019-002	1634
-------------------------------------	------

PARLEMENT

Chambre des communes

* Demandes introductives de projets de loi privés (Première session, 42 ^e législature)	1628
---	------

Sénat

Sanction royale Projet de loi sanctionné	1628
---	------

RÈGLEMENTS PROJETÉS

Emploi et du Développement social, min. de l', min. des Transports, min. des Affaires indiennes et du Nord canadien et min. des Ressources naturelles

Code canadien du travail Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail	1641
---	------

* Cet avis a déjà été publié.

RÈGLEMENTS PROJETÉS (suite)

**Industrie, min. de l', et min. du Patrimoine
canadien**

Loi sur le droit d'auteur

Règlement prévoyant les délais concernant
les affaires dont la Commission du droit
d'auteur est saisie 1692

SUPPLÉMENTS

Commission du droit d'auteur

Projets de tarif des redevances à percevoir
par la SCPCP sur la vente, au Canada, de
supports audio vierges pour les
années 2020 et 2021

Canada Gazette

Part I



Gazette du Canada

Partie I

OTTAWA, SATURDAY, APRIL 27, 2019

OTTAWA, LE SAMEDI 27 AVRIL 2019

Copyright Board

Proposed Statements of Levies to Be Collected by CPCC on the Sale, in Canada, of Blank Audio Recording Media for the Years 2020 and 2021

Commission du droit d'auteur

Projets de tarif des redevances à percevoir par la SCPCP sur la vente, au Canada, de supports audio vierges pour les années 2020 et 2021

COPYRIGHT BOARD*Proposed Statements of Levies to Be Collected by CPCC on the Sale, in Canada, of Blank Audio Recording Media*

Pursuant to subsection 83(6) of the *Copyright Act*, the Copyright Board hereby publishes the statements filed by the Canadian Private Copying Collective (CPCC) on March 29, 2019, with respect to the levies it proposes to collect, effective January 1, 2020, on the sale, in Canada, of blank audio recording media.

In accordance with the provisions of the same subsection, the Board hereby gives notice that any person who wishes to object to the statements may file written objections with the Board, at the address indicated below, within 60 days of the publication hereof, that is no later than June 26, 2019.

Ottawa, April 27, 2019

Gilles McDougall

Secretary General
56 Sparks Street, Suite 800
Ottawa, Ontario
K1A 0C9
613-952-8624 (telephone)
613-952-8630 (fax)
gilles.mcdougall@cb-cda.gc.ca (email)

COMMISSION DU DROIT D'AUTEUR*Projets de tarif des redevances à percevoir par la SCPCP sur la vente, au Canada, de supports audio vierges*

Conformément au paragraphe 83(6) de la *Loi sur le droit d'auteur*, la Commission du droit d'auteur publie les projets de tarif que la Société canadienne de perception de la copie privée (SCPCP) a déposés auprès d'elle le 29 mars 2019, relativement aux redevances qu'elle propose de percevoir à compter du 1^{er} janvier 2020 sur la vente, au Canada, de supports audio vierges.

Conformément aux dispositions du même paragraphe, la Commission donne avis, par les présentes, que quiconque désirant s'opposer à ces projets de tarif doit déposer son opposition auprès de la Commission, par écrit, à l'adresse ci-dessous, dans les 60 jours de la présente publication, soit au plus tard le 26 juin 2019.

Ottawa, le 27 avril 2019

Le secrétaire général

Gilles McDougall

56, rue Sparks, Bureau 800
Ottawa (Ontario)
K1A 0C9
613-952-8624 (téléphone)
613-952-8630 (télécopieur)
gilles.mcdougall@cb-cda.gc.ca (courriel)

TARIFF OF LEVIES TO BE COLLECTED BY CPCC
IN 2020 ON THE SALE OF BLANK AUDIO
RECORDING MEDIA, IN CANADA, IN RESPECT OF
THE REPRODUCTION FOR PRIVATE USE OF
MUSICAL WORKS EMBODIED IN SOUND
RECORDINGS, OF PERFORMERS' PERFORMANCES
OF SUCH WORKS OR OF SOUND RECORDINGS IN
WHICH SUCH WORKS AND PERFORMANCES ARE
EMBODIED

Short Title

1. This tariff may be cited as the *Private Copying Tariff, 2020*.

Definitions

2. In this tariff,

“accounting period” means the first two months of a calendar year, and each subsequent period of two months; (« *période comptable* »)

“Act” means the *Copyright Act*; (« *Loi* »)

“blank audio recording medium” means

(a) a recording medium, regardless of its material form, onto which a sound recording may be reproduced, that is of a kind ordinarily used by individual consumers for that purpose and on which no sounds have ever been fixed, including recordable compact discs (CD-R, CD-RW, CD-R Audio, CD-RW Audio); and

(b) any medium prescribed by regulations pursuant to sections 79 and 87 of the *Act*; (« *support audio vierge* »)

“CPCC” means the Canadian Private Copying Collective; (« *SCPCP* »)

“importer” means a person who, for the purpose of trade, imports a blank audio recording medium in Canada; (« *importateur* »)

“manufacturer” means a person who, for the purpose of trade, manufactures a blank audio recording medium in Canada, and includes a person who assembles such a medium; (« *fabricant* »)

“semester” means from January to June or from July to December. (« *semestre* »)

SUBSTANTIVE PROVISIONS

Levy

3. (1) Subject to subsection (2), the levy rate shall be 29¢ for each CD-R, CD-RW, CD-R Audio or CD-RW Audio.

TARIF DES REDEVANCES À PERCEVOIR PAR
LA SCPCP EN 2020 SUR LA VENTE DE SUPPORTS
AUDIO VIERGES, AU CANADA, POUR LA COPIE
À USAGE PRIVÉ D'ENREGISTREMENTS SONORES
OU D'ŒUVRES MUSICALES OU DE PRESTATIONS
D'ŒUVRES MUSICALES QUI LES CONSTITUENT

Titre abrégé

1. *Tarif pour la copie privée, 2020*.

Définitions

2. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent tarif.

« fabricant » Personne qui fabrique, à des fins commerciales, des supports audio vierges au Canada, y compris celle qui les assemble. (« *manufacturer* »)

« importateur » Personne qui importe des supports audio vierges au Canada à des fins commerciales. (« *importer* »)

« *Loi* » *Loi sur le droit d'auteur*. (« *Act* »)

« période comptable » Deux premiers mois de l'année civile, et chaque période subséquente de deux mois. (« *accounting period* »)

« SCPCP » Société canadienne de perception de la copie privée. (« *CPCC* »)

« semestre » Janvier à juin, ou juillet à décembre. (« *semester* »)

« support audio vierge »

a) tout support audio habituellement utilisé par les consommateurs pour reproduire des enregistrements sonores et sur lequel aucun son n'a encore été fixé, y compris les disques numériques enregistrables (CD-R, CD-RW, CD-R Audio, CD-RW Audio);

b) tout autre support audio précisé par règlement adopté en vertu des articles 79 et 87 de la *Loi*. (« *blank audio recording medium* »)

DISPOSITIONS DE FOND

Redevances

3. (1) Sous réserve du paragraphe (2), le taux de la redevance est de 29 ¢ par CD-R, CD-RW, CD-R Audio ou CD-RW Audio.

(2) Pursuant to subsections 82(2) and 86(1) of the *Act*, no levy is payable

(i) in respect of a sale or other disposition of a medium that is to be exported from Canada and is so exported, or

(ii) on a medium that is sold or otherwise disposed of to a society, association or corporation that represents persons with a perceptual disability.

Collecting Body

4. CPCC is the collecting body designated pursuant to paragraph 83(8)(d) of the *Act*.

Distribution of Levies Paid

5. CPCC shall distribute the amounts it collects, less its operating costs, as follows:

(a) 58.2 per cent, to be shared between the Society of Composers, Authors and Music Publishers of Canada (SOCAN), the Canadian Musical Reproduction Rights Agency (CMRRA) and the Society for Reproduction Rights of Authors, Composers and Publishers in Canada (SODRAC), on account of eligible authors;

(b) 23.8 per cent to Re:Sound Music Licensing Company on account of eligible performers; and

(c) 18.0 per cent to Re:Sound Music Licensing Company on account of eligible makers.

Taxes

6. All amounts payable under this tariff are exclusive of any federal, provincial or other governmental taxes or levies of any kind.

ADMINISTRATIVE PROVISIONS

Payments

7. (1) Subject to subsection (2), the levy for a blank audio recording medium sold or otherwise disposed of in any given accounting period shall be due no later than the last day of the month following that accounting period.

(2) Any manufacturer or importer who paid less than \$2,000 in the previous semester may opt to make payments every semester after having so notified CPCC. The payment is then due on the last day of the month following that semester.

(2) Les paragraphes 82(2) et 86(1) de la *Loi* prévoient qu'aucune redevance n'est payable sur un support :

(i) si son exportation est une condition de vente ou autre forme d'aliénation et qu'il est effectivement exporté,

(ii) s'il est vendu ou aliéné au profit d'une société, d'une association ou d'une personne morale qui représente les personnes ayant une déficience perceptuelle.

Organisme de perception

4. La SCPCP est l'organisme de perception désigné en application de l'alinéa 83(8)d de la *Loi*.

Répartition des redevances

5. La SCPCP répartit les sommes qu'elle perçoit, nettes de ses coûts d'exploitation, de la façon suivante :

a) 58,2 pour cent à être partagé entre la Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique (SOCAN), l'Agence canadienne des droits de reproduction musicaux (CMRRA) et la Société du droit de reproduction des auteurs, compositeurs et éditeurs au Canada (SODRAC), pour les auteurs admissibles;

b) 23,8 pour cent à Ré:Sonne Société de Gestion de la Musique pour les artistes-interprètes admissibles;

c) 18,0 pour cent à Ré:Sonne Société de Gestion de la Musique pour les producteurs admissibles.

Taxes

6. Les sommes exigibles en vertu du présent tarif ne comprennent ni les taxes fédérales, provinciales ou autres, ni les prélèvements d'autre genre qui pourraient s'appliquer.

DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Paiements

7. (1) Sous réserve du paragraphe (2), la redevance due à l'égard d'un support audio vierge vendu ou aliéné durant une période comptable donnée est payable au plus tard le dernier jour du mois suivant cette période comptable.

(2) Le fabricant ou l'importateur qui a versé moins de 2 000 \$ de redevances le semestre précédent peut verser ses redevances semestriellement après en avoir avisé la SCPCP. La redevance est alors payable le dernier jour du mois suivant la fin du semestre.

Reporting Requirements

8. Every manufacturer or importer shall provide to CPCC the following information with each payment:

- (a) its name, that is,
 - (i) the name of a corporation and a mention of its jurisdiction of incorporation,
 - (ii) the name of the proprietor of an individual proprietorship, or
 - (iii) the names of the principal officers of all manufacturers or importers,

together with any trade name (other than the above) under which it carries on business;

- (b) the address of its principal place of business;
- (c) its address, telephone number, fax number and email address for the purposes of notice;
- (d) the number of units of each type of blank audio recording medium on account of which the payment is being made. The “type of blank audio recording medium” refers to the type, brand name and recording capacity of the blank audio recording medium, as well as to any other characteristics according to which the entity filing the report sells the medium or identifies it in its inventory; and
- (e) the number of each type of blank audio recording medium exported or sold or otherwise disposed of to a society, association or corporation that represents persons with a perceptual disability.

Accounts and Records

9. (1) Every manufacturer or importer shall keep and preserve for a period of six years records from which CPCC can readily ascertain the amounts payable and the information required under this tariff. These records shall be constituted of original source documents sufficient to determine all sources of supply of blank audio recording media, the number of media acquired or manufactured and the manner in which they were disposed of. They shall include, among other things, purchase, sale and inventory records, as well as financial statements when these are reasonably necessary to verify the accuracy and completeness of the information provided to CPCC.

(2) CPCC may audit these records at any time on reasonable notice and during normal business hours. It is entitled to conduct reasonable procedures and make reasonable inquiries with the person being audited and with others,

Obligations de rapport

8. Le fabricant ou l'importateur fournit à la SCPCP avec son versement les renseignements suivants :

- a) son nom, soit,
 - (i) sa raison sociale et sous quelles lois il a été constitué en corporation,
 - (ii) le nom du propriétaire, dans le cas d'une société à propriétaire unique,
 - (iii) les noms des principaux dirigeants, dans le cas de tout autre fabricant ou importateur,

ainsi que toute autre dénomination sous laquelle il fait affaire;

- b) l'adresse de ses principaux bureaux;
- c) ses adresse, numéro de téléphone, numéro de télécopieur et adresse de courriel aux fins d'avis;
- d) le nombre d'unités de chaque type de support audio vierge faisant l'objet du paiement, étant entendu que la description du type de support doit indiquer entre autres le type, le nom commercial, la capacité d'enregistrement du support ainsi que toute autre caractéristique en fonction de laquelle le support est offert en vente ou identifié à des fins d'inventaire;
- e) le nombre de chaque type de support audio vierge exporté, vendu ou aliéné au profit d'une société, d'une association ou d'une personne morale qui représente les personnes ayant une déficience perceptuelle.

Registres

9. (1) Le fabricant ou l'importateur tient et conserve pendant une période de six ans les registres permettant à la SCPCP de déterminer facilement les montants exigibles et les renseignements qui doivent être fournis en vertu du présent tarif. Ces registres contiennent les documents d'origine. Ils permettent de déterminer toutes les sources d'approvisionnement en supports audio vierges, le nombre de supports acquis ou fabriqués et la façon dont on en a disposé. Ils incluent entre autres les registres d'achats, de ventes et d'inventaire, de même que les états financiers, dans la mesure où ces derniers sont raisonnablement nécessaires afin de confirmer que les renseignements fournis à la SCPCP sont complets et exacts.

(2) La SCPCP peut vérifier ces registres à tout moment durant les heures normales de bureau et moyennant un préavis raisonnable. Elle peut prendre les mesures et faire les enquêtes raisonnables auprès de la personne faisant

to confirm the completeness and accuracy of the information reported to CPCC.

(3) If an audit discloses that the amounts due to CPCC have been understated by more than 10 per cent in any accounting period or semester, as the case may be, the manufacturer or importer shall pay the reasonable costs of audit within 30 days of the demand for such payment.

Confidentiality

10. (1) Subject to subsections (2) to (5), CPCC shall treat in confidence information received from a manufacturer or importer pursuant to this tariff, unless the manufacturer or importer consents in writing to the information being treated otherwise.

(2) CPCC may share information referred to in subsection (1)

- (i) with the Copyright Board,
- (ii) in connection with proceedings before the Copyright Board or a court of law,
- (iii) with any person who knows or is presumed to know the information,
- (iv) to the extent required to effect the distribution of royalties, with the collective societies represented by CPCC, once aggregated to prevent the disclosure of information dealing with a specific manufacturer or importer, or
- (v) if ordered by law or by a court of law.

(3) A collective society represented by CPCC may share information obtained pursuant to subsection (2)

- (i) with the Copyright Board,
- (ii) in connection with proceedings before the Copyright Board,
- (iii) to the extent required to effect the distribution of royalties, with its claimants, or
- (iv) if ordered by law or by a court of law.

(4) Subsection (1) does not apply to information that is publicly available, or to information obtained from someone other than the manufacturer or importer, who is not under an apparent duty of confidentiality to the manufacturer or importer.

l'objet de la vérification ou d'autres personnes afin de confirmer que les renseignements fournis à la SCPCP sont complets et exacts.

(3) Si la vérification des registres révèle que les sommes à verser à la SCPCP ont été sous-estimées de plus de 10 pour cent pour toute période comptable ou tout semestre, le fabricant ou l'importateur assume les coûts raisonnables de la vérification dans les 30 jours suivant la date à laquelle on lui en fait la demande.

Traitement confidentiel

10. (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), la SCPCP garde confidentiels les renseignements qu'un fabricant ou un importateur lui transmet en application du présent tarif, à moins que le fabricant ou l'importateur ne consente par écrit à ce qu'ils soient divulgués.

(2) La SCPCP peut faire part des renseignements visés au paragraphe (1) :

- (i) à la Commission du droit d'auteur,
- (ii) dans le cadre d'une affaire portée devant la Commission ou un tribunal judiciaire,
- (iii) à une personne qui connaît ou est présumée connaître les renseignements,
- (iv) à une société de gestion représentée par la SCPCP, dans la mesure où cela est nécessaire pour effectuer la répartition et que les données ont été colligées de façon à éviter la divulgation de renseignements à l'égard d'un fabricant ou d'un importateur particulier,
- (v) si la loi ou une ordonnance d'un tribunal l'y oblige.

(3) Une société de gestion représentée par la SCPCP peut faire part des renseignements obtenus en vertu du paragraphe (2) :

- (i) à la Commission du droit d'auteur,
- (ii) dans le cadre d'une affaire portée devant la Commission,
- (iii) à une personne qui lui formule une réclamation, dans la mesure où cela est nécessaire pour effectuer la répartition,
- (iv) si la loi ou une ordonnance d'un tribunal l'y oblige.

(4) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux renseignements disponibles au public ou obtenus d'un tiers non tenu lui-même de garder confidentiels ces renseignements.

(5) Notwithstanding the foregoing, the corporate name of a manufacturer or importer, the trade name under which it carries on business and the types of blank audio recording media reported by it pursuant to paragraph 8(d) of this tariff shall not be considered confidential information.

Adjustments

11. Adjustments in the amount owed by a manufacturer or importer (including excess payments), as a result of the discovery of an error or otherwise, shall be made on the date the next payment is due.

Interest on Late Payments

12. Any amount not received by the due date shall bear interest from that date until the date the amount is received. Interest shall be calculated daily at a rate equal to one per cent above the Bank Rate effective on the last day of the previous month (as published by the Bank of Canada). Interest shall not compound.

Addresses for Notices, etc.

13. (1) Anything that a manufacturer or importer sends to CPCC shall be sent to 1235 Bay Street, Suite 900, Toronto, Ontario M5R 3K4, telephone: 416-486-6832 or 1-800-892-7235, fax: 416-486-3064, or to any other address of which the manufacturer or importer has been notified.

(2) Anything that CPCC sends to a manufacturer or importer shall be sent to the last address of which CPCC has been notified.

Delivery of Notices and Payments

14. (1) A notice may be delivered by hand, by postage-paid mail, by fax or by email. Payments shall be delivered by hand or by postage-paid mail.

(2) A notice or payment mailed in Canada shall be presumed to have been received three business days after the day it was mailed.

(3) A notice sent by fax or by email shall be presumed to have been received on the day it is transmitted.

(5) Malgré ce qui précède, ne constituent pas des renseignements confidentiels la dénomination sociale du fabricant ou de l'importateur, les appellations commerciales dont il se sert pour faire affaire et les types de support dont il fait état en vertu de l'alinéa 8d) de ce tarif.

Ajustements

11. L'ajustement dans les sommes payables par un fabricant ou un importateur (y compris le trop-perçu), qu'il résulte ou non de la découverte d'une erreur, s'effectue à la date à laquelle il doit acquitter son prochain versement.

Intérêts sur paiements tardifs

12. Tout montant non reçu à son échéance porte intérêt à compter de la date à laquelle il aurait dû être acquitté jusqu'à la date où il est reçu. L'intérêt est calculé quotidiennement, à un taux de un pour cent au-dessus du taux officiel d'escompte en vigueur le dernier jour du mois précédent (tel qu'il est publié par la Banque du Canada). L'intérêt n'est pas composé.

Adresses pour les avis, etc.

13. (1) Toute communication avec la SCPCP est adressée au 1235, rue Bay, Bureau 900, Toronto (Ontario) M5R 3K4, téléphone : 416-486-6832 ou 1-800-892-7235, télécopieur : 416-486-3064, ou à l'adresse dont le fabricant ou l'importateur a été avisé.

(2) Toute communication de la SCPCP avec un fabricant ou un importateur est adressée à la dernière adresse connue de la SCPCP.

Expédition des avis et des paiements

14. (1) Un avis peut être livré par messenger, par courrier affranchi, par télécopieur ou par courriel. Les paiements doivent être livrés par messenger ou par courrier affranchi.

(2) L'avis ou le paiement posté au Canada est présumé avoir été reçu trois jours ouvrables après la date de mise à la poste.

(3) L'avis envoyé par télécopieur ou par courriel est présumé avoir été reçu le jour où il est transmis.

TARIFF OF LEVIES TO BE COLLECTED BY CPCC IN 2021 ON THE SALE OF BLANK AUDIO RECORDING MEDIA, IN CANADA, IN RESPECT OF THE REPRODUCTION FOR PRIVATE USE OF MUSICAL WORKS EMBODIED IN SOUND RECORDINGS, OF PERFORMERS' PERFORMANCES OF SUCH WORKS OR OF SOUND RECORDINGS IN WHICH SUCH WORKS AND PERFORMANCES ARE EMBODIED

Short Title

1. This tariff may be cited as the *Private Copying Tariff, 2021*.

Definitions

2. In this tariff,

“accounting period” means the first two months of a calendar year, and each subsequent period of two months; (« *période comptable* »)

“Act” means the *Copyright Act*; (« *Loi* »)

“blank audio recording medium” means

(a) a recording medium, regardless of its material form, onto which a sound recording may be reproduced, that is of a kind ordinarily used by individual consumers for that purpose and on which no sounds have ever been fixed, including recordable compact discs (CD-R, CD-RW, CD-R Audio, CD-RW Audio); and

(b) any medium prescribed by regulations pursuant to sections 79 and 87 of the *Act*; (« *support audio vierge* »)

“CPCC” means the Canadian Private Copying Collective; (« *SCPCP* »)

“importer” means a person who, for the purpose of trade, imports a blank audio recording medium in Canada; (« *importateur* »)

“manufacturer” means a person who, for the purpose of trade, manufactures a blank audio recording medium in Canada, and includes a person who assembles such a medium; (« *fabricant* »)

“semester” means from January to June or from July to December. (« *semestre* »)

SUBSTANTIVE PROVISIONS

Levy

3. (1) Subject to subsection (2), the levy rate shall be 29¢ for each CD-R, CD-RW, CD-R Audio or CD-RW Audio.

TARIF DES REDEVANCES À PERCEVOIR PAR LA SCPCP EN 2021 SUR LA VENTE DE SUPPORTS AUDIO VIERGES, AU CANADA, POUR LA COPIE À USAGE PRIVÉ D'ENREGISTREMENTS SONORES OU D'ŒUVRES MUSICALES OU DE PRESTATIONS D'ŒUVRES MUSICALES QUI LES CONSTITUENT

Titre abrégé

1. *Tarif pour la copie privée, 2021*.

Définitions

2. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent tarif.

« fabricant » Personne qui fabrique, à des fins commerciales, des supports audio vierges au Canada, y compris celle qui les assemble. (« *manufacturer* »)

« importateur » Personne qui importe des supports audio vierges au Canada à des fins commerciales. (« *importer* »)

« *Loi* » *Loi sur le droit d'auteur*. (« *Act* »)

« période comptable » Deux premiers mois de l'année civile, et chaque période subséquente de deux mois. (« *accounting period* »)

« SCPCP » Société canadienne de perception de la copie privée. (« *CPCC* »)

« semestre » Janvier à juin, ou juillet à décembre. (« *semester* »)

« support audio vierge »

a) tout support audio habituellement utilisé par les consommateurs pour reproduire des enregistrements sonores et sur lequel aucun son n'a encore été fixé, y compris les disques numériques enregistrables (CD-R, CD-RW, CD-R Audio, CD-RW Audio);

b) tout autre support audio précisé par règlement adopté en vertu des articles 79 et 87 de la *Loi*. (« *blank audio recording medium* »)

DISPOSITIONS DE FOND

Redevances

3. (1) Sous réserve du paragraphe (2), le taux de la redevance est de 29 ¢ par CD-R, CD-RW, CD-R Audio ou CD-RW Audio.

(2) Pursuant to subsections 82(2) and 86(1) of the *Act*, no levy is payable

(i) in respect of a sale or other disposition of a medium that is to be exported from Canada and is so exported, or

(ii) on a medium that is sold or otherwise disposed of to a society, association or corporation that represents persons with a perceptual disability.

Collecting Body

4. CPCC is the collecting body designated pursuant to paragraph 83(8)(d) of the *Act*.

Distribution of Levies Paid

5. CPCC shall distribute the amounts it collects, less its operating costs, as follows:

(a) 58.2 per cent, to be shared between the Society of Composers, Authors and Music Publishers of Canada (SOCAN), the Canadian Musical Reproduction Rights Agency (CMRRA) and the Society for Reproduction Rights of Authors, Composers and Publishers in Canada (SODRAC), on account of eligible authors;

(b) 23.8 per cent to Re:Sound Music Licensing Company on account of eligible performers; and

(c) 18.0 per cent to Re:Sound Music Licensing Company on account of eligible makers.

Taxes

6. All amounts payable under this tariff are exclusive of any federal, provincial or other governmental taxes or levies of any kind.

ADMINISTRATIVE PROVISIONS

Payments

7. (1) Subject to subsection (2), the levy for a blank audio recording medium sold or otherwise disposed of in any given accounting period shall be due no later than the last day of the month following that accounting period.

(2) Any manufacturer or importer who paid less than \$2,000 in the previous semester may opt to make payments every semester after having so notified CPCC. The payment is then due on the last day of the month following that semester.

(2) Les paragraphes 82(2) et 86(1) de la *Loi* prévoient qu'aucune redevance n'est payable sur un support :

(i) si son exportation est une condition de vente ou autre forme d'aliénation et qu'il est effectivement exporté,

(ii) s'il est vendu ou aliéné au profit d'une société, d'une association ou d'une personne morale qui représente les personnes ayant une déficience perceptuelle.

Organisme de perception

4. La SCPCP est l'organisme de perception désigné en application de l'alinéa 83(8)d) de la *Loi*.

Répartition des redevances

5. La SCPCP répartit les sommes qu'elle perçoit, nettes de ses coûts d'exploitation, de la façon suivante :

a) 58,2 pour cent à être partagé entre la Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique (SOCAN), l'Agence canadienne des droits de reproduction musicaux (CMRRA) et la Société du droit de reproduction des auteurs, compositeurs et éditeurs au Canada (SODRAC), pour les auteurs admissibles;

b) 23,8 pour cent à Ré:Sonne Société de Gestion de la Musique pour les artistes-interprètes admissibles;

c) 18,0 pour cent à Ré:Sonne Société de Gestion de la Musique pour les producteurs admissibles.

Taxes

6. Les sommes exigibles en vertu du présent tarif ne comprennent ni les taxes fédérales, provinciales ou autres, ni les prélèvements d'autre genre qui pourraient s'appliquer.

DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Paiements

7. (1) Sous réserve du paragraphe (2), la redevance due à l'égard d'un support audio vierge vendu ou aliéné durant une période comptable donnée est payable au plus tard le dernier jour du mois suivant cette période comptable.

(2) Le fabricant ou l'importateur qui a versé moins de 2 000 \$ de redevances le semestre précédent peut verser ses redevances semestriellement après en avoir avisé la SCPCP. La redevance est alors payable le dernier jour du mois suivant la fin du semestre.

Reporting Requirements

8. Every manufacturer or importer shall provide to CPCC the following information with each payment:

- (a) its name, that is,
 - (i) the name of a corporation and a mention of its jurisdiction of incorporation,
 - (ii) the name of the proprietor of an individual proprietorship, or
 - (iii) the names of the principal officers of all manufacturers or importers,

together with any trade name (other than the above) under which it carries on business;

- (b) the address of its principal place of business;
- (c) its address, telephone number, fax number and email address for the purposes of notice;
- (d) the number of units of each type of blank audio recording medium on account of which the payment is being made. The “type of blank audio recording medium” refers to the type, brand name and recording capacity of the blank audio recording medium, as well as to any other characteristics according to which the entity filing the report sells the medium or identifies it in its inventory; and
- (e) the number of each type of blank audio recording medium exported or sold or otherwise disposed of to a society, association or corporation that represents persons with a perceptual disability.

Accounts and Records

9. (1) Every manufacturer or importer shall keep and preserve for a period of six years records from which CPCC can readily ascertain the amounts payable and the information required under this tariff. These records shall be constituted of original source documents sufficient to determine all sources of supply of blank audio recording media, the number of media acquired or manufactured and the manner in which they were disposed of. They shall include, among other things, purchase, sale and inventory records, as well as financial statements when these are reasonably necessary to verify the accuracy and completeness of the information provided to CPCC.

(2) CPCC may audit these records at any time on reasonable notice and during normal business hours. It is entitled to conduct reasonable procedures and make reasonable inquiries with the person being audited and with others,

Obligations de rapport

8. Le fabricant ou l'importateur fournit à la SCPCP avec son versement les renseignements suivants :

- a) son nom, soit,
 - (i) sa raison sociale et sous quelles lois il a été constitué en corporation,
 - (ii) le nom du propriétaire, dans le cas d'une société à propriétaire unique,
 - (iii) les noms des principaux dirigeants, dans le cas de tout autre fabricant ou importateur,

ainsi que toute autre dénomination sous laquelle il fait affaire;

- b) l'adresse de ses principaux bureaux;
- c) ses adresse, numéro de téléphone, numéro de télécopieur et adresse de courriel aux fins d'avis;
- d) le nombre d'unités de chaque type de support audio vierge faisant l'objet du paiement, étant entendu que la description du type de support doit indiquer entre autres le type, le nom commercial, la capacité d'enregistrement du support ainsi que toute autre caractéristique en fonction de laquelle le support est offert en vente ou identifié à des fins d'inventaire;
- e) le nombre de chaque type de support audio vierge exporté, vendu ou aliéné au profit d'une société, d'une association ou d'une personne morale qui représente les personnes ayant une déficience perceptuelle.

Registres

9. (1) Le fabricant ou l'importateur tient et conserve pendant une période de six ans les registres permettant à la SCPCP de déterminer facilement les montants exigibles et les renseignements qui doivent être fournis en vertu du présent tarif. Ces registres contiennent les documents d'origine. Ils permettent de déterminer toutes les sources d'approvisionnement en supports audio vierges, le nombre de supports acquis ou fabriqués et la façon dont on en a disposé. Ils incluent entre autres les registres d'achats, de ventes et d'inventaire, de même que les états financiers, dans la mesure où ces derniers sont raisonnablement nécessaires afin de confirmer que les renseignements fournis à la SCPCP sont complets et exacts.

(2) La SCPCP peut vérifier ces registres à tout moment durant les heures normales de bureau et moyennant un préavis raisonnable. Elle peut prendre les mesures et faire les enquêtes raisonnables auprès de la personne faisant

to confirm the completeness and accuracy of the information reported to CPCC.

(3) If an audit discloses that the amounts due to CPCC have been understated by more than 10 per cent in any accounting period or semester, as the case may be, the manufacturer or importer shall pay the reasonable costs of audit within 30 days of the demand for such payment.

Confidentiality

10. (1) Subject to subsections (2) to (5), CPCC shall treat in confidence information received from a manufacturer or importer pursuant to this tariff, unless the manufacturer or importer consents in writing to the information being treated otherwise.

(2) CPCC may share information referred to in subsection (1)

- (i) with the Copyright Board,
- (ii) in connection with proceedings before the Copyright Board or a court of law,
- (iii) with any person who knows or is presumed to know the information,
- (iv) to the extent required to effect the distribution of royalties, with the collective societies represented by CPCC, once aggregated to prevent the disclosure of information dealing with a specific manufacturer or importer, or
- (v) if ordered by law or by a court of law.

(3) A collective society represented by CPCC may share information obtained pursuant to subsection (2)

- (i) with the Copyright Board,
- (ii) in connection with proceedings before the Copyright Board,
- (iii) to the extent required to effect the distribution of royalties, with its claimants, or
- (iv) if ordered by law or by a court of law.

(4) Subsection (1) does not apply to information that is publicly available, or to information obtained from someone other than the manufacturer or importer, who is not under an apparent duty of confidentiality to the manufacturer or importer.

l'objet de la vérification ou d'autres personnes afin de confirmer que les renseignements fournis à la SCPCP sont complets et exacts.

(3) Si la vérification des registres révèle que les sommes à verser à la SCPCP ont été sous-estimées de plus de 10 pour cent pour toute période comptable ou tout semestre, le fabricant ou l'importateur assume les coûts raisonnables de la vérification dans les 30 jours suivant la date à laquelle on lui en fait la demande.

Traitement confidentiel

10. (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), la SCPCP garde confidentiels les renseignements qu'un fabricant ou un importateur lui transmet en application du présent tarif, à moins que le fabricant ou l'importateur ne consente par écrit à ce qu'ils soient divulgués.

(2) La SCPCP peut faire part des renseignements visés au paragraphe (1) :

- (i) à la Commission du droit d'auteur,
- (ii) dans le cadre d'une affaire portée devant la Commission ou un tribunal judiciaire,
- (iii) à une personne qui connaît ou est présumée connaître les renseignements,
- (iv) à une société de gestion représentée par la SCPCP, dans la mesure où cela est nécessaire pour effectuer la répartition et que les données ont été colligées de façon à éviter la divulgation de renseignements à l'égard d'un fabricant ou d'un importateur particulier,
- (v) si la loi ou une ordonnance d'un tribunal l'y oblige.

(3) Une société de gestion représentée par la SCPCP peut faire part des renseignements obtenus en vertu du paragraphe (2) :

- (i) à la Commission du droit d'auteur,
- (ii) dans le cadre d'une affaire portée devant la Commission,
- (iii) à une personne qui lui formule une réclamation, dans la mesure où cela est nécessaire pour effectuer la répartition,
- (iv) si la loi ou une ordonnance d'un tribunal l'y oblige.

(4) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux renseignements disponibles au public ou obtenus d'un tiers non tenu lui-même de garder confidentiels ces renseignements.

(5) Notwithstanding the foregoing, the corporate name of a manufacturer or importer, the trade name under which it carries on business and the types of blank audio recording media reported by it pursuant to paragraph 8(d) of this tariff shall not be considered confidential information.

Adjustments

11. Adjustments in the amount owed by a manufacturer or importer (including excess payments), as a result of the discovery of an error or otherwise, shall be made on the date the next payment is due.

Interest on Late Payments

12. Any amount not received by the due date shall bear interest from that date until the date the amount is received. Interest shall be calculated daily at a rate equal to one per cent above the Bank Rate effective on the last day of the previous month (as published by the Bank of Canada). Interest shall not compound.

Addresses for Notices, etc.

13. (1) Anything that a manufacturer or importer sends to CPCC shall be sent to 1235 Bay Street, Suite 900, Toronto, Ontario M5R 3K4, telephone: 416-486-6832 or 1-800-892-7235, fax: 416-486-3064, or to any other address of which the manufacturer or importer has been notified.

(2) Anything that CPCC sends to a manufacturer or importer shall be sent to the last address of which CPCC has been notified.

Delivery of Notices and Payments

14. (1) A notice may be delivered by hand, by postage-paid mail, by fax or by email. Payments shall be delivered by hand or by postage-paid mail.

(2) A notice or payment mailed in Canada shall be presumed to have been received three business days after the day it was mailed.

(3) A notice sent by fax or by email shall be presumed to have been received on the day it is transmitted.

(5) Malgré ce qui précède, ne constituent pas des renseignements confidentiels la dénomination sociale du fabricant ou de l'importateur, les appellations commerciales dont il se sert pour faire affaire et les types de support dont il fait état en vertu de l'alinéa 8d) de ce tarif.

Ajustements

11. L'ajustement dans les sommes payables par un fabricant ou un importateur (y compris le trop-perçu), qu'il résulte ou non de la découverte d'une erreur, s'effectue à la date à laquelle il doit acquitter son prochain versement.

Intérêts sur paiements tardifs

12. Tout montant non reçu à son échéance porte intérêt à compter de la date à laquelle il aurait dû être acquitté jusqu'à la date où il est reçu. L'intérêt est calculé quotidiennement, à un taux de un pour cent au-dessus du taux officiel d'escompte en vigueur le dernier jour du mois précédent (tel qu'il est publié par la Banque du Canada). L'intérêt n'est pas composé.

Adresses pour les avis, etc.

13. (1) Toute communication avec la SCPCP est adressée au 1235, rue Bay, Bureau 900, Toronto (Ontario) M5R 3K4, téléphone : 416-486-6832 ou 1-800-892-7235, télécopieur : 416-486-3064, ou à l'adresse dont le fabricant ou l'importateur a été avisé.

(2) Toute communication de la SCPCP avec un fabricant ou un importateur est adressée à la dernière adresse connue de la SCPCP.

Expédition des avis et des paiements

14. (1) Un avis peut être livré par messenger, par courrier affranchi, par télécopieur ou par courriel. Les paiements doivent être livrés par messenger ou par courrier affranchi.

(2) L'avis ou le paiement posté au Canada est présumé avoir été reçu trois jours ouvrables après la date de mise à la poste.

(3) L'avis envoyé par télécopieur ou par courriel est présumé avoir été reçu le jour où il est transmis.