

Canada Gazette

Part I



Gazette du Canada

Partie I

OTTAWA, SATURDAY, OCTOBER 15, 2022

OTTAWA, LE SAMEDI 15 OCTOBRE 2022

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 5, 2022, 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 5 janvier 2022 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 House	5023
(orders, decorations and medals)	
Government notices	5024
Appointment opportunities	5043
Parliament	
House of Commons	5047
Office of the Chief Electoral Officer	5047
Commissions	5048
(agencies, boards and commissions)	
Miscellaneous notices	5054
(banks; mortgage, loan, investment, insurance and railway companies; other private sector agents)	
Proposed regulations	5055
(including amendments to existing regulations)	
Index	5092

TABLE DES MATIÈRES

Résidence du gouverneur général	5023
(ordres, décorations et médailles)	
Avis du gouvernement	5024
Possibilités de nominations	5043
Parlement	
Chambre des communes	5047
Bureau du directeur général des élections ...	5047
Commissions	5048
(organismes, conseils et commissions)	
Avis divers	5054
(banques; sociétés de prêts, de fiducie et d'investissements; compagnies d'assurances et de chemins de fer; autres agents du secteur privé)	
Règlements projetés	5055
(y compris les modifications aux règlements existants)	
Index	5094

GOVERNMENT HOUSE

TERMINATION OF APPOINTMENT TO THE ORDER OF CANADA

Notice is hereby given that the appointment of Johnny Nurraq Seotatituuq Issaluk to the Order of Canada was terminated by Ordinance signed by the Governor General of Canada on August 31, 2022.

Ottawa, October 15, 2022

Ian McCowan

Secretary General of the Order of Canada

RÉSIDENCE DU GOUVERNEUR GÉNÉRAL

FIN DE L'APPARTENANCE À L'ORDRE DU CANADA

Avis est par la présente donné que la nomination de Johnny Nurraq Seotatituuq Issaluk à l'Ordre du Canada a été révoquée par ordonnance de la gouverneure générale du Canada le 31 août 2022.

Ottawa, le 15 octobre 2022

Le secrétaire général de l'Ordre du Canada

Ian McCowan

GOVERNMENT NOTICES

DEPARTMENT OF CITIZENSHIP AND IMMIGRATION

IMMIGRATION AND REFUGEE PROTECTION ACT

Ministerial Instructions with respect to the processing of applications for a permanent resident visa made by parents or grandparents of a sponsor as members of the family class and the processing of sponsorship applications made in relation to those applications

These Instructions are published in the *Canada Gazette* in accordance with subsection 87.3(6) of the *Immigration and Refugee Protection Act* (the Act).

These Instructions are given, pursuant to section 87.3 and subsections 92(1.1) and (2) of the Act, by the Minister of Citizenship and Immigration as, in the opinion of the Minister, these Instructions will best support the attainment of the immigration goals established by the Government of Canada by seeing families reunited in Canada.

Scope

These Instructions apply to applications for a permanent resident visa of sponsors' parents or grandparents made under the family class, referred to in paragraphs 117(1)(c) and (d) of the *Immigration and Refugee Protection Regulations* (the Regulations), respectively, as well as to sponsorship applications made in relation to those applications.

Applications received in 2021

These Instructions authorize sponsorship applications received in 2021 and made in relation to applications for a permanent resident visa, which are made by sponsors' parents or grandparents under the family class, to be accepted for processing in the 2022 calendar year, which begins on January 1, 2022, and ends on December 31, 2022.

Interests to sponsor

The Department of Citizenship and Immigration (the Department) accepted interests to sponsor from persons who wanted to sponsor a parent or grandparent beginning at noon, Eastern daylight time, on October 13, 2020, and ending at noon, Eastern standard time, on November 3, 2020. The interests to sponsor were to have been completed and submitted to the Department using the electronic means available for this purpose, and if a potential

AVIS DU GOUVERNEMENT

MINISTÈRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION

LOI SUR L'IMMIGRATION ET LA PROTECTION DES RÉFUGIÉS

Instructions ministérielles sur le traitement des demandes de visa de résident permanent présentées par les parents ou grands-parents d'un répondant, au titre de la catégorie du regroupement familial, et sur le traitement des demandes de parrainage présentées relativement à ces demandes

Les présentes instructions sont publiées dans la *Gazette du Canada* au titre du paragraphe 87.3(6) de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (la Loi).

Ces instructions sont données, en vertu de l'article 87.3 et des paragraphes 92(1.1) et (2) de la Loi, par le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration car, selon le ministre, celles-ci permettront de contribuer dans la mesure du possible à l'atteinte des objectifs en matière d'immigration fixés par le gouvernement du Canada, qui consistent à veiller à la réunification des familles au Canada.

Application

Les présentes instructions s'appliquent aux demandes de visa de résident permanent présentées par les parents ou les grands-parents d'un répondant au titre de la catégorie du regroupement familial, figurant aux alinéas 117(1)c) et 117(1)d) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (le Règlement), respectivement, ainsi qu'aux demandes de parrainage liées à ces demandes de visa.

Demandes reçues en 2021

Ces instructions autorisent les demandes de parrainage reçues en 2021 et faites en relation avec des demandes de visa de résident permanent, qui sont faites par les parents ou les grands-parents des répondants au titre de la catégorie du regroupement familial, à être acceptées pour traitement au cours de l'année civile 2022, qui commence le 1^{er} janvier 2022 et se termine le 31 décembre 2022.

Déclarations d'intérêt aux fins de parrainage

Le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (le Ministère) a accepté les déclarations d'intérêt aux fins de parrainage des personnes qui voulaient parrainer un parent ou un grand-parent à partir de midi, heure avancée de l'Est, le 13 octobre 2020, et s'est terminé à midi, heure normale de l'Est, le 3 novembre 2020. Les déclarations d'intérêt aux fins de parrainage se devaient d'être remplies et soumises au Ministère en utilisant les moyens

sponsor was unable to submit an interest to sponsor by the electronic means made available by the Department due to a mental or physical disability, the Department made alternative formats available.

Invitations to submit a sponsorship application

Invitations to submit a sponsorship application were issued to potential sponsors beginning on September 23, 2021, and ending on October 5, 2021, using a randomized selection process from among all non-duplicate interests to sponsor that were not yet issued an invitation. Invitations issued by the Department were not transferable.

Number of applications received in 2021 to be accepted for processing in 2022

Since the 2021 intake was conducted late in the calendar year, applications received in 2021 will be accepted for processing in 2022.

These Instructions authorize a maximum of 30 000 sponsorship applications received in 2021 and made in relation to applications for a permanent resident visa, which are made by sponsors' parents or grandparents under the family class, to be accepted for processing in the 2022 calendar year, which begins on January 1, 2022, and ends on December 31, 2022.

This maximum may be amended in accordance with any subsequent instructions the Minister may provide.

Applications submitted by electronic means

In order to be accepted for processing, any sponsorship or permanent resident visa application referred to in these Instructions that was received in 2021 must have been submitted using electronic means (apply online).

Potential sponsors or foreign nationals submitting applications referred to in these Instructions who, because of a disability, were unable to meet a requirement to submit an application using electronic means, may have submitted these applications by any other means that were made available or specified by the Minister for that purpose.

Conditions — sponsorship applications

In order to be accepted for processing, any sponsorship application referred to in these Instructions that was received in 2021 that has not been returned under section 12 of the Regulations for not meeting the requirements of sections 10 and 11 of the Regulations — for example by not using all the applicable forms provided by the Department in the application package made available

électroniques disponibles à cette fin, et si un répondant potentiel n'était pas en mesure de soumettre une déclaration d'intérêt par les moyens électroniques mis à sa disposition par le Ministère en raison d'une déficience mentale ou physique, le Ministère pouvait offrir un support de substitution.

Invitation à présenter une demande de parrainage

Les invitations à présenter une demande de parrainage ont été envoyées aux répondants potentiels le 23 septembre 2021 jusqu'au 5 octobre 2021, au moyen d'un processus de sélection aléatoire parmi toutes les déclarations d'intérêt — excluant les doublons — des répondants qui n'avaient pas encore reçu d'invitation. Les invitations envoyées par le Ministère n'étaient pas transférables.

Nombre de demandes reçues en 2021 qui seront acceptées aux fins de traitement en 2022

Puisque le processus de réception des demandes de 2021 a été mené à la fin de l'année civile, les demandes reçues en 2021 seront acceptées pour traitement en 2022.

Les présentes instructions autorisent un maximum de 30 000 demandes de parrainage reçues en 2021 relativement à des demandes de visa de résident permanent, et faites par des parents ou des grands-parents de répondants au titre de la catégorie du regroupement familial, qui seront acceptées aux fins de traitement de l'année civile 2022, laquelle débute le 1^{er} janvier 2022 et se termine le 31 décembre 2022.

Ce maximum peut être modifié conformément aux instructions ultérieures que le ministre peut donner.

Demandes — présentation par voie électronique

Afin d'être traitée, toute demande de parrainage ou demande de visa de résident permanent, reçue en 2021 visée par les présentes instructions, doit avoir été effectuée par voie électronique (demande en ligne).

Les répondants ou les étrangers soumettant une demande visée par les présentes instructions qui, en raison d'un handicap, ne pouvaient satisfaire aux exigences visant la présentation d'une demande par un moyen électronique, ont pu le faire par un autre moyen que le ministre a mis à leur disposition ou qu'il a précisé à cette fin.

Conditions — demandes de parrainage

Afin d'être acceptée pour traitement, toute demande de parrainage visée par les présentes instructions qui a été reçue en 2021 et qui n'a pas été renvoyée au demandeur en vertu de l'article 12 du Règlement parce qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences prévues aux articles 10 et 11 du Règlement — par exemple parce qu'elle n'avait pas été présentée au moyen de tous les formulaires applicables

on the website of the Department or by not including all information, documents and evidence referred to in paragraph 10(1)(c) of the Regulations — must meet the following conditions:

(a) the sponsorship application is made by a person who, having indicated — during the period during which they could do so — their interest in making a sponsorship application by means that have been made available by the Department for that purpose, has been invited to make the application;

(b) the sponsorship application indicates the same information [name, date of birth, address, country of birth, copy of status in Canada document (including its number and must be one from the list of acceptable documents listed in the Guide 5772 — *Application to Sponsor Parents and Grandparents*, made available on the website of the Department and as amended from time to time)] that was included with the interest to sponsor in relation to which the invitation to make a sponsorship application was issued by the Department, or in the case of any difference in information between the interest to sponsor and the sponsorship application, the application includes an explanation of the reason for the change in information and satisfactory evidence that the application pertains to the same potential sponsor identified on the interest to sponsor in relation to which the invitation to make a sponsorship application was issued by the Department;

(c) the sponsorship application is accompanied by the documents required by the application package made available on the website of the Department, as amended from time to time; and

(d) the sponsorship application has been received by the Department within the period of 60 days after the day on which the Department sent the sponsor an invitation to make a sponsorship application. If, however, the sponsorship application and fees required to be paid pursuant to the Regulations are received within 60 days, but some documentation required by these Instructions or the Regulations is missing, the Department shall ordinarily grant the sponsor an extension of an additional 30 days, for a total of 90 days from the date on which the Department sent the sponsor an invitation to make a sponsorship application, to submit the missing documentation.

Conditions — permanent resident visa applications

In order to be accepted for processing, any permanent resident visa application referred to in these Instructions that was received in 2021 that has not been returned under section 12 of the Regulations for not meeting the requirements of sections 10 and 11 of the Regulations — for

fournis par le Ministère dans la trousse de demande mise à disposition sur le site Web du Ministère ou parce qu'elle ne comportait pas tous les renseignements, documents et pièces justificatives visés à l'alinéa 10(1)c) du Règlement — doit remplir les conditions suivantes :

a) la demande de parrainage est présentée par une personne qui, ayant indiqué — durant la période au cours de laquelle elle pouvait le faire — son intérêt à faire une demande de parrainage par les moyens mis à disposition par le Ministère à cette fin, a été invitée à présenter sa demande;

b) la demande de parrainage contient les mêmes renseignements (le nom, la date de naissance, l'adresse, le pays de naissance, une copie du document établissant le statut au Canada, incluant son numéro et figurant au Guide 5772 — *Demande de parrainage pour parents et grands-parents*, qui est mis à disposition sur le site Web du Ministère avec ses modifications successives) que ceux fournis dans la déclaration d'intérêt en réponse à laquelle le Ministère a invité la personne à présenter la demande de parrainage; ou en cas de différence dans les renseignements entre la déclaration d'intérêt aux fins de parrainage et la demande de parrainage, la demande comprend une explication de la raison de ces différences et une preuve satisfaisante que la demande se rapporte au même répondant potentiel figurant sur la déclaration d'intérêt aux fins de parrainage pour lequel l'invitation à présenter une demande de parrainage a été envoyée par le Ministère;

c) la demande de parrainage est accompagnée des documents exigés par la trousse de demande mise à disposition sur le site Web du Ministère avec ses modifications successives;

d) la demande de parrainage a été reçue par le Ministère dans les 60 jours suivant la date où le Ministère a envoyé au répondant une invitation à présenter une demande de parrainage. Si toutefois la demande du répondant et les frais, qui doivent être payés en vertu du Règlement, sont reçus dans cette période, mais qu'il manque certains documents requis par les présentes instructions ou le Règlement, le Ministère doit ordinairement accorder au répondant une prolongation de 30 jours, et ce, pour un total de 90 jours à compter de la date où le Ministère a envoyé au répondant une invitation à présenter une demande de parrainage, afin de soumettre les documents manquants.

Conditions — demandes de visa de résident permanent

Afin d'être acceptée pour traitement, toute demande de visa de résident permanent visée par les présentes instructions qui a été reçue en 2021 et qui n'a pas été renvoyée au demandeur en vertu de l'article 12 du Règlement parce qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences prévues aux

example by not using all the applicable forms provided by the Department in the application package made available on the website of the Department or by not including all information, documents and evidence referred to in paragraph 10(1)(c) of the Regulations — must meet the following conditions:

(a) the permanent resident visa application is made by an applicant sponsored by a person whose sponsorship application met all of the conditions for processing sponsorship applications established by these Instructions;

(b) the permanent resident visa application is accompanied by the documents required by the application package made available on the website of the Department, as amended from time to time; and

(c) the permanent resident visa application has been received by the Department within the period of 60 days after the day on which the Department sent the sponsor an invitation to make a sponsorship application. If, however, the permanent resident visa application and fees required to be paid pursuant to the Regulations are received within 60 days, but some documentation required by these Instructions or the Regulations is missing, the Department shall ordinarily grant the applicant an extension of an additional 30 days, for a total of 90 days after the date on which the Department sent the sponsor an invitation to make a sponsorship application, to submit the missing documentation.

Applications received in 2022

These Instructions authorize new sponsorship applications made in relation to applications for a permanent resident visa, which are made by sponsors' parents or grandparents under the family class to be received in the 2022 calendar year, which begins on January 1, 2022, and ends on December 31, 2022.

Interests to sponsor

The Department accepted interests to sponsor from persons who wanted to sponsor a parent or grandparent beginning at noon, Eastern daylight time, on October 13, 2020, and ending at noon, Eastern standard time, on November 3, 2020. The interests to sponsor were to have been completed and submitted to the Department using the electronic means available for this purpose, and if a potential sponsor was unable to submit an interest to sponsor by the electronic means made available by the Department due to a mental or physical disability, the Department made alternative formats available.

articles 10 et 11 du Règlement — par exemple parce qu'elle n'avait pas été présentée au moyen de tous les formulaires applicables fournis par le Ministère dans la trousse de demande mise à disposition sur le site Web du Ministère ou parce qu'elle ne comportait pas tous les renseignements, documents et pièces justificatives visés à l'alinéa 10(1)c) du Règlement — doit remplir les conditions suivantes :

a) la demande de visa de résident permanent est présentée par un demandeur qui est parrainé par une personne dont la demande remplissait toutes les conditions de traitement pour les demandes de répondants établies dans les présentes instructions;

b) la demande de visa de résident permanent est accompagnée des documents exigés par la trousse de demande mise à disposition sur le site Web du Ministère avec ses modifications successives;

c) la demande de visa de résident permanent a été reçue par le Ministère dans les 60 jours suivant la date où le Ministère a envoyé au répondant une invitation à présenter une demande de parrainage. Si toutefois la demande de visa de résident permanent et les frais, qui doivent être payés en vertu du Règlement, sont reçus dans cette période, mais qu'il manque certains documents requis par les présentes instructions ou le Règlement, le Ministère doit ordinairement accorder au demandeur une prolongation de 30 jours, et ce, pour un total de 90 jours à compter de la date où le Ministère a envoyé au répondant une invitation à présenter une demande de parrainage, afin de soumettre les documents manquants.

Demandes reçues en 2022

Ces instructions autorisent les nouvelles demandes de parrainage faites en relation avec des demandes de visa de résident permanent, qui sont faites par les parents ou les grands-parents des répondants au titre de la catégorie du regroupement familial, à être reçues au cours de l'année civile 2022, qui commence le 1^{er} janvier 2022 et se termine le 31 décembre 2022.

Déclarations d'intérêt aux fins de parrainage

Le Ministère a accepté les déclarations d'intérêt aux fins de parrainage des personnes qui voulaient parrainer un parent ou un grand-parent à partir de midi, heure avancée de l'Est, le 13 octobre 2020, et s'est terminé à midi, heure normale de l'Est, le 3 novembre 2020. Les déclarations d'intérêt aux fins de parrainage se devaient d'être remplies et soumises au Ministère en utilisant les moyens électroniques disponibles à cette fin, et si un répondant potentiel n'était pas en mesure de soumettre une déclaration d'intérêt par les moyens électroniques mis à sa disposition par le Ministère en raison d'une déficience mentale ou physique, le Ministère a offert un support de substitution.

Invitations to submit a sponsorship application

Invitations to submit a sponsorship application will be issued to potential sponsors using a randomized selection process from among all non-duplicate interests to sponsor that have not yet been issued an invitation. Invitations issued by the Department are not transferable.

Number of applications received in 2022 to be accepted for processing

Following the receipt of applications in 2022, it is anticipated that there will be insufficient time to process these applications in the 2022 calendar year, which begins on January 1, 2022, and ends on December 31, 2022.

Applications to be submitted by electronic means

In order to be accepted for processing, any sponsorship or permanent resident visa application referred to in these Instructions that was received on or after the coming into force of the Instructions must be submitted using electronic means (apply online).

An alternate application format would be provided to foreign nationals, sponsors, and their representatives who are unable to apply online.

Applications received by Immigration, Refugees and Citizenship Canada on or after the coming into force of these Instructions that were not submitted by electronic means will not be accepted and processing fees will be returned, except in the case of foreign nationals, sponsors or authorized representatives who may submit an application by any other means that is made available or specified by the Minister for that purpose, in accordance with these Instructions.

Conditions — sponsorship applications

In order to be processed, any sponsorship application referred to in these Instructions that is received in 2022 that has not been returned under section 12 of the Regulations for not meeting the requirements of sections 10 and 11 of the Regulations — for example by not using all the applicable forms provided by the Department in the application package made available on the website of the Department or by not including all information, documents and evidence referred to in paragraph 10(1)(c) of the Regulations — must meet the following conditions:

- (a) the sponsorship application is made by a person who, having indicated — during the period during which they could do so — their interest in making a sponsorship application by means that have been made available by the Department for that purpose, has been invited to make the application;

Invitations à présenter une demande de parrainage

Les invitations à présenter une demande de parrainage seront envoyées aux répondants potentiels à la suite d'un processus de sélection aléatoire parmi toutes les déclarations d'intérêt — excluant les doublons — des répondants qui n'ont pas encore reçu d'invitation. Les invitations envoyées par le Ministère ne sont pas transférables.

Nombre de demandes reçues en 2022 qui seront acceptées aux fins de traitement

À la suite de la réception des demandes en 2022, il est prévu qu'il n'y aura pas suffisamment de temps pour traiter toutes ces demandes dans l'année civile 2022, laquelle débute le 1^{er} janvier 2022 et se termine le 31 décembre 2022.

Demandes — présentation par voie électronique

Afin d'être acceptée pour traitement, toute demande de parrainage ou demande de visa de résident permanent visée par les présentes instructions qui ont été reçues à la date d'entrée en vigueur des instructions ou après cette date doit avoir été effectuée par voie électronique (demande en ligne).

Une demande dans un format alternatif sera offerte aux étrangers, leurs répondants ou leurs représentants, s'ils sont incapables de soumettre une demande en ligne.

Les demandes reçues par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada à compter de la date d'entrée en vigueur des présentes instructions qui n'ont pas été présentées par voie électronique ne seront pas acceptées et les frais de traitement seront remboursés, sauf dans le cas des étrangers, des répondants ou des représentants autorisés, qui soumettent leur demande par un autre moyen que le ministre met à leur disposition ou précise à cette fin, conformément aux présentes instructions.

Conditions — demandes de parrainage

Afin d'être acceptée pour traitement, toute demande de parrainage visée par les présentes instructions qui a été reçue en 2022 et qui n'a pas été renvoyée au demandeur en vertu de l'article 12 du Règlement parce qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences prévues aux articles 10 et 11 du Règlement — par exemple parce qu'elle n'avait pas été présentée au moyen de tous les formulaires applicables fournis par le Ministère dans la trousse de demande mise à disposition sur le site Web du Ministère ou parce qu'elle ne comportait pas tous les renseignements, documents et pièces justificatives visés à l'alinéa 10(1)c) du Règlement — doit remplir les conditions suivantes :

- a) la demande de parrainage est présentée par une personne qui, ayant indiqué — durant la période au cours de laquelle elle pouvait le faire — son intérêt à faire une demande de parrainage par les moyens mis à disposition par le Ministère à cette fin, a été invitée à présenter sa demande;

(b) the sponsorship application indicates the same information [name, date of birth, address, country of birth, copy of status in Canada document (including its number and must be one from the list of acceptable documents listed in the Guide 5772 — *Application to Sponsor Parents and Grandparents*, made available on the website of the Department and as amended from time to time)] that was included with the interest to sponsor in relation to which the invitation to make a sponsorship application was issued by the Department, or in the case of any difference in information between the interest to sponsor and the sponsorship application, the application includes an explanation of the reason for the change in information and satisfactory evidence that the application pertains to the same potential sponsor identified on the interest to sponsor in relation to which the invitation to make a sponsorship application was issued by the Department;

(c) the sponsorship application is accompanied by the documents required by the application package made available on the website of the Department, as amended from time to time; and

(d) the sponsorship application has been received by the Department no later than by the deadline indicated on the sponsor's invitation to make a sponsorship application, which shall be at least a period of 60 days from the date the Department sent the sponsor an invitation to make a sponsorship application. If, however, the sponsorship application and fees required to be paid pursuant to the Regulations are received within this period, but some documentation required by these Instructions or the Regulations is missing, the Department shall ordinarily grant the sponsor an extension of an additional 30 days from date the Department issues the request to submit the missing documentation.

Conditions — permanent resident visa applications

In order to be processed, any permanent resident visa application referred to in these Instructions that was received in 2022 and that has not been returned under section 12 of the Regulations for not meeting the requirements of sections 10 and 11 of the Regulations — for example by not using all the applicable forms provided by the Department in the application package made available on the website of the Department or by not including all information, documents and evidence referred to in paragraph 10(1)(c) of the Regulations — must meet the following conditions:

(a) the permanent resident visa application is made by an applicant sponsored by a person whose sponsorship application met all of the conditions for processing sponsorship applications established by these Instructions;

b) la demande de parrainage contient les mêmes renseignements (le nom, la date de naissance, l'adresse, le pays de naissance, une copie du document établissant le statut au Canada, incluant son numéro et figurant au Guide 5772 — *Demande de parrainage pour parents et grands-parents*, qui est mis à disposition sur le site Web du Ministère avec ses modifications successives) que ceux fournis dans la déclaration d'intérêt en réponse à laquelle le Ministère a invité la personne à présenter la demande de parrainage; ou en cas de différence dans les renseignements entre la déclaration d'intérêt aux fins de parrainage et la demande de parrainage, la demande comprend une explication de la raison de ces différences et une preuve satisfaisante que la demande se rapporte au même répondant potentiel figurant sur la déclaration d'intérêt aux fins de parrainage pour lequel l'invitation à présenter une demande de parrainage a été envoyée par le Ministère;

c) la demande de parrainage est accompagnée des documents exigés par la trousse de demande mise à disposition sur le site Web du Ministère avec ses modifications successives;

d) la demande de parrainage a été reçue par le Ministère au plus tard à la date limite indiquée sur l'invitation du répondant à présenter une demande de parrainage, qui doit être au moins 60 jours après la date à laquelle le Ministère a envoyé au répondant une invitation à présenter une demande de parrainage. Si toutefois la demande du répondant et les frais, qui doivent être payés en vertu du Règlement, sont reçus dans cette période, mais qu'il manque certains documents requis par les présentes instructions ou le Règlement, le Ministère doit ordinairement accorder au répondant une prolongation de 30 jours à compter de la date où le Ministère a envoyé la requête de soumettre les documents manquants.

Conditions — demandes de visa de résident permanent

Afin d'être acceptée pour traitement, toute demande de visa de résident permanent visée par les présentes instructions qui a été reçue en 2022 et qui n'a pas été renvoyée au demandeur en vertu de l'article 12 du Règlement parce qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences prévues aux articles 10 et 11 du Règlement — par exemple parce qu'elle n'avait pas été présentée au moyen de tous les formulaires applicables fournis par le Ministère dans la trousse de demande mise à disposition sur le site Web du Ministère ou parce qu'elle ne comportait pas tous les renseignements, documents et pièces justificatives visés à l'alinéa 10(1)c) du Règlement — doit remplir les conditions suivantes :

a) la demande de visa de résident permanent est présentée par un demandeur qui est parrainé par une

(b) the permanent resident visa application is accompanied by the documents required by the application package made available on the website of the Department, as amended from time to time; and

(c) the permanent resident visa application has been received by the Department no later than by the deadline indicated on the sponsor's invitation to make a sponsorship application, which shall be at least a period of 60 days from the date the Department sent the sponsor an invitation to make a sponsorship application. If, however, the permanent resident visa application and fees required to be paid pursuant to the Regulations are received within this period, but some documentation required by these Instructions or the Regulations is missing, the Department shall ordinarily grant the applicant an extension of an additional 30 days from date the Department issues the request to submit the missing documentation.

Order for processing

Applications meeting the applicable conditions established by these Instructions are processed in the order in which they are received by the Department.

Humanitarian and compassionate requests

A request made under subsection 25(1) of the Act from outside Canada and that accompanies an application that was not accepted for processing under these Instructions will not be processed.

Disposition of applications

Any application that does not meet the applicable conditions established by these Instructions will be returned.

Repeal

The following Instructions are repealed, effective upon signature:

(a) *Ministerial Instructions with respect to the processing of applications for a permanent resident visa made by parents or grandparents of a sponsor as members of the family class and the processing of sponsorship applications made in relation to those applications*, published in Part I of the *Canada Gazette* on December 25, 2021.

personne dont la demande remplissait toutes les conditions de traitement pour les demandes de répondants établies dans les présentes instructions;

b) la demande de visa de résident permanent est accompagnée des documents exigés par la trousse de demande mise à disposition sur le site Web du Ministère avec ses modifications successives;

c) la demande de visa de résident permanent a été reçue par le Ministère au plus tard à la date limite indiquée sur l'invitation du répondant à présenter une demande de parrainage, qui doit être au moins 60 jours après la date à laquelle le Ministère a envoyé au répondant une invitation à présenter une demande de parrainage. Si toutefois la demande du répondant et les frais, qui doivent être payés en vertu du Règlement, sont reçus dans cette période, mais qu'il manque certains documents requis par les présentes instructions ou le Règlement, le Ministère doit ordinairement accorder au répondant une prolongation de 30 jours à compter de la date où le Ministère a envoyé la requête de soumettre les documents manquants.

Ordre de traitement

Les demandes qui remplissent les conditions applicables prévues aux présentes instructions sont traitées dans l'ordre dans lequel elles sont reçues par le Ministère.

Demandes fondées sur des motifs d'ordre humanitaire

La demande présentée à l'étranger au titre du paragraphe 25(1) de la Loi qui accompagne une demande n'ayant pas été acceptée aux fins de traitement au titre des présentes instructions ne sera pas traitée.

Disposition des demandes

Toute demande qui ne remplit pas les conditions applicables prévues aux présentes instructions sera renvoyée au demandeur.

Abrogation

Les instructions ci-après sont abrogées à la signature :

a) *les Instructions ministérielles sur le traitement des demandes de visa de résident permanent présentées par les parents ou grands-parents d'un répondant, au titre de la catégorie du regroupement familial, et sur le traitement des demandes de parrainage présentées relativement à ces demandes* publiées dans la Partie I de la *Gazette du Canada* le 25 décembre 2021.

Coming into effect

These Instructions take effect upon signature.

Ottawa, October 6, 2022

The Hon. Sean Fraser, P.C., M.P.
Minister of Citizenship and Immigration

DEPARTMENT OF CITIZENSHIP AND IMMIGRATION**IMMIGRATION AND REFUGEE PROTECTION ACT**

Ministerial Instructions with respect to the processing of applications for a permanent resident visa made by parents or grandparents of a sponsor as members of the family class and the processing of sponsorship applications made in relation to those applications

These Instructions are published in the *Canada Gazette* in accordance with subsection 87.3(6) of the *Immigration and Refugee Protection Act* (the Act).

These Instructions are given, pursuant to section 87.3 and subsections 92(1.1) and (2) of the Act, by the Minister of Citizenship and Immigration as, in the opinion of the Minister, these Instructions will best support the attainment of the immigration goals established by the Government of Canada by seeing families reunited in Canada.

These instructions are intended to ensure that as of January 1, 2023, no new permanent resident visa applications made by parents or grandparents of a sponsor and no sponsorship applications made in relation to those applications are received for processing until further Instructions are issued. Unless a new intake for the 2023 calendar year is implemented, for the 2023 calendar year the Department of Citizenship and Immigration (the Department) will only be accepting for processing permanent resident visa applications made by parents or grandparents of a sponsor and sponsorship applications made in relation to those applications that were received in 2022 pursuant to the conditions outlined below.

Scope

These Instructions apply to applications for a permanent resident visa of sponsors' parents or grandparents made under the Family Class, referred to in paragraphs 117(1)(c) and (d) of the *Immigration and Refugee Protection Regulations* (the Regulations), respectively, as well as to

Entrée en vigueur

Les présentes instructions entrent en vigueur au moment de la signature.

Ottawa, le 6 octobre 2022

Le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration
L'hon. Sean Fraser, C.P., député

MINISTÈRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION**LOI SUR L'IMMIGRATION ET LA PROTECTION DES RÉFUGIÉS**

Instructions ministérielles sur le traitement des demandes de visa de résident permanent présentées par les parents ou grands-parents d'un répondant, au titre de la catégorie du regroupement familial, et sur le traitement des demandes de parrainage présentées relativement à ces demandes

Les présentes instructions sont publiées dans la *Gazette du Canada* conformément au paragraphe 87.3(6) de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (la Loi).

Ces instructions sont données, en vertu de l'article 87.3 et des paragraphes 92(1.1) et (2) de la Loi, par le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration, car, selon le ministre, celles-ci permettront de contribuer dans la mesure du possible à l'atteinte des objectifs en matière d'immigration fixés par le gouvernement du Canada, qui consistent à veiller à la réunification des familles au Canada.

Ces instructions visent à faire en sorte que, à partir du 1^{er} janvier 2023, aucune demande de visa de résident permanent présentée par les parents ou les grands-parents d'un répondant ni aucune demande de parrainage liée à ces demandes de visa ne soient acceptées aux fins de traitement jusqu'à la publication de nouvelles instructions. À moins qu'un nouveau processus de réception des demandes soit mis en œuvre durant l'année civile 2023, pour l'année civile 2023, le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (le Ministère) acceptera pour traitement seulement les demandes de visa de résident permanent effectuées par les parents et les grands-parents d'un répondant et les demandes de parrainage liées à ces demandes de visa qui ont été reçues en 2022 en vertu des conditions décrites ci-après.

Application

Les présentes instructions s'appliquent aux demandes de visa de résident permanent présentées par les parents ou les grands-parents d'un répondant au titre de la catégorie du regroupement familial, visées aux alinéas 117(1)(c) et 117(1)(d) du *Règlement sur l'immigration et la protection*

sponsorship applications made in relation to those applications.

Applications received in 2022

Interests to sponsor

The Department accepted interests to sponsor from persons who wanted to sponsor a parent or grandparent beginning at noon, Eastern daylight time, on October 13, 2020, and ending at noon, Eastern standard time, on November 3, 2020. The interests to sponsor were to have been completed and submitted to the Department using the electronic means available for this purpose, and if a potential sponsor was unable to submit an interest to sponsor by the electronic means made available by the Department due to a mental or physical disability, the Department made alternative formats available.

Invitations to submit a sponsorship application

Invitations to submit a sponsorship application will be issued to potential sponsors in 2022 using a randomized selection process from among all non-duplicate interests to sponsors that were not yet issued an invitation. Invitations issued by the Department are not transferable.

Conditions — sponsorship applications

In order to be accepted for processing, any sponsorship application referred to in these Instructions that was received in 2022 that has not been returned under section 12 of the Regulations for not meeting the requirements of sections 10 and 11 of the Regulations — for example by not using all the applicable forms provided by the Department in the application package made available on the website of the Department or by not including all information, documents and evidence referred to in paragraph 10(1)(c) of the Regulations — must meet the following conditions:

- (a) the sponsorship application is made by a person who, having indicated — during the period during which they could do so — their interest in making a sponsorship application by means that have been made available by the Department for that purpose, has been invited to make the application;
- (b) the sponsorship application indicates the same information, [name, date of birth, address, country of birth, copy of status in Canada document (including its number and must be one from the list of acceptable documents listed in the Guide 5772 — *Application to Sponsor Parents and Grandparents*, made available on the website of the Department and as amended from

des réfugiés (le Règlement), respectivement, ainsi qu'aux demandes de parrainage liées à ces demandes de visa.

Demandes reçues en 2022

Déclarations d'intérêt aux fins de parrainage

Le Ministère a accepté les déclarations d'intérêt aux fins de parrainage des personnes qui voulaient parrainer un parent ou un grand-parent à partir de midi, heure avancée de l'Est, le 13 octobre 2020, et s'est terminé à midi, heure normale de l'Est, le 3 novembre 2020. Les déclarations d'intérêt aux fins de parrainage se devaient d'être remplies et soumises au Ministère en utilisant les moyens électroniques disponibles à cette fin, et si un répondant potentiel n'était pas en mesure de soumettre une déclaration d'intérêt par les moyens électroniques mis à sa disposition par le Ministère en raison d'une déficience mentale ou physique, le Ministère pouvait offrir un support de substitution.

Invitation à présenter une demande de parrainage

Les invitations à présenter une demande de parrainage seront envoyées aux répondants potentiels en 2022, au moyen d'un processus de sélection aléatoire parmi toutes les déclarations d'intérêt — excluant les doublons — des répondants qui n'avaient pas encore reçu d'invitation. Les invitations envoyées par le Ministère ne sont pas transférables.

Conditions — demandes de parrainage

Afin d'être acceptée pour traitement, toute demande de parrainage visée par les présentes instructions qui a été reçue en 2022 et qui n'a pas été renvoyée au demandeur en vertu de l'article 12 du Règlement parce qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences prévues aux articles 10 et 11 du Règlement — par exemple parce qu'elle n'avait pas été présentée au moyen de tous les formulaires applicables fournis par le Ministère dans la trousse de demande mise à disposition sur le site Web du Ministère ou parce qu'elle ne comportait pas tous les renseignements, documents et pièces justificatives visés à l'alinéa 10(1)c) du Règlement — doit remplir les conditions suivantes :

- a) la demande de parrainage est présentée par une personne qui, ayant indiqué — durant la période au cours de laquelle elle pouvait le faire — son intérêt à faire une demande de parrainage par les moyens mis à disposition par le Ministère à cette fin, a été invitée à présenter sa demande;
- b) la demande de parrainage contient les mêmes renseignements (le nom, la date de naissance, l'adresse, le pays de naissance, une copie du document établissant le statut au Canada, incluant son numéro et figurant au Guide 5772 — *Demande de parrainage pour parents et grands-parents*, qui est mis à disposition sur le site

time to time)] that was included with the interest to sponsor in relation to which the invitation to make a sponsorship application was issued by the Department, or in the case of any difference in information between the interest to sponsor and the sponsorship application, the application includes an explanation of the reason for the change in information and satisfactory evidence that the application pertains to the same potential sponsor identified on the interests to sponsor in relation to which the invitation to make a sponsorship application was issued by the Department;

(c) the sponsorship application is accompanied by the documents required by the application package made available on the website of the Department, as amended from time to time; and

(d) the sponsorship application has been received by the Department no later than by the deadline indicated on the sponsor's invitation to make a sponsorship application, which shall be at least a period 60 days from the date the Department sent the sponsor an invitation to make a sponsorship application. If, however, the sponsorship application and fees required to be paid pursuant to the Regulations are received within this period, but some documentation required by these Instructions or the Regulations is missing, the Department shall ordinarily grant the sponsor an extension of an additional 30 days from date the Department issues the request to submit the missing documentation.

Conditions — permanent resident visa applications

In order to be accepted for processing, any permanent resident visa application referred to in these Instructions that was received in 2022 that has not been returned under section 12 of the Regulations for not meeting the requirements of sections 10 and 11 of the Regulations — for example by not using all the applicable forms provided by the Department in the application package made available on the website of the Department or by not including all information, documents and evidence referred to in paragraph 10(1)(c) of the Regulations — must meet the following conditions:

(a) the permanent resident visa application is made by an applicant sponsored by a person whose sponsorship application met all of the conditions for processing sponsorship applications established by these Instructions;

(b) the permanent resident visa application is accompanied by the documents required by the application package made available on the website of the Department, as amended from time to time; and

Web du Ministère avec ses modifications successives) que ceux fournis dans la déclaration d'intérêt en réponse à laquelle le Ministère a invité la personne à présenter la demande de parrainage; ou en cas de différence dans les renseignements entre la déclaration d'intérêt aux fins de parrainage et la demande de parrainage, la demande comprend une explication de la raison de ces différences et une preuve satisfaisante que la demande se rapporte au même répondant potentiel figurant sur la déclaration d'intérêt aux fins de parrainage pour lequel l'invitation à présenter une demande de parrainage a été envoyée par le Ministère;

c) la demande de parrainage est accompagnée des documents exigés par la trousse de demande mise à disposition sur le site Web du Ministère avec ses modifications successives;

d) la demande de parrainage a été reçue par le Ministère au plus tard à la date limite indiquée sur l'invitation du répondant à présenter une demande de parrainage, qui doit être au moins 60 jours après la date à laquelle le Ministère a envoyé au répondant une invitation à présenter une demande de parrainage. Si toutefois la demande du répondant et les frais, qui doivent être payés en vertu du Règlement, sont reçus dans cette période, mais qu'il manque certains documents requis par les présentes instructions ou le Règlement, le Ministère doit ordinairement accorder au répondant une prolongation de 30 jours à compter de la date où le Ministère a envoyé la requête de soumettre les documents manquants.

Conditions — demandes de visa de résident permanent

Afin d'être acceptée pour traitement, toute demande de visa de résident permanent visée par les présentes instructions qui a été reçue en 2022 et qui n'a pas été renvoyée au demandeur en vertu de l'article 12 du Règlement parce qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences prévues aux articles 10 et 11 du Règlement — par exemple parce qu'elle n'avait pas été présentée au moyen de tous les formulaires applicables fournis par le Ministère dans la trousse de demande mise à disposition sur le site Web du Ministère ou parce qu'elle ne comportait pas tous les renseignements, documents et pièces justificatives visés à l'alinéa 10(1)c) du Règlement — doit remplir les conditions suivantes :

a) la demande de visa de résident permanent est présentée par un demandeur qui est parrainé par une personne dont la demande remplissait toutes les conditions de traitement pour les demandes de répondants établies dans les présentes instructions;

b) la demande de visa de résident permanent est accompagnée des documents exigés par la trousse de demande mise à disposition sur le site Web du Ministère avec ses modifications successives;

(c) the permanent resident visa application has been received by the Department no later than by the deadline indicated on the sponsor's invitation to make a sponsorship application, which shall be at least a period of 60 days from the date the Department sent the sponsor an invitation to make a sponsorship application. If, however, the permanent resident visa application and fees required to be paid pursuant to the Regulations are received within this period, but some documentation required by these Instructions or the Regulations is missing, the Department shall ordinarily grant the applicant an extension of an additional 30 days from date the Department issues the request to submit the missing documentation.

Applications to be submitted by electronic means

In order to be accepted for processing, any sponsorship or permanent resident visa application referred to in these Instructions that was received on or after the coming into force of the Instructions must be submitted using electronic means (apply online).

An alternate application format would be provided to foreign nationals, sponsors, and their representatives who are unable to apply online.

Applications received by Immigration, Refugees and Citizenship Canada on or after the coming into force of these Instructions that were not submitted by electronic means will not be accepted and processing fees will be returned, except in the case of foreign nationals, sponsors, or authorized representatives who may submit an application by any other means that is made available or specified by the Minister for that purpose, in accordance with these Instructions.

Number of applications to be accepted for processing in a year

Since the 2022 intake will be conducted late in the calendar year, applications received in 2022 will be accepted for processing in 2023.

These Instructions authorize a maximum of 15 000 sponsorship applications received in 2022 and made in relation to applications for a permanent resident visa, which are made by sponsors' parents or grandparents under the family class, to be accepted for processing in the 2023 calendar year, which begins on January 1, 2023, and ends on December 31, 2023.

This maximum may be amended in accordance with any subsequent Instructions the Minister may provide.

c) la demande de visa de résident permanent a été reçue par le Ministère au plus tard à la date limite indiquée sur l'invitation du répondant à présenter une demande de parrainage, qui doit être au moins 60 jours après la date à laquelle le Ministère a envoyé au répondant une invitation à présenter une demande de parrainage. Si toutefois la demande du répondant et les frais, qui doivent être payés en vertu du Règlement, sont reçus dans cette période, mais qu'il manque certains documents requis par les présentes instructions ou le Règlement, le Ministère doit ordinairement accorder au répondant une prolongation de 30 jours à compter de la date où le Ministère a envoyé la requête de soumettre les documents manquants.

Demandes — présentation par voie électronique

Afin d'être acceptée pour traitement, toute demande de parrainage ou demande de visa de résident permanent visée par les présentes instructions qui ont été reçues à la date d'entrée en vigueur des instructions, ou après cette date, doit avoir été effectuée par voie électronique (demande en ligne).

Une demande dans un format alternatif sera offerte aux étrangers, leurs répondants ou leurs représentants, s'ils sont incapables de soumettre une demande en ligne.

Les demandes reçues par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada à compter de la date d'entrée en vigueur des présentes instructions qui n'ont pas été présentées par voie électronique ne seront pas acceptées et les frais de traitement seront remboursés, sauf dans le cas des étrangers, les répondants ou les représentants autorisés, qui soumettent leur demande par un autre moyen que le ministre met à leur disposition ou précise à cette fin, conformément aux présentes instructions.

Nombre de demandes qui seront acceptées aux fins de traitement chaque année

Puisque le processus de réception des demandes de 2022 sera effectué à la fin de l'année civile, les demandes de parrainage reçues en 2022 seront acceptées pour traitement en 2023.

Les présentes instructions autorisent un maximum de 15 000 demandes de parrainage reçues en 2022 relativement à des demandes de visa de résident permanent, et faites par des parents ou des grands-parents de répondants au titre de la catégorie du regroupement familial, qui seront acceptées aux fins de traitement de l'année civile 2023, laquelle débute le 1^{er} janvier 2023 et se termine le 31 décembre 2023.

Ce maximum peut être modifié conformément aux instructions ultérieures que le ministre peut donner.

Order for processing

Applications meeting the applicable conditions established by these Instructions are processed in the order in which they are received by the Department.

Humanitarian and compassionate requests

A request made under subsection 25(1) of the Act from outside Canada and that accompanies an application that was not accepted for processing under these Instructions will not be processed.

Disposition of applications

Any application that does not meet the applicable conditions established by these Instructions will be returned.

Coming into effect

These Instructions take effect on January 1, 2023.

Ottawa, October 6, 2022

The Hon. Sean Fraser, P.C., M.P.
Minister of Citizenship and Immigration

DEPARTMENT OF CITIZENSHIP AND IMMIGRATION**IMMIGRATION AND REFUGEE PROTECTION ACT***Ministerial Instructions with respect to the submission of online applications for permanent resident visas and other documents*

These Instructions are published in the *Canada Gazette*, in accordance with subsection 87.3(6) of the *Immigration and Refugee Protection Act* (the Act).

These Instructions are given, pursuant to section 87.3, by the Minister of Citizenship and Immigration as, in the opinion of the Minister, these Instructions will best support the attainment of the immigration goals established by the Government of Canada.

These Instructions are consistent with the objectives of the Act, as set out in section 3.

Instructions are directed to officers who are charged with handling and/or reviewing certain applications for permanent resident visas, applications for permanent resident status, and sponsorship applications by establishing conditions that must be met before the processing of an application.

Ordre de traitement

Les demandes qui remplissent les conditions applicables prévues aux présentes instructions sont traitées dans l'ordre dans lequel elles sont reçues par le Ministère.

Demandes fondées sur des motifs d'ordre humanitaire

La demande présentée à l'étranger au titre du paragraphe 25(1) de la Loi qui accompagne une demande n'ayant pas été acceptée aux fins de traitement au titre des présentes instructions ne sera pas traitée.

Disposition des demandes

Toute demande qui ne remplit pas les conditions applicables prévues aux présentes instructions sera renvoyée au demandeur.

Entrée en vigueur

Les présentes instructions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Ottawa, le 6 octobre 2022

Le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration
L'hon. Sean Fraser, C.P., député

MINISTÈRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION**LOI SUR L'IMMIGRATION ET LA PROTECTION DES RÉFUGIÉS***Instructions ministérielles concernant la soumission de demandes en ligne pour des visas de résident permanent et d'autres documents*

Les présentes instructions sont publiées dans la *Gazette du Canada* conformément au paragraphe 87.3(6) de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (la Loi).

Les présentes instructions sont données, en vertu de l'article 87.3, par le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration, car, de l'avis du ministre, ces instructions sont les plus susceptibles d'aider l'atteinte des objectifs fixés pour l'immigration par le gouvernement du Canada.

Les présentes instructions sont conformes aux objectifs énoncés à l'article 3 de la Loi.

Elles s'adressent aux agents responsables de la manipulation et/ou de l'examen de certaines demandes de visas de résident permanent, les demandes de statut de résident permanent et les demandes de parrainage en prévoyant des conditions à respecter en vue du traitement des demandes.

Considerations

Recognizing Immigration, Refugees and Citizenship Canada's commitment to reducing inventories and processing times, including those caused by the COVID-19 pandemic, and that doing so requires measures that increase processing capacity and allow Immigration, Refugees and Citizenship Canada to receive and redistribute applications where processing capacity exists;

Noting that Canada's immigration objectives, as set out in section 3 of the Act, include the establishment of fair and efficient procedures to maintain the integrity of the Canadian immigration system.

Scope

These Instructions apply to applications for permanent resident visas, applications for permanent resident status, and sponsorship applications made under the following immigration streams and submitted on or after the coming into force dates listed in these Instructions:

- Permit Holder Class, referred to in sections 64 and 65 of the *Immigration and Refugee Protection Regulations* (the Regulations);
- Québec Skilled Worker Class, referred to in section 86 of the Regulations;
- Provincial Nominee Class, referred to in section 87 of the Regulations, excluding applicants referred to in section 10.1 of the Act;
- Atlantic Immigration Class, referred to in section 87.3 of the Regulations;
- Québec Investor Class, referred to in section 90 of the Regulations;
- Québec Entrepreneur Class, referred to in section 97 of the Regulations;
- Start-Up Business Class, referred to in section 98.01 of the Regulations;
- Self-Employed Persons Class and Quebec Self-Employed Persons Class, referred to in sections 100 and 101 of the Regulations, respectively;
- Family Class, referred to in sections 116, 117 and 130 of the Regulations, excluding those referred to in paragraphs 117(c) and (d), which are governed by the *Ministerial Instructions with respect to the processing of applications for a permanent resident visa made by parents or grandparents of a sponsor as members of the family class and the processing of sponsorship applications made in relation to those applications*;
- Spouse or Common-Law Partner in Canada Class, referred to in sections 123, 124, and 130 of the Regulations;

Considérations

Considérant l'engagement d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada en vue de réduire les volumes de demandes et les délais de traitement, y compris ceux qui ont été occasionnés par la pandémie de COVID-19, et le fait que cet engagement exige de prendre des mesures qui augmentent la capacité de traitement et permettent à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada de recevoir les demandes et de les réacheminer aux bureaux qui ont une capacité de traitement suffisante;

Considérant que les objectifs du Canada en matière d'immigration énoncés à l'article 3 de la Loi incluent la mise en place d'une procédure équitable et efficace permettant de préserver l'intégrité du système d'immigration canadien.

Portée

Les présentes instructions s'appliquent aux nouvelles demandes de visa de résident permanent, au statut de résident permanent et aux demandes de parrainage, présentées dans le cadre des volets d'immigration suivants et soumises aux dates d'entrée en vigueur indiquées dans les présentes instructions ou après ces dates :

- Catégorie des titulaires de permis, décrite aux articles 64 et 65 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (le Règlement);
- Catégorie des travailleurs qualifiés (Québec), décrite à l'article 86 du Règlement;
- Catégorie des candidats des provinces, décrite à l'article 87 du Règlement, à l'exclusion des candidats visés à l'article 10.1 de la Loi;
- Catégorie de l'immigration au Canada atlantique, décrite à l'article 87.3 du Règlement;
- Catégorie des investisseurs (Québec), décrite à l'article 90 du Règlement;
- Catégorie des entrepreneurs (Québec), décrite à l'article 97 du Règlement;
- Catégorie « démarrage d'entreprise », décrite à l'article 98.01 du Règlement;
- Catégorie des travailleurs autonomes et catégorie des travailleurs autonomes (Québec), décrites aux articles 100 et 101 du Règlement, respectivement;
- Catégorie du regroupement familial, décrite aux articles 116, 117 et 130 du Règlement, à l'exclusion des personnes mentionnées aux alinéas 117c) et d), qui sont régies par les *Instructions ministérielles sur le traitement des demandes de visa de résident permanent présentées par les parents ou grands-parents d'un répondant, au titre de la catégorie du regroupement familial, et sur le traitement des demandes de parrainage présentées relativement à ces demandes*;
- Catégorie des époux ou conjoints de fait au Canada, décrite aux articles 123, 124 et 130 du Règlement;

- Rural and Northern Immigration Pilot, first authorized through Ministerial Instructions issued on August 17, 2019, under section 14.1 of the Act;
 - Home Support Worker Pilot, first authorized through Ministerial Instructions issued on June 18, 2019, under section 14.1 of the Act;
 - Home Child Care Provider Pilot, first authorized through Ministerial Instructions issued on June 18, 2019, under section 14.1 of the Act;
 - Agri-Food Pilot, first authorized through Ministerial Instructions issued on May 15, 2020, under section 14.1 of the Act.
- Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, autorisé pour la première fois au moyen d'instructions ministérielles données le 17 août 2019 en vertu de l'article 14.1 de la Loi;
 - Programme pilote des aides familiaux à domicile, autorisé pour la première fois au moyen d'instructions ministérielles données le 18 juin 2019 en vertu de l'article 14.1 de la Loi;
 - Programme pilote des gardiens d'enfants en milieu familial, autorisé pour la première fois au moyen d'instructions ministérielles données le 18 juin 2019 en vertu de l'article 14.1 de la Loi;
 - Programme pilote sur l'immigration agroalimentaire, autorisé pour la première fois au moyen d'instructions ministérielles données le 15 mai 2020 en vertu de l'article 14.1 de la Loi.

Despite the above, these Instructions do not apply to applications made under the Provincial Nominee Class, Atlantic Immigration Class, or Rural and Northern Immigration Pilot where the foreign national has also submitted an application under the public policy to support the Economic Mobility Pathways Pilot authorized under section 25.2 of the Act.

Applications to be submitted by electronic means

These Instructions apply to applications for permanent resident visas, applications for permanent resident status, and sponsorship applications under the immigration streams referred to in these Instructions. All applications submitted by a foreign national, a sponsor, or authorized representative on or after the coming into force of the Instructions must be submitted using electronic means (apply online).

An alternate application format would be provided to foreign nationals, sponsors, and their representatives who are unable to apply online.

Retention and disposition

Applications received by Immigration, Refugees and Citizenship Canada on or after the coming into force of these Instructions that were not submitted by electronic means will not be accepted and processing fees will be returned, except in the case of foreign nationals, sponsors or authorized representatives who may submit an application by any other means that is made available or specified by the Minister for that purpose in accordance with these Instructions.

Malgré ce qui précède, les présentes instructions ne s'appliquent pas aux demandes présentées dans le cadre de la catégorie des candidats provinciaux, de la catégorie de l'immigration au Canada atlantique ou du projet pilote d'immigration rurale et nordique lorsque l'étranger a également présenté une demande en vertu de la politique publique visant à appuyer le projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique autorisé en vertu de l'article 25.2 de la Loi.

Demandes à soumettre par voie électronique

Les présentes instructions s'appliquent aux demandes de visa de résident permanent, aux demandes de statut de résident permanent et aux demandes de parrainage dans le cadre des volets d'immigration mentionnés dans les présentes instructions. Toutes les demandes soumises par un étranger, un répondant ou un représentant autorisé à compter de l'entrée en vigueur des instructions doivent être soumises par voie électronique (présenter une demande en ligne).

Une demande dans un format alternatif sera offerte aux étrangers, leurs répondants ou leurs représentants, s'ils sont incapables de soumettre une demande en ligne.

Conservation et élimination

Les demandes reçues par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada à compter de la date d'entrée en vigueur des présentes instructions qui n'ont pas été présentées par voie électronique ne seront pas acceptées et les frais de traitement seront remboursés, sauf dans le cas des étrangers, des répondants ou des représentants autorisés, qui soumettent leur demande par un autre moyen que le ministre met à leur disposition ou précise à cette fin, conformément aux présentes instructions.

Effective dates

These Instructions come into force for the following immigration streams on September 23:

- Québec Skilled Worker Class, referred to in section 86 of the Regulations;
- Provincial Nominee Class, referred to in section 87 of the Regulations excluding applicants referred to in section 10.1 of the Act;
- Family Class, referred to in sections 116, 117, and 130 of the Regulations, other than those referred to in paragraphs 117(c) and (d);
- Spouse or Common-Law Partner in Canada Class, referred to in sections 123, 124, and 130 of the Regulations; and
- Rural and Northern Immigration Pilot, first authorized through Ministerial Instructions issued on August 17, 2019, under section 14.1 of the Act.

These Instructions come into force for the following immigration streams on October 7, 2022:

- Québec Investor Class, referred to in section 90 of the Regulations;
- Québec Entrepreneur Class, referred to in section 97 of the Regulations; and
- Québec Self-Employed Persons Class, referred to in section 101 of the Regulations.

These Instructions come into force for the following immigration streams on October 14, 2022:

- Agri-Food Pilot, first authorized through Ministerial Instructions issued on May 15, 2020, under section 14.1 of the Act;
- Start-Up Business Class, referred to in section 98.01 of the Regulations; and
- Permit Holder Class, referred to in sections 64 and 65 of the Regulations.

These Instructions come into force for the following immigration streams on October 21, 2022:

- Home Support Worker Pilot, first authorized through Ministerial Instructions issued on June 18, 2019, under section 14.1 of the Act;
- Home Child Care Provider Pilot, first authorized through Ministerial Instructions issued on June 18, 2019, under section 14.1 of the Act; and
- Self-Employed Persons Class, referred to in section 100 of the Regulations.

Dates d'entrée en vigueur

Les présentes instructions entrent en vigueur pour les volets d'immigration suivants le 23 septembre :

- Catégorie des travailleurs qualifiés (Québec), décrite à l'article 86 du Règlement;
- Catégorie des candidats des provinces, décrite à l'article 87 du Règlement, à l'exclusion des candidats visés à l'article 10.1 de la Loi;
- Catégorie du regroupement familial, décrite aux articles 116, 117 et 130 du Règlement, à l'exclusion des personnes mentionnées aux alinéas 117c) et d);
- Catégorie des époux ou conjoints de fait au Canada, décrite aux articles 123, 124, et 130 du Règlement;
- Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, autorisé pour la première fois au moyen d'instructions ministérielles données le 17 août 2019 en vertu de l'article 14.1 de la Loi.

Les présentes instructions entrent en vigueur pour les volets d'immigration suivants le 7 octobre 2022 :

- Catégorie des investisseurs (Québec), décrite à l'article 90 du Règlement;
- Catégorie des entrepreneurs (Québec), décrite à l'article 97 du Règlement;
- Catégorie des travailleurs autonomes (Québec), décrite à l'article 101 du Règlement.

Les présentes instructions entrent en vigueur pour les volets d'immigration suivants le 14 octobre 2022 :

- Programme pilote sur l'immigration agroalimentaire, autorisé pour la première fois au moyen d'instructions ministérielles données le 15 mai 2020 en vertu de l'article 14.1 de la Loi;
- Catégorie « démarrage d'entreprise », décrite à l'article 98.01 du Règlement;
- Catégorie des titulaires de permis, décrite aux articles 64 et 65 du Règlement.

Les présentes instructions entrent en vigueur pour les volets d'immigration suivants le 21 octobre 2022 :

- Programme pilote des aides familiaux à domicile, autorisé pour la première fois au moyen d'instructions ministérielles données le 18 juin 2019 en vertu de l'article 14.1 de la Loi;
- Programme pilote des gardiens d'enfants en milieu familial, autorisé pour la première fois au moyen d'instructions ministérielles données le 18 juin 2019 en vertu de l'article 14.1 de la Loi;
- Catégorie des travailleurs autonomes, décrite à l'article 100 du Règlement.

These Instructions come into force for the following immigration streams on October 28, 2022:

- Atlantic Immigration Class, referred to in section 87.3 of the Regulations.

Effective period

These Instructions will cease to have effect on December 31, 2023.

Ottawa, September 23, 2022

The Hon. Sean Fraser, P.C., M.P.
Minister of Citizenship and Immigration

DEPARTMENT OF THE ENVIRONMENT

MIGRATORY BIRDS CONVENTION ACT, 1994

Public consultation on proposed amendments to the Migratory Birds Regulations, 2022 pertaining to the eligibility criteria for damage or danger permits

This notice of intent is to inform Canadians that the Department of the Environment is seeking feedback on proposed amendments to the *Migratory Birds Regulations, 2022*.

Currently, damage or danger permits may be issued to a person who owns, leases or manages a parcel of land. The proposed amendments aim to allow the eligibility criteria for these permits to include holders of easements, servitudes, or rights of way.

A [consultation document](#) outlining details of the proposed amendments is available on the Government of Canada website.

Interested Canadians are invited to provide written comments on this discussion document during a 30-day comment period, which will end on November 13, 2022.

Please send your comments to the following address: MBRPermits-PermisROM@ec.gc.ca.

Julie Spallin

Director General
Wildlife Management Directorate
Canadian Wildlife Service

Les présentes instructions suivantes entrent en vigueur pour les volets d'immigration suivants le 28 octobre 2022 :

- Catégorie de l'immigration au Canada atlantique, décrite à l'article 87.3 du Règlement.

Période de validité

Les présentes instructions cesseront d'être en vigueur le 31 décembre 2023.

Ottawa, le 23 septembre 2022

Le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration
L'hon. Sean Fraser, C.P., député

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT

LOI DE 1994 SUR LA CONVENTION CONCERNANT LES OISEAUX MIGRATEURS

Consultation publique sur les modifications proposées au Règlement sur les oiseaux migrateurs (2022) concernant les critères d'admissibilité aux permis pour oiseaux causant des dommages ou constituant un danger

Le présent avis d'intention vise à informer les Canadiens que le ministère de l'Environnement sollicite des commentaires sur les modifications proposées au *Règlement sur les oiseaux migrateurs (2022)*.

À l'heure actuelle, un permis pour oiseaux causant des dommages ou constituant un danger peut être délivré à une personne qui loue ou administre un terrain ou qui en est le propriétaire. Les modifications proposées visent à permettre aux critères d'admissibilité de ces permis d'inclure les titulaires de servitudes ou de droits de passage.

Un [document de consultation](#) décrivant en détail les modifications proposées est disponible sur le site Web du gouvernement du Canada.

Les Canadiens intéressés sont invités à commenter par écrit ce document de discussion au cours d'une période de commentaires de 30 jours, qui prendra fin le 13 novembre 2022.

Veuillez envoyer vos commentaires à l'adresse suivante : MBRPermits-PermisROM@ec.gc.ca.

La directrice générale
Direction de la gestion de la faune
Service canadien de la faune

Julie Spallin

DEPARTMENT OF HEALTH**CANADIAN ENVIRONMENTAL PROTECTION
ACT, 1999***Residential Indoor Air Quality Guidelines for Xylenes*

Pursuant to subsection 55(3) of the *Canadian Environmental Protection Act, 1999*, the Minister of Health hereby gives notice of the final Residential Indoor Air Quality Guidelines for Xylenes. The Residential Indoor Air Quality Guidelines (RIAQG) are available on Health Canada's webpage.

October 15, 2022

Greg Carreau

Director General

Safe Environments Directorate

On behalf of the Minister of Health

ANNEX

Xylene (dimethylbenzene) is an aromatic hydrocarbon with three isomers (*p*-xylene, *m*-xylene, and *o*-xylene) differing in the positions of the two methyl groups around the benzene ring. Xylenes occur naturally in petroleum and coal tar, and, to a small extent, in forest fires. Human activity is responsible for most ambient xylenes, through industrial sources such as petroleum refineries and chemical plants, and combustion of fuels in motor vehicles, including on-road mobile sources such as cars and trucks, as well as off-road mobile sources such as lawn mowers, snowmobiles and heavy construction vehicles.

In Canadian homes, indoor concentrations of xylenes can be at least threefold greater than outdoor concentrations, indicating a predominance of indoor sources. An important source of indoor xylenes is evaporative emissions from items stored in a garage, including cars, gas-powered equipment, and gasoline containers. Some building and renovation products such as caulking, coatings and stains, as well as smoking can also contribute to indoor concentrations of xylenes. Xylenes have been identified internationally in some consumer products, such as air fresheners; however, there is no information on the possible contribution of these products to indoor concentrations of xylenes in Canada.

MINISTÈRE DE LA SANTÉ**LOI CANADIENNE SUR LA PROTECTION DE
L'ENVIRONNEMENT (1999)***Lignes directrices sur la qualité de l'air intérieur
résidentiel pour les xylènes*

En vertu du paragraphe 55(3) de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*, le ministre de la Santé donne avis, par la présente, des Lignes directrices finales sur la qualité de l'air intérieur résidentiel pour les xylènes. Les lignes directrices sur la qualité de l'air intérieur résidentiel (LDQAIR) sont accessibles sur la page Web de Santé Canada.

Le 15 octobre 2022

Le directeur général

Direction de la sécurité des milieux

Greg Carreau

Au nom du ministre de la Santé

ANNEXE

Le xylène (diméthylbenzène) est un hydrocarbure aromatique constitué de trois isomères (*p*-xylène, *m*-xylène et *o*-xylène) lesquels se distinguent par la position des deux groupements méthyles autour du cycle benzénique. Les xylènes sont présents naturellement dans le pétrole et le goudron de houille, et sont également produits, dans une faible mesure, lors des feux de forêt. L'activité humaine est responsable de la plupart des xylènes dans l'air ambiant, par l'entremise des sources industrielles comme les raffineries de pétrole et les usines de produits chimiques, et de la combustion de carburant par les véhicules, y compris les sources mobiles routières comme les voitures et les camions, ainsi que les sources mobiles hors route comme les tondeuses à gazon, les motoneiges et les véhicules de construction lourds.

Dans les résidences canadiennes, les concentrations intérieures de xylènes peuvent être au moins trois fois plus élevées que les concentrations extérieures, ce qui indique une prédominance des sources intérieures. Les émissions par évaporation provenant d'articles entreposés dans le garage, notamment les voitures, les équipements à essence et les contenants d'essence, représentent une source intérieure importante de xylènes. Certains matériaux de construction et produits de rénovation, comme les calfeutnants, les revêtements et les teintures, ainsi que l'usage du tabac à la maison peuvent également contribuer aux concentrations de xylènes dans l'air intérieur. Les xylènes ont été détectés partout dans le monde dans certains produits de consommation, notamment les assainisseurs d'air; cependant, on ne dispose d'aucune information sur la contribution possible de ces produits aux concentrations de xylènes dans l'air intérieur au Canada.

The short-term (one-hour) exposure limit for xylenes is 7 200 µg/m³ and the long-term exposure limit is 150 µg/m³ (based on a 24-hour average). The exposure limits apply to all three xylene isomers (*p*-xylene, *m*-xylene, and *o*-xylene) in any combination.

In studies conducted by Health Canada in multiple cities during the winter and summer from 2005 to 2014, the median indoor levels of xylenes measured ranged from 2.0 to 11.1 µg/m³. The 95th percentiles ranged from 15.6 to 212.7 µg/m³. Levels of xylenes in Canadian homes are likely below the short-term exposure limit. However, some homes may have levels of xylenes that are above the long-term exposure limit and may pose a health risk. It is therefore recommended to reduce exposure to xylenes by ensuring adequate ventilation and controlling indoor sources.

Health effects

In humans, exposure to xylenes causes eye, nose and throat irritation, as well as nervous system symptoms including headaches, dizziness, and nausea. It also impairs performance in tests of memory or reaction times, colour vision, and the central auditory nervous system. In laboratory animals, the most sensitive effect of inhaled xylenes is neurological impairment (deficits in tests of motor coordination, pain sensitivity, spontaneous movement, and learning). At higher concentrations, other effects observed include hearing deficits, body weight decreases, adaptive liver changes, respiratory irritation, lung inflammation, and decreased litter size. There is insufficient data to determine whether xylenes might be carcinogenic, but they are generally not considered mutagenic or genotoxic.

There is insufficient data to identify populations that could be more susceptible to the effects of inhalation of xylenes. There are multiple factors that can contribute to the differences in sensitivity between individuals, including age, body weight, sex, diet and alcohol consumption, exercise, and disease states. In general, children can receive a greater internal dose of many inhaled toxicants than adults do at the same exposure concentration; however, no xylene-specific information is available on internal dose for different age groups.

La limite d'exposition de courte durée (une heure) aux xylènes est de 7 200 µg/m³ et la limite d'exposition de longue durée est de 150 µg/m³ (en fonction d'une concentration moyenne sur 24 heures). Les limites d'exposition s'appliquent aux trois isomères de xylène (*p*-xylène, *m*-xylène et *o*-xylène), toutes combinaisons confondues.

Dans les études réalisées par Santé Canada dans plusieurs villes en hiver et en été, de 2005 à 2014, les concentrations médianes de xylène mesurées dans l'air intérieur variaient de 2,0 à 11,1 µg/m³. Les valeurs correspondant au 95^e centile variaient de 15,6 à 212,7 µg/m³. Les concentrations de xylènes dans les maisons au Canada sont probablement inférieures à la limite d'exposition de courte durée. Cependant, certaines maisons peuvent présenter des concentrations de xylènes supérieures à la limite d'exposition de longue durée, ce qui peut poser un risque pour la santé. Il est donc recommandé de réduire l'exposition aux xylènes en assurant une ventilation adéquate et en limitant les sources intérieures de xylènes.

Effets sur la santé

Chez l'humain, l'exposition aux xylènes cause une irritation des yeux, du nez et de la gorge, ainsi que des symptômes du système nerveux, notamment des maux de tête, des étourdissements et des nausées. Elle entraîne également une diminution du rendement aux tests de mémoire ou de temps de réaction, ainsi qu'aux tests de perception des couleurs et d'évaluation du système nerveux auditif central. Chez les animaux de laboratoire exposés aux xylènes par inhalation, les atteintes neurologiques (déficits observés aux tests d'évaluation de la coordination motrice, de la sensibilité à la douleur, des mouvements spontanés et de l'apprentissage) représentent l'effet le plus sensible. Aux concentrations les plus élevées, les autres effets observés comprennent les déficits auditifs, la diminution du poids corporel, les changements adaptatifs en ce qui a trait au foie, l'irritation des voies respiratoires, l'inflammation pulmonaire et une diminution de la taille des portées. On ne dispose pas de suffisamment de données pour déterminer si les xylènes sont cancérigènes, mais ils ne sont généralement pas considérés comme étant mutagènes ou génotoxiques.

Les données sont également insuffisantes pour déterminer les populations qui pourraient être plus sensibles aux effets de l'inhalation des xylènes. De multiples facteurs peuvent contribuer aux différences de sensibilité entre les personnes, notamment l'âge, le poids corporel, le sexe, le régime alimentaire et la consommation d'alcool, l'activité physique et les problèmes de santé. En général, les enfants reçoivent une dose interne supérieure à celle des adultes lors d'une exposition par inhalation aux mêmes concentrations de nombreuses substances toxiques; cependant, on ne dispose d'aucune donnée propre aux xylènes en ce qui concerne les doses internes reçues par les différents groupes d'âge.

Risk management recommendations

Strategies to reduce indoor exposure to xylenes include the following: improving ventilation and controlling indoor sources; and increasing natural ventilation by opening windows (taking into consideration ambient air quality) or by employing mechanical ventilation strategies (heating, ventilation and air conditioning system, installation of an exhaust fan in an attached garage). To prevent emissions of xylenes within the home, it is best to avoid storing gasoline and other chemicals in the home or garage, and to seal containers well if stored. The interface between an attached garage and the home should be properly sealed, and cars, snowblowers, lawn mowers, or any gas-powered equipment should not be left idling in the attached garage. In addition, it is best to avoid smoking indoors, to choose low-emission products when possible and to limit the use of scented products and air fresheners.

About the guidelines

Residential Indoor Air Quality Guidelines (RIAQG) summarize the known health effects, pollutant sources, and exposure levels in Canadian homes and characterize the risks to health, based on the best scientific data available. Exposure limits (also referred to as guideline values) for short- and/or long-term exposure to the pollutant are developed, representing indoor air concentrations below which health effects are unlikely to occur. Short- and long-term reference concentrations (RfC) are based on the characterization of the concentration-response relationship and the application of uncertainty factors to account for variability and data gaps. The exposure limits take into account the RfC for the pollutant and the feasibility of achieving such levels through control of indoor sources. The RIAQG serve as a scientific basis for activities such as assessment of health risks by public health officials; performance standards that may be applied to pollutant emitting materials, products, and devices; and communication products informing Canadians of actions they can take to reduce exposure and protect their health.

Recommandations relatives à la gestion des risques

Certaines des stratégies de réduction de l'exposition aux xylènes en milieu intérieur sont les suivantes : l'amélioration de la ventilation et la limitation des sources intérieures de xylènes; et l'amélioration de la ventilation naturelle en ouvrant les fenêtres (en tenant compte de la qualité de l'air ambiant) ou en employant des stratégies de ventilation mécanique (système de chauffage, de ventilation et de climatisation, installation d'un ventilateur d'extraction dans un garage attenant). Pour prévenir les émissions de xylènes dans la maison, il est préférable d'éviter l'entreposage de l'essence et d'autres produits chimiques dans la maison ou le garage; autrement, il faut prendre soin de fermer hermétiquement les contenants. L'interface entre le garage attenant et la maison doit être scellée adéquatement, et il ne faut pas laisser tourner le moteur d'une voiture, d'une souffleuse à neige, d'une tondeuse à gazon ou de tout équipement à essence dans le garage attenant. De plus, il est préférable de ne pas fumer à l'intérieur, de choisir des produits à faible taux d'émissions lorsque cela est possible, et de limiter l'utilisation de produits parfumés et d'assainisseurs d'air.

À propos des lignes directrices

Les lignes directrices sur la qualité de l'air intérieur résidentiel (LDQAIR) résument les effets connus sur la santé, les sources de polluants et les niveaux d'exposition dans les résidences canadiennes, et caractérisent les risques pour la santé à partir des meilleures données scientifiques disponibles. Des limites (également appelées valeurs recommandées) sont établies pour l'exposition de courte et/ou de longue durée au polluant; elles représentent les concentrations du polluant dans l'air intérieur au-dessous desquelles des effets sur la santé sont peu probables. Les concentrations de référence à court et à long terme se basent sur la caractérisation de la relation concentration-réponse et sur l'application de facteurs d'incertitude afin de tenir compte de la variabilité et des manques de données. Les limites d'exposition tiennent compte des concentrations de référence du polluant, et la limitation des sources intérieures doit permettre de maintenir les concentrations sous les valeurs établies. Les LDQAIR servent de base scientifique pour des activités comme l'évaluation des risques pour la santé par les autorités de santé publique; des normes de rendement pouvant être appliquées aux matériaux, aux produits et aux dispositifs émettant le polluant; et des produits de communication informant les Canadiens des mesures à prendre pour réduire leur exposition et protéger leur santé.

PRIVY COUNCIL OFFICE*Appointment opportunities*

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

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

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

Current opportunities

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

Governor in Council appointment opportunities

Position	Organization	Closing date
Director	Bank of Canada	
Director	Business Development Bank of Canada	
Chairperson	Canada Agricultural Review Tribunal	
Director	Canada Council for the Arts	
Director	Canada Development Investment Corporation	

BUREAU DU CONSEIL PRIVÉ*Possibilités de nominations*

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

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

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

Possibilités d'emploi actuelles

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

Possibilités de nominations par le gouverneur en conseil

Poste	Organisation	Date de clôture
Administrateur	Banque du Canada	
Administrateur	Banque de développement du Canada	
Président	Commission de révision agricole du Canada	
Directeur	Conseil des Arts du Canada	
Administrateur	Corporation de développement des investissements du Canada	

Position	Organization	Closing date	Poste	Organisation	Date de clôture
Director	Canada Foundation for Sustainable Development Technology		Administrateur	Fondation du Canada pour l'appui technologique au développement durable	
Chairperson	Canada Lands Company Limited		Président	Société immobilière du Canada limitée	
President	Canada Lands Company Limited		Président	Société immobilière du Canada limitée	
Director	Canada Post Corporation		Administrateur	Société canadienne des postes	
Director	Canada Revenue Agency		Administrateur	Agence du revenu du Canada	
Member	Canada-Nova Scotia Offshore Petroleum Board		Membre	Office Canada – Nouvelle-Écosse des hydrocarbures extracôtiers	
Chairperson	Canadian Air Transport Security Authority		Président	Administration canadienne de la sûreté du transport aérien	
Chief Executive Officer	Canadian Air Transport Security Authority		Premier dirigeant	Administration canadienne de la sûreté du transport aérien	
Director	Canadian Commercial Corporation		Administrateur	Corporation commerciale canadienne	
Member	Canadian Cultural Property Export Review Board		Membre	Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels	
Director	Canadian Deposit Insurance Corporation		Administrateur	Société d'assurance-dépôts du Canada	
Chairperson	Canadian High Arctic Research Station		Président	Station canadienne de recherche dans l'Extrême-Arctique	
Member	Canadian High Arctic Research Station		Administrateur	Station canadienne de recherche dans l'Extrême-Arctique	
Vice-Chairperson	Canadian High Arctic Research Station		Vice-président	Station canadienne de recherche dans l'Extrême-Arctique	
Chief Commissioner	Canadian Human Rights Commission		Président	Commission canadienne des droits de la personne	
Member	Canadian Human Rights Tribunal		Membre	Tribunal canadien des droits de la personne	
Secretary	Canadian Intergovernmental Conference Secretariat		Secrétaire	Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	
Trustee	Canadian Museum for Human Rights		Administrateur	Musée canadien des droits de la personne	
Director	Canadian Museum of History		Directeur	Musée canadien de l'histoire	

Position	Organization	Closing date	Poste	Organisation	Date de clôture
Chairperson	Canadian Museum of Nature		Président	Musée canadien de la nature	
Chairperson	Canadian Radio-television and Telecommunications Commission		Président	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	
Vice-Chairperson	Canadian Radio-television and Telecommunications Commission		Vice-président	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	
Member	Canadian Statistics Advisory Council		Membre	Conseil consultatif canadien de la statistique	
Member	Canadian Transportation Agency		Membre	Office des transports du Canada	
Special Representative on Combatting Islamophobia	Department of Canadian Heritage		Représentant spécial chargé de la lutte contre l'islamophobie	Ministère du Patrimoine canadien	
Chairperson	Export Development Canada		Président	Exportation et développement Canada	
Director	Export Development Canada		Administrateur	Exportation et développement Canada	
President	Farm Credit Canada		Président	Financement agricole Canada	
Director	First Nations Financial Management Board		Conseiller	Conseil de gestion financière des Premières Nations	
Member	Historic Sites and Monuments Board of Canada		Membre	Commission des lieux et monuments historiques du Canada	
Commissioner	International Commission on the Conservation of Atlantic Tunas		Commissaire	Commission internationale pour la conservation des thonidés de l'Atlantique	
President	International Development Research Centre		Président	Centre de recherches pour le développement international	
Director	Invest in Canada Hub		Administrateur	Investir au Canada	
Commissioner	Law Commission of Canada		Commissaire	Commission du droit du Canada	
President	Law Commission of Canada		Président	Commission du droit du Canada	
Chairperson	National Arts Centre Corporation		Président	Société du Centre national des Arts	
Chairperson	National Capital Commission		Président	Commission de la capitale nationale	
Member	National Capital Commission		Membre	Commission de la capitale nationale	
Member	National Farm Products Council		Membre	Conseil national des produits agricoles	

Position	Organization	Closing date	Poste	Organisation	Date de clôture
Vice-Chairperson	National Farm Products Council		Vice-président	Conseil national des produits agricoles	
Government Film Commissioner	National Film Board		Commissaire du gouvernement à la cinématographie	Office national du film	
Trustee	National Museum of Science and Technology		Administrateur	Musée national des sciences et de la technologie	
Member	Net-Zero Advisory Body		Membre	Groupe consultatif pour la carboneutralité	
Canadian Representative	North Atlantic Salmon Conservation Organization		Représentant canadien	Organisation pour la Conservation du Saumon de l'Atlantique Nord	
Canadian Representative	North Pacific Anadromous Fish Commission		Représentant canadien	Commission des poissons anadromes du Pacifique Nord	
Member	Pacific Pilotage Authority		Membre	Administration de pilotage du Pacifique	
Member	Parole Board of Canada		Membre	Commission des libérations conditionnelles du Canada	
Chairperson	Patented Medicine Prices Review Board		Président	Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	
Member	Payments 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	
Chairperson	Royal Canadian Mounted Police Management Advisory Board		Président	Conseil consultatif de gestion de la Gendarmerie royale du Canada	
Member	Royal Canadian Mounted Police Management Advisory Board		Membre	Conseil consultatif de gestion de la Gendarmerie royale du Canada	
Vice-Chairperson	Royal Canadian Mounted Police Management Advisory Board		Vice-président	Conseil consultatif de gestion de la Gendarmerie royale du Canada	
Deputy Registrar	Supreme Court of Canada		Registraire adjoint	Cour suprême du Canada	
Executive Director	Telefilm Canada		Directeur général	Téléfilm Canada	

PARLIAMENT

HOUSE OF COMMONS

First Session, 44th Parliament

PRIVATE BILLS

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

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

Charles Robert

Clerk of the House of Commons

OFFICE OF THE CHIEF ELECTORAL OFFICER

CANADA ELECTIONS ACT

Deregistration of a registered electoral district association

In accordance with subsection 467(1) of the *Canada Elections Act*, the “Bloc Québécois Bécancour–Nicolet–Saurel” association is deregistered, effective October 15, 2022.

September 21, 2022

Josée Villeneuve

Senior Director
Political Financing

PARLEMENT

CHAMBRE DES COMMUNES

Première session, 44^e législature

PROJETS DE LOI D'INTÉRÊT PRIVÉ

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

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

Le greffier de la Chambre des communes

Charles Robert

BUREAU DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ÉLECTIONS

LOI ÉLECTORALE DU CANADA

Radiation d'une association de circonscription enregistrée

Conformément au paragraphe 467(1) de la *Loi électorale du Canada*, l'association « Bloc Québécois Bécancour–Nicolet–Saurel » est radiée à compter du 15 octobre 2022.

Le 21 septembre 2022

La directrice principale
Financement politique

Josée Villeneuve

COMMISSIONS**CANADA BORDER SERVICES AGENCY****SPECIAL IMPORT MEASURES ACT***Mattresses – Décisions*

On October 5, 2022, pursuant to paragraph 41(1)(a) of the *Special Import Measures Act* (SIMA), the Canada Border Services Agency (CBSA) terminated the dumping investigation in respect of mattresses from China by Jiaxing Taien Springs Co., Ltd. and Xianghe Kaneman Furniture Ltd. as they have not been dumped. Pursuant to paragraph 41(1)(b) of SIMA, the CBSA has made a final determination of dumping concerning mattresses for all other exporters from China, for which the investigation has not been terminated.

On the same day, pursuant to paragraph 41(1)(a) of SIMA, the CBSA terminated the subsidizing investigation in respect of mattresses from China by Dongguan Sinohome Ltd., Gold Lion Furniture (Shanghai) Co., Ltd., Guangdong Eonjoy Technology Ltd., Jinlongheng Furniture Co., Ltd., Xianghe Kaneman Furniture Ltd., Zinus Xiamen Inc. and Zinus Zhangzhou Inc. due to no subsidy or insignificant amounts of subsidy. Pursuant to paragraph 41(1)(b) of SIMA, the CBSA has made a final determination of subsidizing concerning mattresses for all other exporters from China, for which the investigation has not been terminated.

The subject goods are usually classified under the following tariff classification numbers:

9404.21.00.00
9404.29.00.00
9404.90.90.40

The Canadian International Trade Tribunal (CITT) inquiry into the question of injury to the Canadian industry is continuing, and it will issue its decision by November 4, 2022. Provisional duty will continue to be imposed on the subject goods from China until the CITT renders its decision. However, provisional countervailing duty will no longer be imposed on imports of goods of the same description as the goods in respect of which the dumping and/or subsidizing investigations have been terminated. Any provisional duty paid or security posted will be refunded, as appropriate.

If the CITT finds that the dumping and/or subsidizing have caused injury or are threatening to cause injury, anti-dumping duty and/or countervailing duty will be applied to future importations of the subject goods. In that event, the importer in Canada shall pay such duties.

COMMISSIONS**AGENCE DES SERVICES FRONTALIERS DU CANADA****LOI SUR LES MESURES SPÉCIALES D'IMPORTATION***Matelas – Décisions*

Le 5 octobre 2022, conformément à l'alinéa 41(1)a) de la *Loi sur les mesures spéciales d'importation* (LMSI), l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) a mis fin à l'enquête de dumping à l'égard de matelas de Chine par Jiaxing Taien Springs Co., Ltd. et Xianghe Kaneman Furniture Ltd., puisqu'ils n'ont pas fait l'objet de dumping. Conformément à l'alinéa 41(1)b) de la LMSI, l'ASFC a rendu une décision définitive de dumping à l'égard de matelas pour tous les autres exportateurs de Chine, pour lesquels l'enquête n'a pas été clôturée.

Le même jour, conformément à l'alinéa 41(1)a) de la LMSI, l'ASFC a mis fin à l'enquête de subventionnement à l'égard de matelas de Chine par Dongguan Sinohome Ltd., Gold Lion Furniture (Shanghai) Co., Ltd., Guangdong Eonjoy Technology Ltd., Jinlongheng Furniture Co., Ltd., Xianghe Kaneman Furniture Ltd., Zinus Xiamen Inc. et Zinus Zhangzhou Inc., puisqu'il n'y a pas de subventionnement ou les montants de subvention sont minimaux. Conformément à l'alinéa 41(1)b) de la LMSI, l'ASFC a rendu une décision définitive de subventionnement à l'égard de matelas pour tous les autres exportateurs de Chine, pour lesquels l'enquête n'a pas été clôturée.

Les marchandises en cause sont généralement classées sous les numéros de classement tarifaires suivants :

9404.21.00.00
9404.29.00.00
9404.90.90.40

Le Tribunal canadien du commerce extérieur (TCCE) poursuivra son enquête sur la question de dommage à la branche de production nationale et rendra sa décision d'ici le 4 novembre 2022. Les droits provisoires continueront d'être imposés sur les marchandises en cause en provenance de Chine jusqu'à ce que le TCCE rende sa décision. Toutefois, des droits compensateurs provisoires ne seront plus imposés sur les marchandises en cause pour lesquelles l'enquête de dumping et/ou l'enquête de subventionnement ont été clôturées. Tout droit provisoire payé ou toute garantie déposée sera remboursé, selon le cas.

Si le TCCE détermine que le dumping et/ou le subventionnement ont causé un dommage ou menacent de causer un dommage, les importations futures des marchandises en cause seront assujetties à des droits antidumping et/ou assujetties à des droits compensateurs. Dans ce cas, l'importateur au Canada doit payer ces droits imposés.

The *Customs Act* applies, with any modifications that the circumstances require, with respect to the accounting and payment of antidumping and countervailing duties.

Information

The *Statement of Reasons* regarding these decisions will be issued within 15 days following the decisions and will be available on the [CBSA's website](#).

Ottawa, October 5, 2022

Doug Band

Director General
Trade and Antidumping Programs Directorate

CANADA REVENUE AGENCY

INCOME TAX ACT

Revocation of registration of a charity

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

“Notice is hereby given, pursuant to paragraphs 168(1)(b), 168(1)(c), 168(1)(d), 168(1)(e), and subsection 149.1(3) of the *Income Tax Act*, of our intention to revoke the registration of the charity listed below and that by virtue of paragraph 168(2)(b) thereof, the revocation of registration will be effective on the date of publication of this notice in the *Canada Gazette*.”

La *Loi sur les douanes* s'applique, avec toute modification que les circonstances exigent, à l'égard de la déclaration en détail et le paiement des droits antidumping et compensateurs.

Renseignements

L'*Énoncé des motifs* portant sur ces décisions sera émis dans les 15 jours suivant les décisions et sera affiché sur le [site Web de l'ASFC](#).

Ottawa, le 5 octobre 2022

Le directeur général

Direction des programmes commerciaux et antidumping

Doug Band

AGENCE DU REVENU DU CANADA

LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU

Révocation de l'enregistrement d'un organisme de bienfaisance

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

« Avis est donné par les présentes, conformément aux alinéas 168(1)b), 168(1)c), 168(1)d) et 168(1)e) et au paragraphe 149.1(3) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, de notre intention de révoquer l'enregistrement de l'organisme de bienfaisance mentionné ci-dessous en vertu de l'alinéa 168(2)b) de cette loi et que la révocation de l'enregistrement entre en vigueur à la date de publication du présent avis dans la *Gazette du Canada*. »

Business number Numéro d'entreprise	Name / Nom Address / Adresse
--	---------------------------------

823570189RR0001	LIFEPOINT FOUNDATION FOR PEOPLE WITH SPECIAL NEEDS, NORTH YORK, ONT.
-----------------	--

Sharmila Khare

Director General
Charities Directorate

CANADA REVENUE AGENCY

INCOME TAX ACT

Revocation of registration of charities

The registered charities listed below have consolidated or merged with other organizations and have requested that their registration be revoked. Therefore, the following notice of intention to revoke has been sent to the charities

La directrice générale

Direction des organismes de bienfaisance

Sharmila Khare

AGENCE DU REVENU DU CANADA

LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU

Révocation de l'enregistrement d'organismes de bienfaisance

Les organismes de bienfaisance enregistrés dont les noms figurent ci-dessous se sont unifiés ou regroupés avec d'autres organismes et ont demandé que leur enregistrement soit révoqué. Par conséquent, l'avis d'intention de

listed below and is now being published according to the requirements of the *Income Tax Act*:

“Notice is hereby given, pursuant to paragraph 168(1)(a) of the *Income Tax Act*, that I propose to revoke the registration of the charity 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*.”

révocation qui a été envoyé aux organismes de bienfaisance indiqués ci-après est maintenant publié conformément aux dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu* :

« 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 de l'organisme de bienfaisance mentionné ci-dessous et, qu'en vertu de l'alinéa 168(2)a) de cette loi, la révocation de l'enregistrement entre en vigueur à la publication de cet avis dans la *Gazette du Canada*. »

Business number Numéro d'entreprise	Name / Nom Address / Adresse
118965037RR0001	HUMBERVALE PARK BAPTIST CHURCH, TORONTO, ONT.
119217529RR0001	THE BRUCE CONGREGATION OF JEHOVAH'S WITNESSES, BRUCE, ALTA.
133247593RR0001	CORNERSTONE PENTECOSTAL FELLOWSHIP, NOTTAWA, ONT.
759012081RR0001	SPANISH CONGREGATION OF JEHOVAH'S WITNESSES, VICTORIA, BRITISH COLUMBIA, LANGFORD, B.C.
863920955RR0001	CUMBERLAND HEALTH CARE AUXILIARY, AMHERST, N.S.
865556211RR0001	LIGHTHOUSE COMMUNITY CHURCH, WASAGA BEACH, ONT.

Sharmila Khare

Director General
Charities Directorate

La directrice générale
Direction des organismes de bienfaisance
Sharmila Khare

CANADIAN INTERNATIONAL TRADE TRIBUNAL

APPEAL

Notice No. HA-2022-016

The Canadian International Trade Tribunal will hold a public hearing to consider the appeal referenced 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 613-993-3595 or at citt-tcce@tribunal.gc.ca at least two business days before the commencement of the hearing to register, to obtain further information and to confirm that the hearing will be held as scheduled.

Customs Act

H&M Hennes & Mauritz GBC AB v. President of the Canada Border Services Agency

Dates of Hearing	November 17 and 18, 2022
Appeal No.	AP-2022-007
Goods in Issue	Wearing apparel, footwear and home accessories
Issue	Whether, for the purposes of determining the value for duty of imported goods, H&M Hennes & Mauritz GBC AB qualified as a purchaser in Canada, as defined by the <i>Valuation for Duty Regulations</i> .

TRIBUNAL CANADIEN DU COMMERCE EXTÉRIEUR

APPEL

Avis n° HA-2022-016

Le Tribunal canadien du commerce extérieur tiendra une audience publique afin d'entendre l'appel mentionné 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'y assister doivent s'adresser au Tribunal en composant le 613-993-3595 ou en écrivant au tcce-citt@tribunal.gc.ca au moins deux jours ouvrables avant le début de l'audience pour s'inscrire, pour obtenir des renseignements additionnels et pour confirmer la date de l'audience.

Loi sur les douanes

H&M Hennes & Mauritz GBC AB c. Président de l'Agence des services frontaliers du Canada

Dates de l'audience	17 et 18 novembre 2022
Appel n°	AP-2022-007
Marchandises en cause	Vêtements, chaussures et accessoires de maison
Question en litige	Si, aux fins de la détermination de la valeur en douane des marchandises importées, H&M Hennes & Mauritz GBC AB était admissible à titre d'acheteur au Canada, au sens du <i>Règlement sur la détermination de la valeur en douane</i> .

CANADIAN INTERNATIONAL TRADE TRIBUNAL**INQUIRY***Professional services under ProServices Stream 9.15*

The Canadian International Trade Tribunal has received a complaint (File PR-2022-035) from Star-Ting Incorporated, of Calgary, Alberta, concerning a procurement (Solicitation 30001823) made by the Department of Fisheries and Oceans (DFO). The solicitation was for the provision of professional services of one senior facilitator consultant under ProServices Stream 9.15. Pursuant to subsection 30.13(2) of the *Canadian International Trade Tribunal Act* and subsection 7(2) of the *Canadian International Trade Tribunal Procurement Inquiry Regulations*, notice is given that the Tribunal made a decision on August 12, 2022, to conduct an inquiry into the complaint.

Star-Ting Incorporated alleges that DFO improperly evaluated its bid.

Further information may be obtained from the Registry, 613-993-3595 (telephone), citt-tcce@tribunal.gc.ca (email).

Ottawa, August 12, 2022

CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION**NOTICE TO INTERESTED PARTIES**

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

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

TRIBUNAL CANADIEN DU COMMERCE EXTÉRIEUR**ENQUÊTE***Services professionnels sous le volet 9.15 de ProServices*

Le Tribunal canadien du commerce extérieur a reçu une plainte (dossier PR-2022-035) déposée par Star-Ting Incorporated, de Calgary (Alberta), concernant un marché (appel d'offres 30001823) passé par le ministère des Pêches et des Océans (MPO). L'appel d'offres portait sur la fourniture de services professionnels d'un expert-conseil en animation de groupe principal sous le volet 9.15 de ProServices. Conformément au paragraphe 30.13(2) de la *Loi sur le Tribunal canadien du commerce extérieur* et au paragraphe 7(2) du *Règlement sur les enquêtes du Tribunal canadien du commerce extérieur sur les marchés publics*, avis est donné que le Tribunal a décidé, le 12 août 2022, d'enquêter sur la plainte.

Star-Ting Incorporated allègue que le MPO a incorrectement évalué sa soumission.

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez communiquer avec le greffe, 613-993-3595 (téléphone), tcce-citt@tribunal.gc.ca (courriel).

Ottawa, le 12 août 2022

CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES**AVIS AUX INTÉRESSÉS**

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

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

CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION**CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES****PART 1 APPLICATIONS****DEMANDES DE LA PARTIE 1**

The following applications for renewal or amendment, or complaints were posted on the Commission's website between September 29 and October 6, 2022.

Les demandes de renouvellement ou de modification ou les plaintes suivantes ont été affichées sur le site Web du Conseil entre le 29 septembre et le 6 octobre 2022.

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
Various licensees / Divers titulaires	Various application numbers / Divers numéros de demandes	Various undertakings / Diverses entreprises	Various locations / Diverses localités	N.A. / s.o.	October 31, 2022 / 31 octobre 2022
Pattison Media Ltd.	2022-0534-3	CJBZ-FM	Taber	Alberta	November 2, 2022 / 2 novembre 2022
Radio Blanc-Sablon inc.	2022-0636-7	CFBS-FM	Lourdes-de-Blanc-Sablon	Quebec / Québec	November 2, 2022 / 2 novembre 2022

ADMINISTRATIVE DECISIONS**DÉCISIONS ADMINISTRATIVES**

Applicant's name / Nom du demandeur	Undertaking / Entreprise	City / Ville	Province	Date of decision / Date de la décision
2251723 Ontario Inc.	Ownership / Propriété	Various locations / Diverses localités	N.A. / s.o.	September 7, 2022 / 7 septembre 2022

DECISIONS**DÉCISIONS**

Decision number / Numéro de la décision	Publication date / Date de publication	Applicant's name / Nom du demandeur	Undertaking / Entreprise	City / Ville	Province
2022-271	October 5, 2022 / 5 octobre 2022	Durham Radio Inc.	CKLK-FM	Grimsby and / et Beamsville	Ontario

REGULATORY POLICIES**POLITIQUES RÉGLEMENTAIRES**

Regulatory policy number / Numéro de la politique réglementaire	Publication date / Date de publication	Title / Titre
2022-273	October 6, 2022 / 6 octobre 2022	Amendment to the <i>Broadcasting Distribution Regulations</i> / Modification au <i>Règlement sur la distribution de radiodiffusion</i>

PUBLIC SERVICE COMMISSION**COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE****PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT****LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE***Permission and leave granted (Alsalihiy, Zainab)**Permission et congé accordés (Alsalihiy, Zainab)*

The Public Service Commission of Canada, pursuant to section 116 of the *Public Service Employment Act*, hereby gives notice that it has granted permission, pursuant to

La Commission de la fonction publique du Canada, en vertu de l'article 116 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, donne avis par la présente qu'elle a accordé à

subsection 115(2) of the said Act, to Zainab Alsalihiy, Electoral Data and Systems Analyst, Elections Canada, to seek nomination as, and be, a candidate, before and during the election period, for the position of Councillor, Ward 22 (Riverside South-Findlay Creek), for the City of Ottawa, Ontario, in the municipal election to be held on October 24, 2022.

The Public Service Commission of Canada, pursuant to subsection 114(5) of the said Act, has also granted a leave of absence without pay during the election period. This leave became effective at close of business on September 26, 2022.

September 26, 2022

Lily Klassen

Acting Director General
Staffing Support, Priorities and Political Activities
Directorate

PUBLIC SERVICE COMMISSION

PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT

Permission granted (Vienneau, Marc-André)

The Public Service Commission of Canada, pursuant to section 116 of the *Public Service Employment Act*, hereby gives notice that it has granted permission, pursuant to subsection 115(2) of the said Act, to Marc-André Vienneau, Student Project Officer, Fisheries and Oceans Canada, to seek nomination as, and be, a candidate, before and during the election period, for the position of Councillor, District 38, and Deputy Mayor for the Municipality of Cap-Acadie, New Brunswick, in the municipal election to be held on November 28, 2022.

September 23, 2022

Lily Klassen

Acting Director General
Staffing Support, Priorities and Political Activities
Directorate

Zainab Alsalihiy, analyst des données et systèmes électoraux, Élections Canada, la permission, aux termes du paragraphe 115(2) de ladite loi, de tenter d'être choisie comme candidate et de se porter candidate, avant et pendant la période électorale, au poste de conseillère, district 22 (Riverside South-Findlay Creek), de la Ville d'Ottawa (Ontario), à l'élection municipale prévue pour le 24 octobre 2022.

En vertu du paragraphe 114(5) de ladite loi, la Commission de la fonction publique du Canada lui a aussi accordé, pour la période électorale, un congé sans solde. Ce congé a pris effet à la fermeture des bureaux le 26 septembre 2022.

Le 26 septembre 2022

La directrice générale par intérim

Direction du soutien en dotation, des priorités et des activités

Lily Klassen

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Permission accordée (Vienneau, Marc-André)

La Commission de la fonction publique du Canada, en vertu de l'article 116 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, donne avis par la présente qu'elle a accordé à Marc-André Vienneau, agent de projets étudiant, Pêches et Océans Canada, la permission, aux termes du paragraphe 115(2) de ladite loi, de tenter d'être choisi comme candidat et de se porter candidat, avant et pendant la période électorale, au poste de conseiller, district 38, et de maire suppléant de la Municipalité de Cap-Acadie (Nouveau-Brunswick), à l'élection municipale prévue pour le 28 novembre 2022.

Le 23 septembre 2022

La directrice générale par intérim

Direction du soutien en dotation, des priorités et des activités

Lily Klassen

MISCELLANEOUS NOTICES

THE CANADIAN TRANSIT COMPANY

ANNUAL MEETING

Notice is hereby given that the annual meeting of shareholders of The Canadian Transit Company will be held at the offices of The Detroit International Bridge Company, 12225 Stephens Road, Warren, Michigan, on October 3, 2022, at 3:00 p.m., for the purpose of electing directors of the Company and for the transaction of any other business authorized or required to be transacted by the shareholders.

Windsor, September 15, 2022

Dan Stamper
President

AVIS DIVERS

THE CANADIAN TRANSIT COMPANY

ASSEMBLÉE ANNUELLE

Avis est par les présentes donné que l'assemblée annuelle des actionnaires de The Canadian Transit Company se tiendra aux bureaux de la Detroit International Bridge Company, situés au 12225 Stephens Road, Warren, Michigan, le 3 octobre 2022, à 15 h, afin d'élire les administrateurs de la compagnie et de délibérer sur toutes les questions soulevées par les actionnaires ou approuvées par ceux-ci.

Windsor, le 15 septembre 2022

Le président
Dan Stamper

PROPOSED REGULATIONS

Table of contents

**Employment and Social Development, Dept. of,
Dept. of Indigenous Services, Dept. of
Natural Resources, and Dept. of Transport**

Regulations Amending Certain Regulations
Made Under the Canada Labour Code
(Menstrual Products) 5056

RÈGLEMENTS PROJETÉS

Table des matières

**Emploi et du Développement social, min. de l',
min. des Services aux Autochtones, min.
des Ressources naturelles et min. des
Transports**

Règlement modifiant certains règlements
pris en vertu du Code canadien du travail
(produits menstruels) 5056

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

Statutory authority
Canada Labour Code

Sponsoring departments

Department of Employment and Social Development
Department of Indigenous Services
Department of Natural Resources
Department of Transport

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

Executive summary

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

Description: The proposed *Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code (Menstrual Products)* [proposed Regulations] amend the sanitation provisions in OHS Regulations to require employers to provide menstrual products, including clean and hygienic tampons and menstrual pads, for the use of employees in each toilet room in

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

Fondement législatif
Code canadien du travail

Ministères responsables

Ministère de l'Emploi et du Développement social
Ministère des Services aux Autochtones
Ministère des Ressources naturelles
Ministère des Transports

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

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

Résumé

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

Description : Le *Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail (produits menstruels)* proposé (règlement proposé) modifie les dispositions relatives aux mesures d'hygiène des règlements sur la SST afin d'exiger que les employeurs fournissent des produits menstruels, notamment des tampons et des serviettes sanitaires propres et

workplaces controlled by them. Given the range of workplaces falling under federal jurisdiction, the proposed Regulations allow employers to provide menstrual products in another location when it is not feasible to provide them in a toilet room, as long as the location is accessible by employees at all times and offers a reasonable amount of privacy, and ensures that a covered container for the disposal of menstrual products are provided in each toilet compartment.

Rationale

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

Cost-benefit statement: The quantitative analysis uses constant 2021 Canadian dollars, discounted to 2022 using a 7% discount rate. From 2024 to 2033, the present value of monetized costs is estimated to be \$116.6 million and the present value of monetized benefits is estimated at \$73.5 million. Qualitative benefits include a reduction in anxiety and absenteeism and increased productivity. Considering that personal hygiene is an important component of physical health, the proposed Regulations would better protect the health and safety of federally regulated menstruating employees by requiring employers to provide menstrual products in workplaces under federal jurisdiction.

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

hygiéniques, à l'usage des employés dans chaque lieu d'aisances des lieux de travail placés sous leur entière autorité. Compte tenu de la diversité des lieux de travail relevant de la compétence fédérale, le règlement proposé permet aux employeurs de fournir des produits menstruels dans un autre endroit que les lieux d'aisances lorsqu'il est en pratique impossible de le faire, à condition que cet endroit soit accessible aux employés en tout temps et offre un degré raisonnable d'intimité. L'employeur doit aussi fournir un contenant muni d'un couvercle pour y jeter les produits menstruels dans chaque compartiment des toilettes.

Justification

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

Déclaration coûts-avantages : L'analyse quantitative utilise des dollars canadiens constants de 2021, actualisés à l'année 2022 à l'aide d'un taux d'actualisation de 7 %. De 2024 à 2033, la valeur actualisée des coûts monétisés est estimée à 116,6 millions de dollars et la valeur actualisée des avantages monétisés est estimée à 73,5 millions de dollars. Les avantages qualitatifs comprennent la réduction de l'anxiété et une augmentation de la productivité. Puisque l'hygiène personnelle est une composante importante de la santé physique, le règlement proposé permettrait de mieux protéger la santé et la sécurité des employés sous réglementation fédérale qui ont leurs règles en obligeant les employeurs à fournir des produits menstruels sur les lieux de travail.

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

Issues

Currently, there are no requirements under the Code for employers to provide menstrual products in federally regulated workplaces despite the fact that it is estimated that approximately 35% of their employees require menstrual products on a regular basis. The absence of menstrual products in the workplace can translate into physical and psychological health and safety risks for menstruating employees because improvised solutions, such as using toilet paper and paper towels to act in place of tampons or menstrual pads are used when they do not have access to menstrual products. Psychological health may also be at an increased risk as menstruating employees may avoid the workplace due to the anxiety, shame and stigma that often surrounds menstruation, having a particular impact on mental health, performance and productivity. Government intervention is necessary in order for the Labour Program to fulfil its mandate to maintain healthy and safe workplaces.

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

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

Background

The Labour Program seeks to promote and sustain stable industrial relations and safe, fair, healthy, equitable and

Enjeux

À l'heure actuelle, le Code n'oblige pas les employeurs à fournir des produits menstruels sur les lieux de travail sous réglementation fédérale, malgré le fait que l'on estime qu'environ 35 % de leurs employés ont besoin de produits menstruels sur une base régulière. L'absence de produits menstruels sur le lieu de travail peut se traduire par des risques pour la santé et la sécurité physiques et psychologiques des employés qui ont leurs règles, en raison du recours à des solutions improvisées, comme l'utilisation de papier hygiénique et de serviettes en papier pour remplacer les tampons ou les serviettes sanitaires, par manque d'accès à des produits menstruels. La santé psychologique peut également être plus menacée en raison de l'anxiété, de la honte et de la stigmatisation qui entourent souvent les menstruations, ce qui a un impact particulier sur la santé mentale, la performance et la productivité. L'intervention du gouvernement est nécessaire pour que le Programme du travail puisse remplir son mandat de maintenir les lieux de travail sains et sécuritaires.

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

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

Contexte

Le Programme du travail vise à promouvoir et à maintenir des relations industrielles stables et des milieux de travail

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

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

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

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

Around the world, several menstrual product initiatives have recently emerged. On a provincial level, British Columbia¹ and Nova Scotia² recently introduced the provision of menstrual products in all schools across the

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

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

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

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

Dans le monde entier, plusieurs initiatives relatives aux produits menstruels ont récemment vu le jour. Au niveau provincial, la Colombie-Britannique¹ et la Nouvelle-Écosse² ont récemment introduit la fourniture de produits

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

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

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

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

provinces, requiring that menstrual products be provided to all students who may need them. On an international level, several countries have implemented similar menstrual products initiatives. For example, Scotland recently became the first country to provide free and universal access to menstrual products requiring local authorities and organizations to ensure that a choice of different types of products are made available. In addition, Australia, France, Botswana, and South Africa have also begun providing menstrual products in schools. In February 2021, New Zealand announced that all schools will have access to menstrual products such as tampons and menstrual pads to address reports that students were skipping school because they were not able to afford these products.³

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

Objective

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

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

menstruels dans toutes les écoles de la province, exigeant que des produits menstruels soient fournis à tous les élèves qui pourraient en avoir besoin. Au niveau international, plusieurs pays ont mis en œuvre des initiatives similaires en matière de produits menstruels. Par exemple, l'Écosse est récemment devenue le premier pays à fournir un accès gratuit et universel aux produits menstruels, exigeant des autorités et organisations locales qu'elles veillent à ce qu'un choix de différents types de produits soit mis à disposition. De plus, l'Australie, la France, le Botswana et l'Afrique du Sud ont également commencé à fournir des produits menstruels dans les écoles. En février 2021, la Nouvelle-Zélande a annoncé que toutes les écoles auront accès à des produits menstruels tels que des tampons et des serviettes sanitaires afin de répondre aux rapports selon lesquels les élèves s'absentaient parce qu'ils n'avaient pas les moyens de se procurer ces produits³.

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

Objectif

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

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

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

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

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

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

Description

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

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

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

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

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

Description

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Regulatory development

Consultation

Notice of intent

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

What We Heard

In December 2020, the Labour Program published a [What We Heard report](#), which summarized the feedback received following the publication of the NOI in the

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

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

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

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

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

Élaboration de la réglementation

Consultation

Avis d'intention

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

Ce que nous avons entendu

En décembre 2020, le Programme du travail a publié un [rapport intitulé *Ce que nous avons entendu*](#), qui résume les commentaires reçus à la suite de la publication de l'avis

Canada Gazette, Part I. Stakeholders and members of the public shared opinions on what type of menstrual products should be provided and where the products should be located in the workplace. In addition, respondents commented on the importance of creating safe and equitable access to menstrual products, as well as the need to consider potential financial implications of providing menstrual products in the workplace.

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

- 29 were from individuals and 13 from organizations, including 5 labour organizations, 1 employer group, 6 employers and 1 non-profit organization;
- 57% supported the proposal, 41% were against the proposal, and 2% were neutral; and
- Out of the 6 employers who provided feedback, only 2 of them were federally regulated employers.

Additional feedback focused on the following issues:

- Accessibility to products in different workplaces (remote locations, truck stops, airplanes);
- Location of product delivery in the workplace (in wash-rooms, compartments [stalls], hallways);
- Privacy for gender diverse employees accessing products;
- Cost for employers;
- Delivery method of products (dispensers, baskets); and
- Environmentally friendly options.

Round table of experts

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

- United Way (Period Promise campaign)
- Period Packs
- The Period Purse
- Monthly Dignity
- City of Hamilton – Children’s Services and Neighbourhood Development

d’intention dans la Partie I de la *Gazette du Canada*. Les intervenants et les membres du public ont partagé leurs opinions sur le type de produits menstruels qui devraient être fournis et sur l’emplacement de ces produits sur le lieu de travail. De plus, les répondants ont fait des commentaires sur l’importance de créer un accès sûr et équitable aux produits menstruels, ainsi que sur la nécessité de tenir compte des répercussions financières potentielles de la fourniture de produits menstruels sur le lieu de travail.

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

- 29 provenaient de particuliers et 13 d’organisations, dont 5 organisations syndicales, 1 groupe d’employeurs, 6 employeurs et 1 organisation à but non lucratif;
- 57 % étaient en faveur de la proposition, 41 % étaient contre la proposition et 2 % étaient neutres;
- Sur les 6 employeurs ayant fourni des commentaires, seulement 2 d’entre eux étaient des employeurs sous réglementation fédérale.

Les commentaires supplémentaires ont porté sur les questions suivantes :

- L’accessibilité aux produits dans différents lieux de travail (lieux éloignés, relais routiers, avions);
- L’emplacement des produits sur le lieu de travail (dans les toilettes, les cabines, les couloirs);
- La confidentialité pour les employés de sexe différent qui accèdent aux produits;
- Le coût pour les employeurs;
- La méthode de livraison des produits (distributeurs, paniers);
- Les options respectueuses de l’environnement.

Table ronde d’experts

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

- Centraide (campagne intitulée Period Promise)
- Period Packs
- The Period Purse
- Dignité mensuelle

- Professors from Douglas College and Concordia University
- Canadian Women's Foundation
- Fédération des femmes du Québec

Summary of Findings and online survey

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

In both traditional and non-traditional workplaces, over 80% of respondents stated that employees should be provided with both menstrual pads and tampons. A majority of respondents stated that employees in remote and mobile workplaces should be provided with menstrual products, although potential logistical concerns were cited as an issue. Additionally, the method of distributing menstrual products most popular among respondents was dispensers inside the toilet room or toilet compartment (stall). Although some respondents disagreed with providing products in men's and all-gender toilet rooms, many believed that further consultation with transgender and non-binary employees or advocacy groups should determine which toilet rooms have access to menstrual products. Overall, of those who did not support the initiative, cost was cited as a main concern. Respondents stated that it was important to consult existing employees on this initiative. Finally, it was suggested that educational material be provided to employers and employees about the initiative.

Consultation

On April 4, 2022, the Labour Program held a consultation session with a broad range of stakeholders from the

- Ville de Hamilton – Services à l'enfance et développement des quartiers
- Professeurs du Douglas College et de l'Université Concordia
- Fondation canadienne des femmes
- Fédération des femmes du Québec

Sommaire des conclusions et sondage en ligne

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

Dans les lieux de travail traditionnels et non traditionnels, plus de 80 % des répondants ont déclaré que les employés devraient avoir accès à des serviettes sanitaires et à des tampons. La majorité des répondants ont déclaré que les employés des lieux de travail isolés et mobiles devraient recevoir des produits menstruels, bien que des barrières aient été citées telles que les problèmes logistiques potentiels. De plus, la méthode de distribution de produits menstruels la plus populaire parmi les répondants est celle des distributeurs situés dans les lieux d'aisances ou dans les cabinets de toilette. Bien que certains répondants ne soient pas d'accord avec l'idée de fournir des produits dans les toilettes pour hommes et les toilettes neutres, beaucoup pensent qu'une consultation plus poussée avec les employés transgenres et non binaires ou avec les groupes de défense des droits devrait permettre de déterminer dans quelles toilettes les produits menstruels sont disponibles. Dans l'ensemble, parmi ceux qui n'ont pas soutenu l'initiative, le coût a été cité comme principale préoccupation. Les répondants ont déclaré qu'il était important de consulter les employés actuels sur cette initiative. Enfin, il a été suggéré que du matériel éducatif soit fourni aux employeurs et aux employés au sujet de l'initiative.

Consultation

Le 4 avril 2022, le Programme du travail a tenu une séance de consultation avec un large éventail d'intervenants du

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

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

In addition, stakeholders and Indigenous organizations had the opportunity to provide written feedback, with one employee representative choosing to provide a submission. Overall, they agreed that menstrual products should be provided in all workplaces controlled by the employer and to all employees, regardless of gender. The feedback can be summarized by five themes:

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

1. Use of toilet compartments (stalls)

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

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

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

De plus, les intervenants et les organisations autochtones ont eu la possibilité de fournir des commentaires écrits; un représentant d’employés a choisi de présenter une soumission. Dans l’ensemble, ils ont convenu que des produits menstruels devraient être fournis dans tous les lieux de travail placés sous l’entière autorité de l’employeur et à tous les employés, quel que soit leur genre. Les commentaires peuvent être résumés en cinq thèmes :

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

1. Utilisation des cabinets de toilette

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

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

2. Flexibility of regulations

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

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

3. Issue with existing sanitation regulations

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

s'identifier comme quelqu'un qui a ses règles en raison de la stigmatisation négative.

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

2. Flexibilité de la réglementation

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

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

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

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

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

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

4. Implementation

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

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

5. Costs

During the consultation session, federally regulated employers were asked if they had a sense of the cost of providing menstrual products and disposal containers for menstruating employees. The federally regulated employers in attendance could not provide an estimate of costs at this time. However, one employee representative indicated that the cost due to lost time related to an unforeseen menstruation incident should be considered since it is lost hours for the employee, assuming they are unpaid while away from work. The same employee representative felt that providing menstrual products in the workplace would be very affordable for the employer in the federal sector and that menstrual products should be recognized as an essential good, similar to toilet paper that is provided by employers.

Conclusion

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

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

4. Mise en œuvre

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

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

5. Coûts

Au cours de la séance de consultation, on a demandé aux employeurs sous réglementation fédérale s'ils avaient une idée du coût pour fournir des produits menstruels pour les employés qui ont leurs règles et des contenants pour y jeter ceux-ci. Les employeurs sous réglementation fédérale présents n'ont pas été en mesure de fournir une estimation des coûts pour le moment. Cependant, un représentant d'employés a indiqué que les coûts liés au temps perdu en raison d'un incident lié à des menstruations imprévues devraient être pris en compte puisqu'il s'agit d'heures perdues pour l'employé, en supposant qu'il ne soit pas rémunéré pendant son absence au travail. Le même représentant des employés est d'avis que le fait de fournir des produits menstruels dans les lieux de travail sous réglementation fédérale serait très abordable pour les employeurs et que les produits menstruels devraient être reconnus comme un bien essentiel, tout comme le papier hygiénique qui est fourni par les employeurs.

Conclusion

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

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

Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation

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

Modern treaty holders, other Indigenous governments, and Indigenous organizations will have the opportunity to inform the proposed Regulations through an upcoming engagement expected during the public comment period following publication in the *Canada Gazette*, Part I. Any engagement will be supported through dialogue with key Indigenous partners that is culturally sensitive and respectful given the spiritual significance of the menstrual cycle for many First Nations, Inuit, and Métis communities.

Instrument choice

The options considered were maintaining the status quo or amending existing provisions in the OHS Regulations. Other options, such as a non-regulatory approach including policy guidelines, would not properly address the physical and psychological health risks menstruating employees face as a result of inadequate access to menstrual products in the workplace. Regulatory amendments set out clear requirements for employers to comply with and for Labour Program health and safety inspectors to follow to ensure this compliance. Therefore, a non-regulatory approach would not allow for menstrual products to be controlled across industries. Employers could provide menstrual products for free or at a certain cost in the workplace on a voluntary basis, but they would not be legally required to do so. The Labour Program is not currently aware of any federally regulated employers that voluntarily provide menstrual products in their workplace despite ongoing public support to do so.

Currently, there are no requirements in place that require employers to provide menstrual products in federally regulated workplaces. Amending the existing provisions in the OHS Regulations would be the best option to ensure enforcement and protection of the health and safety of menstruating employees. In addition, regulations are necessary to ensure equivalent standards across federally regulated workplaces, which is the current intent of this proposal, as the non-regulatory approach would not

Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones

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

Les titulaires de traités modernes, les autres gouvernements autochtones et les organisations autochtones auront l'occasion de contribuer à l'élaboration du règlement proposé dans le cadre d'une mobilisation prévue au cours de la période de commentaires du public à la suite de la publication dans la Partie I de la *Gazette du Canada*. Toute mobilisation sera soutenue par un dialogue avec les principaux partenaires autochtones qui est adapté à la culture et respectueux de la signification spirituelle du cycle menstruel pour de nombreuses collectivités des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Choix de l'instrument

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

À l'heure actuelle, aucune exigence n'oblige les employeurs à fournir des produits menstruels sur les lieux de travail sous réglementation fédérale. La modification des dispositions existantes des règlements sur la SST serait la meilleure option pour assurer l'application et la protection de la santé et de la sécurité des employés qui ont leurs règles. De plus, des règlements sont nécessaires pour établir des normes équivalentes dans tous les lieux de travail sous réglementation fédérale, ce qui est l'intention actuelle de

ensure the same workplace standards. None of these factors could be addressed via the status quo; therefore, a regulatory option was selected.

Regulatory analysis

Benefits and costs

The present value of total costs due to this regulatory proposal would be an estimated \$116.6 million over the 2024–2033 period. These costs would comprise incremental operating expenses for the purchase of menstrual products and incremental capital expenses for the purchase of menstrual product dispensers and covered containers. Although the proposed Regulations would not require employers to purchase and install menstrual product dispensers, it is expected that large business employers would choose to install these dispensers in order to maintain the products in a sanitary condition. Employers would also assume labour costs to pay their maintenance staff to install the dispensers and covered containers, and they would pay their custodial staff to replenish the stock of menstrual products as employees use them. Monetized benefits would arise due to the reduced expenditure on menstrual products for menstruating employees. With monetized benefits of \$73.5 million, the proposed Regulations would yield a net cost of approximately \$43.1 million over the 10-year analytical period. The proposal would also result in qualitative benefits, including a reduction in anxiety and a reduction in absenteeism.

Analytical framework

Costs and benefits for the 10-year period between 2024 and 2033 are expressed in constant 2021 Canadian dollars and are discounted to 2022 at a discount rate of 7%. Impacts on the federal public service (FPS) and the federally regulated private sector (FRPS) were evaluated by comparing the direct costs and benefits in the baseline scenario against those in the regulatory scenario.⁷ The baseline scenario depicts what is likely to happen in the future if the proposed Regulations are not made by the Government of Canada, whereas the regulatory scenario provides information on the intended outcomes of the regulatory proposal.

Baseline scenario

No employers in the federal jurisdiction are providing or are expected to provide menstrual products to their

cette proposition puisque l'approche non réglementaire ne garantirait pas les mêmes normes en milieu de travail. Aucun de ces facteurs ne pouvant être pris en compte par le statu quo, l'option réglementaire a été retenue.

Analyse de la réglementation

Avantages et coûts

La valeur actuelle des coûts totaux résultant de cette proposition de règlement serait d'environ 116,6 millions de dollars sur la période 2024-2033. Ces coûts seraient constitués de dépenses d'exploitation supplémentaires pour l'achat de produits menstruels et de coûts d'investissement supplémentaires pour l'achat de distributeurs de produits menstruels et de contenants munis d'un couvercle. Bien que le règlement proposé n'exige pas des employeurs qu'ils achètent et installent des distributeurs de produits menstruels, on s'attend à ce que les grandes entreprises choisissent d'installer ces distributeurs afin de maintenir les produits dans un état sanitaire. Les employeurs devront également assumer des coûts de main-d'œuvre pour payer leur personnel d'entretien afin d'installer les distributeurs et les contenants munis d'un couvercle, et ils devront payer leur personnel d'entretien pour réapprovisionner le stock de produits menstruels au fur et à mesure de leur utilisation par les employés. Les avantages monétaires découleraient de la réduction des dépenses en produits menstruels pour les employés ayant leurs règles. Avec des avantages monétaires de 73,5 millions de dollars, le règlement proposé entraînerait un coût net d'environ 43,1 millions de dollars sur la période d'analyse de 10 ans. La proposition entraînerait également des avantages qualitatifs, notamment une réduction de l'anxiété et de l'absentéisme.

Cadre analytique

Les coûts et les avantages pour la période de 10 ans entre 2024 et 2033 sont exprimés en dollars canadiens à un taux indexé de 2021 et sont actualisés jusqu'en 2022 à un taux d'actualisation de 7%. Les impacts sur la fonction publique fédérale (FPF) et le secteur privé sous réglementation fédérale (SPRF) ont été évalués en comparant les coûts et les avantages directs du scénario de référence à ceux du scénario réglementaire⁷. Le scénario de référence décrit ce qui est susceptible de se produire à l'avenir si le règlement proposé n'est pas pris par le gouvernement du Canada, tandis que le scénario réglementaire fournit des informations sur les résultats escomptés de la proposition réglementaire.

Scénario de référence

Aucun employeur sous réglementation fédérale ne fournit ou n'est tenu de fournir des produits menstruels à ses

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

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

employees in the absence of the proposed Regulations. While there may be case-by-case exceptions to this assumption, the Labour Program was unable to find reliable information on this matter at the time of the analysis. To the extent that some federal jurisdiction employers may currently provide menstrual products to their employees, the impacts below would be somewhat of an overestimate.

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

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

Regulatory scenario

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

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

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

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

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

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

Scénario réglementaire

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

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

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

Costs

Costs to employers to purchase tampons and menstrual pads

Employers would bear additional operating costs to supply tampons and menstrual pads in their toilet rooms, or if not feasible, in another location in the workplace also controlled by the employer that is accessible by employees at all times and offers a reasonable amount of privacy. One of the greatest uncertainties in the analysis of this item is the uptake rate among employees, since the proportion of employees who would regularly use employer-provided tampons and menstrual pads is unknown. Due to brand and quality preferences, among other reasons, it is possible that some employees would continue to use their own menstrual products in the regulatory scenario. In the absence of strong evidence to support any alternative value, the analysis uses an uptake rate of 100% to avoid underrepresenting the costs associated with this item. In other words, the cost estimates involve the assumption that all menstruating employees would use the employer-provided tampons and menstrual pads.

After removing a subset of the sample of menstruating employees who are expected to be either pregnant or on maternity or paternity leave in each month throughout the analysis, the present value of the total costs associated with the purchase of menstrual products is estimated to be \$73.5 million.

Costs to employers to purchase menstrual product dispensers

One menstrual product dispenser is assumed to be purchased for each toilet room, regardless of gender, across all work sites under the control of large business employers in the federal jurisdiction. With an assumed unit cost of \$360 for each menstrual product dispenser, the present value of the total costs associated with this item is estimated to be \$30.9 million.

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

Since existing regulations already require covered containers to be provided in all women's and gender-neutral toilet rooms, the analysis of this item is limited to the purchase of one such container per men's toilet room. With a unit cost of \$38 for each covered container, the present value of the total costs associated with this item is estimated to be \$3.1 million.

Coûts

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

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

Après avoir retiré un sous-ensemble de l'échantillon d'employés ayant leurs règles qui sont censés être enceintes ou en congé de maternité ou de paternité chaque mois pendant toute la durée de l'analyse, la valeur actuelle des coûts totaux associés à l'achat de produits menstruels est estimée à 73,5 millions de dollars.

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

On suppose qu'un distributeur de produits menstruels sera acheté pour chaque lieu d'aisance, quel que soit le sexe, dans tous les lieux de travail qui relèvent de grandes entreprises de compétence fédérale. Avec un coût unitaire supposé de 360 \$ pour chaque distributeur de produits menstruels, la valeur actuelle des coûts totaux associés à cet élément est estimée à 30,9 millions de dollars.

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

Étant donné que la réglementation en vigueur exige déjà l'installation de contenants munis d'un couvercle dans toutes les toilettes pour femmes et dans toutes les toilettes non genrées, l'analyse de cet élément se limite à l'achat d'un contenant de ce type par toilettes pour hommes. Avec un coût unitaire de 38 \$ pour chaque contenant muni d'un couvercle, la valeur actuelle des coûts totaux associés à cet élément est estimée à 3,1 millions de dollars.

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

The menstrual product dispensers and covered containers described above would need to be installed. This installation would entail marking drill holes with a pencil, drilling pilot holes, inserting plastic anchors, and then fixing the objects to a wall with screws, which is expected to take approximately 10 minutes in total per unit. Based on the National Occupational Classification, employees who would perform this task are assumed to fall under the category “Other installers, repairers and service and material handlers.” The present value of the 10-year costs associated with this item is estimated to be \$1.0 million.

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

The analysis assumes that employers would pay members of their staff in the “Service support and other service occupations, not elsewhere classified” category to fill and refill menstrual product dispensers as employees use the tampons and menstrual pads therein throughout the analytical period. The total present value of costs for this item is estimated to be \$8.2 million.

Government costs for compliance promotion and enforcement

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

Consequential amendments to the Administrative Monetary Penalties Regulations

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

Benefits

Reduced anxiety and embarrassment (benefit to employees)

Evidence suggests that starting one’s period unexpectedly without the needed menstrual products can lead to

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

Les distributeurs de produits menstruels et les contenants munis d’un couvercle décrits ci-dessus devront être installés pour pouvoir être utilisés. Cette installation impliquerait le marquage des trous de perçage à l’aide d’un crayon, le perçage d’avant-trous, l’insertion d’ancrages en plastique, puis la fixation des objets à un mur à l’aide de vis, ce qui devrait prendre environ 10 minutes au total par unité. D’après la Classification nationale des professions, les employés qui effectueraient cette tâche sont présumés appartenir à la catégorie « Personnel d’installation, de réparation et d’entretien et manutentionnaires ». La valeur actuelle des coûts sur 10 ans associés à cet élément est estimée à environ 1,0 million de dollars.

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

L’analyse suppose que les employeurs paieraient les membres de leur personnel de la catégorie « Personnel de soutien et autre personnel de services, non classé ailleurs » pour remplir les distributeurs de produits menstruels au fur et à mesure que les employés utilisent les tampons et les serviettes sanitaires qu’ils contiennent tout au long de la période d’analyse. La valeur actuelle totale des coûts pour cet élément est estimée à 8,2 millions de dollars.

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

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

Modifications corrélatives du Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires

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

Avantages

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

Il est prouvé que le fait de commencer ses règles de façon inattendue sans les produits menstruels nécessaires peut

temporary anxiety, embarrassment and stress. For example, in a U.S. national study commissioned by Free The Tampon Foundation, 86% of U.S. women aged 15–54 revealed that they have started their period unexpectedly without the supplies they needed. In these situations, 57% indicated that they felt or would feel embarrassed and 43% felt or would feel anxious/stressed. Another study from Plan International Canada shows that 66% of women answered “Yes” to the following question: “Have you been unprepared when your period started?”

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

No data is available that would permit the quantification of this benefit. However, it is likely to be small.

Reduced absenteeism and increased productivity (benefit to employers)

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

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

entraîner une anxiété, une honte et un stress temporaires. Par exemple, dans une étude nationale américaine commandée par la Free The Tampon Foundation, 86 % des femmes américaines âgées de 15 à 54 ans ont révélé qu’elles avaient commencé leurs règles de manière inattendue en public sans avoir les produits dont elles avaient besoin. Dans ces situations, 57 % ont indiqué qu’elles se sentaient ou se sentiraient gênées et 43 % se sentaient ou se sentiraient anxieuses/stressées. Une autre étude de Plan International Canada montre que 66 % des femmes ont répondu « oui » à la question suivante : « Avez-vous déjà été prise au dépourvu lorsque vos règles ont commencé? ».

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

Aucune donnée n’est disponible qui permettrait de quantifier cet avantage. Toutefois, il est probable qu’il soit faible.

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

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

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

- 34% went home immediately to get supplies⁸

In the regulatory scenario, employees would be able to access menstrual products directly in the toilet room when they are needed. For those who would have left the workplace to obtain menstrual products in the baseline scenario, this would result in avoided absenteeism and increased productivity; however, no data is available that would permit the quantification or monetization of this benefit. The benefit is likely to be small.

Reduced menstrual product expenditures (benefit to employees)

The provision of menstrual products in federal jurisdiction workplaces would yield a benefit to menstruating employees in terms of cost savings on menstrual products that they would otherwise have to purchase. The present value of this benefit over the 10-year analytical period is estimated to be approximately \$73.5 million.

Cost-benefit statement

Number of years: 10 (2024–2033)

Base year for costing: 2021

Present value base year: 2022

Discount rate: 7%

- 34 % sont rentrées chez elles immédiatement pour se procurer les produits⁸

Dans le scénario réglementaire, les employés pourraient avoir accès à des produits menstruels directement dans le lieu d'aisance au moment où ils en ont besoin. Pour ceux qui auraient quitté le lieu de travail pour se procurer des produits menstruels dans le scénario de référence, cela permettrait d'éviter l'absentéisme et d'augmenter la productivité, mais aucune donnée n'est disponible qui permettrait de quantifier ou de monétiser cet avantage. L'avantage sera probablement faible.

Économies sur les produits menstruels (avantage pour les employés)

La fourniture de produits menstruels dans les lieux de travail de compétence fédérale permettrait aux employés qui ont leurs règles de réaliser des économies sur les produits menstruels qu'ils devraient autrement acheter. La valeur actuelle de cet avantage est estimée à 73,5 millions de dollars pour la période d'analyse de 10 ans.

Énoncé des coûts et avantages

Nombre d'années : 10 (2024–2033)

Année de référence pour l'établissement des coûts : 2021

Année de référence pour la valeur actualisée : 2022

Taux d'actualisation : 7 %

Table 1: Monetized costs

Impacted stakeholder	Description of cost	2024	2025–2032	2033	Total (present value)	Annualized value
Employers	Purchase tampons and menstrual pads	\$9,421,449	\$58,536,248	\$5,582,880	\$73,540,576	\$10,470,524
Employers	Purchase menstrual product dispensers	\$29,144,677	\$1,563,407	\$149,056	\$30,857,140	\$4,393,363
Employers	Purchase covered containers	\$2,924,448	\$154,662	\$14,726	\$3,093,836	\$440,493
Employers	Install menstrual product dispensers and covered containers	\$907,112	\$48,255	\$4,597	\$959,963	\$136,677
Employers	Replenish stock of menstrual products in toilet rooms	\$1,048,031	\$6,511,503	\$621,033	\$8,180,567	\$1,164,729
All stakeholders	Total costs	\$43,445,717	\$66,814,074	\$6,372,292	\$116,632,083	\$16,605,785

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

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

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

Tableau 1 : Coûts monétisés

Intervenants affectés	Description des coûts	2024	2025-2032	2033	Total (valeur actuelle)	Valeur annualisée
Employeurs	Achat de tampons et de serviettes sanitaires	9 421 449 \$	58 536 248 \$	5 582 880 \$	73 540 576 \$	10 470 524 \$
Employeurs	Achat de distributeurs de produits menstruels	29 144 677 \$	1 563 407 \$	149 056 \$	30 857 140 \$	4 393 363 \$
Employeurs	Achat de contenants munis d'un couvercle	2 924 448 \$	154 662 \$	14 726 \$	3 093 836 \$	440 493 \$
Employeurs	Installation de distributeurs de produits menstruels et de contenants munis d'un couvercle	907 112 \$	48 255 \$	4 597 \$	959 963 \$	136 677 \$
Employeurs	Réapprovisionnement des stocks de produits menstruels dans les lieux d'aisances	1 048 031 \$	6 511 503 \$	621 033 \$	8 180 567 \$	1 164 729 \$
Tous les intervenants	Coûts totaux	43 445 717 \$	66 814 074 \$	6 372 292 \$	116 632 083 \$	16 605 785 \$

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

Table 2: Monetized benefits

Impacted stakeholder	Description of cost	2024	2025-2032	2033	Total (present value)	Annualized value
Employees	Reduction in tampon and menstrual pad expenditures	\$9,421,449	\$58,536,248	\$5,582,880	\$73,540,576	\$10,470,524

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

Tableau 2 : Avantages monétisés

Intervenants affectés	Description des coûts	2024	2025-2032	2033	Total (valeur actuelle)	Valeur annualisée
Employés	Réduction des dépenses liées à l'achat de tampons et de serviettes sanitaires	9 421 449 \$	58 536 248 \$	5 582 880 \$	73 540 576 \$	10 470 524 \$

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

Table 3: Summary of monetized costs and benefits

Impacts	2024	2025-2032	2033	Total (present value)	Annualized value
Total costs	\$43,445,717	\$66,814,074	\$6,372,292	\$116,632,083	\$16,605,785
Total benefits	\$9,421,449	\$58,536,248	\$5,582,880	\$73,540,576	\$10,470,524
NET IMPACT	-\$34,024,268	-\$8,277,827	-\$789,412	-\$43,091,507	-\$6,135,261

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

Tableau 3 : Sommaire des coûts et avantages monétisés

Impacts	2024	2025-2032	2033	Total (valeur actuelle)	Valeur actualisée
Coûts totaux	43 445 717 \$	66 814 074 \$	6 372 292 \$	116 632 083 \$	16 605 785 \$
Avantages totaux	9 421 449 \$	58 536 248 \$	5 582 880 \$	73 540 576 \$	10 470 524 \$
IMPACT NET	-34 024 268 \$	-8 277 827 \$	-789 412 \$	-43 091 507 \$	-6 135 261 \$

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

Qualitative impacts

Positive impacts

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

Distributional analysis

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

Number of years: 10 (2024–2033)

Base year for costing: 2021

Present value base year: 2022

Discount rate: 7%

Impacts qualitatifs

Impacts positifs

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

Analyse de répartition

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

Nombre d'années : 10 (2024–2033)

Année de référence pour l'établissement des coûts : 2021

Année de référence pour la valeur actualisée : 2022

Taux d'actualisation : 7 %

Table 4: Monetized costs

Industry	2024	2025–2032	2033	Total (present value)	Annualized value
Core public administration	\$6,244,123	\$17,052,931	\$1,626,388	\$24,923,442	\$3,548,537
Agencies	\$1,787,474	\$4,710,923	\$449,294	\$6,947,691	\$989,195
Other FPS	\$464,572	\$336,910	\$32,129	\$833,611	\$118,687
Air transportation	\$2,875,567	\$2,896,361	\$276,182	\$6,048,111	\$861,115
Rail transportation	\$2,357,054	\$6,842,868	\$652,864	\$9,852,786	\$1,402,815
Maritime transportation	\$1,902,600	\$699,352	\$66,685	\$2,668,636	\$379,954
Road transportation	\$3,730,985	\$4,577,982	\$436,598	\$8,745,565	\$1,245,172
Postal and pipelines	\$8,258,078	\$6,405,875	\$610,896	\$15,274,849	\$2,174,795
Banks	\$11,107,809	\$12,731,174	\$1,214,153	\$25,053,137	\$3,567,003
Feed, flour, seed and grain	\$698,618	\$750,374	\$71,562	\$1,520,554	\$216,493
Telecommunications and broadcasting	\$3,352,394	\$6,927,546	\$660,693	\$10,940,633	\$1,557,700
Other FRPS	\$666,443	\$2,881,777	\$274,847	\$3,823,067	\$544,319
Total costs	\$43,445,717	\$66,814,074	\$6,372,292	\$116,632,083	\$16,605,785

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

Tableau 4 : Coûts monétisés

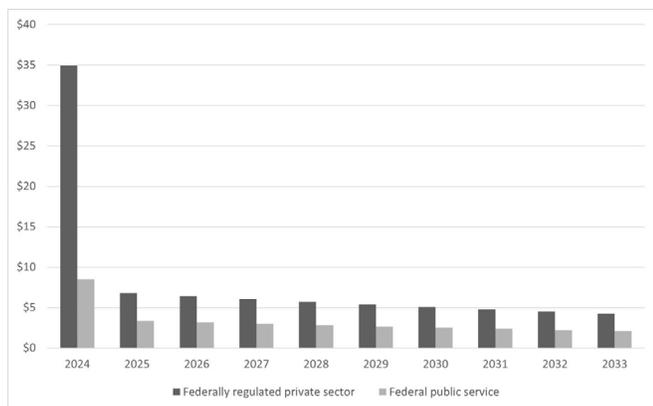
Industries	2024	2025-2032	2032	Total (valeur actuelle)	Valeur actualisée
Administration publique centrale	6 244 123 \$	17 052 931 \$	1 626 388 \$	24 923 442 \$	3 548 537 \$
Agences	1 787 474 \$	4 710 923 \$	449 294 \$	6 947 691 \$	989 195 \$
Autre FPF	464 572 \$	336 910 \$	32 129 \$	833 611 \$	118 687 \$
Transport aérien	2 875 567 \$	2 896 361 \$	276 182 \$	6 048 111 \$	861 115 \$
Transport ferroviaire	2 357 054 \$	6 842 868 \$	652 864 \$	9 852 786 \$	1 402 815 \$
Transport maritime	1 902 600 \$	699 352 \$	66 685 \$	2 668 636 \$	379 954 \$
Transport routier	3 730 985 \$	4 577 982 \$	436 598 \$	8 745 565 \$	1 245 172 \$
Services postaux et pipelines	8 258 078 \$	6 405 875\$	610 896\$	15 274 249\$	2 174 795\$
Banques	11 107 809 \$	12 731 174 \$	1 214 153 \$	25 053 137 \$	3 567 003 \$
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	698 618 \$	750 374 \$	71 562 \$	1 520 554 \$	216 493 \$
Télécommunications et radiodiffusion	3 352 394 \$	6 927 546 \$	660 693 \$	10 940 633 \$	1 557 700 \$
Autre SPRF	666 443 \$	2 881 777 \$	274 847 \$	3 823 067 \$	544 319 \$
Coûts totaux	43 445 717 \$	66 814 074 \$	6 372 292 \$	116 632 083 \$	16 605 785 \$

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

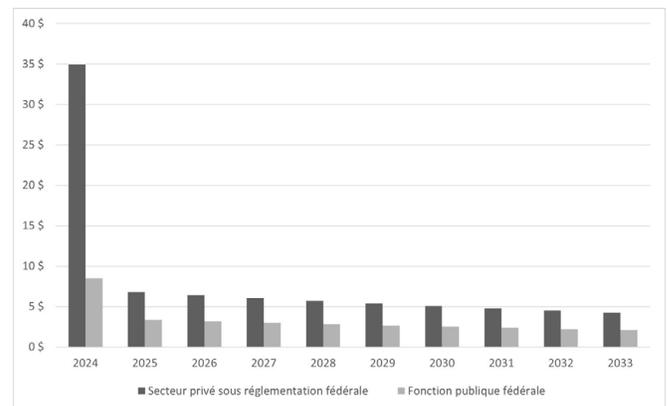
Compared to the federal public service, the federally regulated private sector has more employees, workplaces, and toilet rooms. This means that, in aggregate, employers in the FRPS will carry relatively more ongoing costs related to the purchase of menstrual products and relatively more upfront costs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

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

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



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



Sensitivity analysis

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

Table 5: Uptake rates and estimated regulatory impacts

Uptake rate	Total costs, PV	Total benefits, PV	Net impact, PV	Net impact, annualized
25%	\$55,341,225	\$18,385,144	-\$36,956,081	-\$5,261,715
50%	\$75,771,511	\$36,770,288	-\$39,001,223	-\$5,552,897
75%	\$96,201,797	\$55,155,432	-\$41,046,365	-\$5,844,079
100%	\$116,632,083	\$73,540,576	-\$43,091,507	-\$6,135,261

Tableau 5 : Taux d'utilisation et impacts réglementaires estimés

Taux d'utilisation	Coûts totaux, VA	Avantages totaux, VA	Résultat net, VA	Résultat net, annualisé
25 %	55 341 225 \$	18 385 144 \$	-36 956 081 \$	-5 261 715 \$
50 %	75 771 511 \$	36 770 288 \$	-39 001 223 \$	-5 552 897 \$
75 %	96 201 797 \$	55 155 432 \$	-41 046 365 \$	-5 844 079 \$
100 %	116 632 083 \$	73 540 576 \$	-43 091 507 \$	-6 135 261 \$

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

Small business lens

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

Analyse de sensibilité

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

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

Lentille des petites entreprises

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

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

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

Number of years: 10 (2024–2033)
Base year for costing: 2021
Present value base year: 2022
Discount rate: 7%

Table 6: Monetized costs

Description of cost	Annualized value	Present value
Purchase tampons and menstrual pads	\$291,195	\$2,045,232
Purchase covered containers	\$149,342	\$1,048,918
Install covered containers	\$28,044	\$196,972
Replenish the stock of tampons and menstrual pads in toilet rooms	\$32,392	\$227,509
Total compliance costs	\$500,974	\$3,518,631

One-for-one rule

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

Regulatory cooperation and alignment

This proposal only applies to federally regulated workplaces, so there are no regulatory cooperation implications.

Strategic environmental assessment

In accordance with the *Cabinet Directive on the Environmental Assessment of Policy, Plan and Program*

raisons, les employeurs des moyennes et grandes entreprises devraient assumer la majorité des coûts associés au règlement proposé.

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

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

Nombre d'années : 10 (2024–2033)
Année de référence pour l'établissement des coûts : 2021
Année de référence pour la valeur actualisée : 2022
Taux d'actualisation : 7 %

Tableau 6 : Coûts monétisés

Description des coûts	Valeur annualisée	Valeur actuelle
Achat de tampons et de serviettes sanitaires	291 195 \$	2 045 232 \$
Achat de contenants munis d'un couvercle	149 342 \$	1 048 918 \$
Installation de contenants munis d'un couvercle	28 044 \$	196 972 \$
Réapprovisionnement des stocks de tampons et de serviettes sanitaires dans les lieux d'aisances	32 392 \$	227 509 \$
Coûts totaux en matière de conformité	500 974 \$	3 518 631 \$

Règle du « un pour un »

La règle du « un pour un » ne s'applique pas à cette proposition, car il n'y a aucun changement en ce qui a trait au fardeau administratif pesant sur les entreprises.

Coopération et harmonisation en matière de réglementation

Cette proposition ne s'applique qu'aux lieux de travail sous réglementation fédérale. Elle n'a donc aucune incidence sur la coopération réglementaire.

Évaluation environnementale stratégique

Conformément à la *Directive du Cabinet sur l'évaluation environnementale des projets de politiques, de plans et*

Proposals, a preliminary scan concluded that a strategic environmental assessment is not required, as there are no broader environmental impacts.

Gender-based analysis plus

Issue identification

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

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

Gender/Gender identity

The Government of Canada defines sex as biological characteristics,¹³ such as male, female or intersex and

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

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

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

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

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

de programmes, une analyse préliminaire a permis de conclure qu'une évaluation environnementale stratégique n'est pas nécessaire, car il n'y a pas d'incidences environnementales plus larges.

Analyse comparative entre les sexes plus

Identification de l'enjeu

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

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

Genre/Identité sexuelle

Le gouvernement du Canada définit le sexe comme une catégorie biologique¹³, qui peut être masculine, féminine

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

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

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

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

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

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

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

Socioeconomic considerations

Employee income

An employee’s income is an important factor that influences their access to menstrual products. A substantive

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

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

Considérations socio-économiques

Le revenu des employés

Le revenu d’un employé est un facteur important qui influence son accès aux produits menstruels. Une étude

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

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

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

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

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

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

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

Geography

In addition to financial barriers, employees in federally regulated workplaces may encounter challenges in accessing menstrual products due to their geographic location. It is estimated that Canadians who menstruate typically spend up to \$6,000 in their lifetime on menstrual hygiene products.²¹ Those who live in more remote, rural and northern communities can expect to pay double the price for the same products found in larger urban communities. There is a clear accessibility divide between larger urban centres and smaller rural communities. Therefore, the proposed amendments would have a positive impact on those employees who work in remote locations.

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

Géographie

En plus des obstacles financiers, les employés des lieux de travail sous réglementation fédérale peuvent éprouver des difficultés pour accéder à des produits menstruels en raison de leur emplacement géographique. On estime que les Canadiens qui ont leurs règles dépensent généralement jusqu'à 6 000 \$ au cours de leur vie en produits d'hygiène menstruels²¹. Ceux qui vivent dans des communautés plus isolées, rurales et nordiques peuvent s'attendre à payer le double du prix pour les mêmes produits que ceux que l'on trouve dans les grandes communautés urbaines. Il existe un fossé évident en matière d'accessibilité entre les grands centres urbains et les petites communautés rurales. Par conséquent, les modifications proposées auraient une incidence positive sur les employés qui travaillent dans des régions isolées.

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

¹⁸ Federal Jurisdiction Workplace Survey

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

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

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

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

¹⁸ Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale

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

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

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

Culture and religion

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

Indigenous workers

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

In addition, according to the *Employment Equity Act* 2020 Annual Report, 34.4% of Aboriginal²⁴ women who work in federally regulated workplaces earned less than \$50,000 per year.²⁵ Therefore, requiring federally regulated employers to provide menstrual products would have a positive impact on Aboriginal workers who menstruate and who earn lower incomes.

Age

For Canadians, menstruation typically begins between the ages of 11 and 14²⁶ and ends around menopause that is most often experienced between the ages of 45 and 55,

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

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

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

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

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

Culture et religion

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

Travailleurs autochtones

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

De plus, selon le rapport annuel de 2020 sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 34,4 % des femmes autochtones²⁴ qui travaillent dans des lieux de travail sous réglementation fédérale gagnent moins de 50 000 \$ par année²⁵. Par conséquent, exiger que les employeurs sous réglementation fédérale fournissent des produits menstruels aurait un impact positif pour les travailleurs autochtones qui ont leurs règles et qui gagnent moins d'argent.

Âge

Chez les Canadiens, les menstruations commencent généralement entre 11 et 14 ans²⁶ et se terminent autour de la ménopause, qui survient le plus souvent entre 45 et 55 ans,

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

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

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

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

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

averaging around age 51.²⁷ Considering the average age for menopausal transition, the Labour Program conducted an analysis based on data available and approximately 35% of employees in the federal jurisdiction are women under 52 years of age, including in the private sector, the federal public service, and Indigenous governments. It is anticipated that requiring federally regulated employers to provide menstrual products in the workplace would positively benefit employees in this age range who menstruate.

Other considerations

Language

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

Education

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

Summary

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

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

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

Autres considérations

Langue

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

Éducation

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

Résumé

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

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

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

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

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

Implementation

The amendments would come into force six months following the day on which they are registered. The Labour Program is committed to providing guidance material to help employers comply with the proposed Regulations and ensure clear interpretation.

Compliance and enforcement

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

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

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

If an employee believes there is a contravention of the Code at their workplace, the employee may make a complaint to their employer/supervisor who must work to address the employee's concerns. Complaints can be made under Part II of the Code to a health and safety officer at the Labour Program only if the internal complaint resolution process has been followed and has not been successful in resolving the matter. For more information, please see the [Internal complaint resolution process](#) on the Canada.ca website.

²⁸ See "Penalty Amount" in the AMPs Regulations.

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

Mise en œuvre

Les modifications réglementaires entreraient en vigueur six mois suivant le jour de leur enregistrement. Le Programme du travail s'engage à fournir de la documentation d'orientation pour aider les employeurs à se conformer au règlement proposé et assurer une interprétation claire.

Conformité et application

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

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

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

Si un employé croit qu'il y a une contravention au Code sur son lieu de travail, il peut déposer une plainte auprès de son employeur/superviseur qui doit chercher à répondre aux préoccupations de l'employé. Les plaintes peuvent être déposées en vertu de la partie II du Code auprès d'un agent de santé et de sécurité du Programme du travail uniquement si le processus de règlement interne des plaintes a été suivi et n'a pas permis de résoudre le problème. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le [processus de règlement interne des plaintes](#) sur le site Web Canada.ca.

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

Table 7: Classification method for violations under the Code

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

Contact

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

PROPOSED REGULATORY TEXT

Notice is given that the Governor in Council proposes to make the annexed *Regulations Amending Certain Regulations Made Under the Canada Labour Code (Menstrual Products)* under sections 125^a, 157^b and 270^c of the *Canada Labour Code*^d.

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

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

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

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

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

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

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

Personne-ressource

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

PROJET DE RÉGLEMENTATION

Avis est donné que la gouverneure en conseil, en vertu des articles 125^a, 157^b et 270^c du *Code canadien du travail*^d, se propose de prendre le *Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail (produits menstruels)*, 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 de présenter leurs observations par l'entremise de la fonction de commentaires disponible sur le site Web de la *Gazette du Canada*, ou s'ils les présentent par courriel, par la poste ou par tout autre moyen, d'y citer la Partie I de la *Gazette du Canada*, ainsi que la

^a L.C. 2018, ch. 27, para. 623(2) et (3)

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

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

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

Duncan Shaw, Senior Director, Occupational Health and Safety, Labour Program, 165 de l'Hôtel-de-Ville Street, Place du Portage, Phase II, 10th Floor, Gatineau, Quebec J8X 3X2 (email: EDSC.LAB.SST.POLITIQUE-LAB.OHS.POLICY.ESDC@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

Ottawa, October 5, 2022

Wendy Nixon
Assistant Clerk of the Privy Council

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

Canada Occupational Health and Safety Regulations

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

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

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

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

(a) if there is only one toilet in a toilet room, in that toilet room; and

(b) in each toilet compartment.

date de publication, et d'envoyer le tout à Duncan Shaw, directeur principal, Santé et sécurité au travail, Programme du travail, 165, rue de l'Hôtel-de-Ville, Place du Portage, Phase II, 10^e étage, Gatineau (Québec) J8X 3X2 (courriel : EDSC.LAB.SST.POLITIQUE-LAB.OHS.POLICY.ESDC@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

Ottawa, le 5 octobre 2022

La greffière adjointe du Conseil privé
Wendy Nixon

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

Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail

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

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

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

(3) Il doit fournir un contenant muni d'un couvercle pour y jeter les produits menstruels dans les endroits suivants :

a) les lieux d'aisances, s'il n'y a qu'un seul cabinet;

b) chaque compartiment, si les lieux d'aisances contiennent plusieurs cabinets.

¹ SOR/86-304; SOR/94-263, s. 1; SOR/2002-208, s. 1

¹ DORS/86-304; DORS/94-263, art. 1; DORS/2002-208, art. 1

On Board Trains Occupational Health and Safety Regulations

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

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

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

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

Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations

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

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

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

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

- (a)** if there is only one toilet in a toilet room, in that toilet room; and
- (b)** in each toilet compartment.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) Il doit fournir un contenant muni d'un couvercle pour y jeter les produits menstruels dans les endroits suivants :

- a)** le cabinet de toilette, s'il ne contient qu'une toilette;
- b)** chaque compartiment, si le cabinet contient plusieurs toilettes.

² SOR/87-184; SOR/2015-143, s. 1

³ SOR/87-612; SOR/94-165, Sch., s. 2

² DORS/87-184; DORS/2015-143, art. 1

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

Maritime Occupational Health and Safety Regulations

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

- (e) menstrual products, including clean and hygienic tampons and menstrual pads; and
- (f) a covered container lined with a plastic bag for the disposal of menstrual products.

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

(2) If it is not feasible to provide the menstrual products in a sanitary facility, the employer must provide those products in another location in the workplace controlled by the employer that is accessible by employees at all times and offers a reasonable amount of privacy.

Aviation Occupational Health and Safety Regulations

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

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

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

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

Administrative Monetary Penalties (Canada Labour Code) Regulations

6 Item 372 of Division 1 of Part 2 of Schedule 1 to the *Administrative Monetary Penalties (Canada*

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

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

- e) des produits menstruels, notamment des tampons et des serviettes sanitaires propres et hygiéniques;
- f) un contenant muni d’un couvercle et doublé d’un sac en plastique pour y jeter les produits menstruels.

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

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

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

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

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

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

(2) S’il lui est en pratique impossible de fournir les produits menstruels, il doit les fournir, au lieu de travail placé sous son entière autorité, dans un autre endroit qui est accessible en tout temps par les employés et qui offre un degré raisonnable d’intimité.

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

6 L’article 372 de la section 1 de la partie 2 de l’annexe 1 du *Règlement sur les sanctions*

⁴ SOR/2010-120

⁵ SOR/2011-87

⁴ DORS/2010-120

⁵ DORS/2011-87

Labour Code) Regulations⁶ is replaced by the following:

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

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

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

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

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

9 Division 4 of Part 2 of Schedule 1 to the Regulations is amended by adding the following in numerical order:

Column 1		Column 2
Item	Provision	Violation Type
222.1	70(1)(f)	B
222.2	70(2)	C

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

Column 1		Column 2
Item	Provision	Violation Type
215	10.13(1)	C

administratives pécuniaires (Code canadien du travail)⁶ est remplacé par ce qui suit :

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

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

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

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

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

9 La section 4 de la partie 2 de l'annexe 1 du même règlement est modifiée par adjonction, selon l'ordre numérique, de ce qui suit :

Colonne 1		Colonne 2
Article	Disposition	Type de violation
222.1	70(1)f)	B
222.2	70(2)	C

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

Colonne 1		Colonne 2
Article	Disposition	Type de violation
215	10.13(1)	C

⁶ SOR/2020-260

⁶ DORS/2020-260

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

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

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

Coming into Force

12 These Regulations come into force on the day that, in the sixth month after the month in which they are registered, has the same calendar number as the day on which they are registered or, if that sixth month has no day with that number, the last day of that sixth month.

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

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

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

Entrée en vigueur

12 Le présent règlement entre en vigueur le jour qui, dans le sixième mois suivant le mois de son enregistrement, porte le même quantième que le jour de son enregistrement ou, à défaut de quantième identique, le dernier jour de ce sixième mois.

INDEX

COMMISSIONS

Canada Border Services Agency

Special Import Measures Act
Mattresses — Decisions..... 5048

Canada Revenue Agency

Income Tax Act
Revocation of registration of a
charity [Audit, 823570189RR0001]..... 5049
Revocation of registration of
charities [Voluntary, 118965037RR0001] ... 5049

Canadian International Trade Tribunal

Appeal
Notice No. HA-2022-016..... 5050
Inquiry
Professional services under ProServices
Stream 9.15 5051

Canadian Radio-television and Telecommunications Commission

Administrative decisions..... 5052
Decisions 5052
* Notice to interested parties..... 5051
Part 1 applications 5052
Regulatory policies 5052

Public Service Commission

Public Service Employment Act
Permission and leave granted (Alsalihiy,
Zainab)..... 5052
Permission granted (Vienneau,
Marc-André) 5053

GOVERNMENT HOUSE

Termination of appointment to the Order of
Canada..... 5023

GOVERNMENT NOTICES

Citizenship and Immigration, Dept. of

Immigration and Refugee Protection Act
Ministerial Instructions with respect to
the processing of applications for a
permanent resident visa made by parents
or grandparents of a sponsor as
members of the family class and the
processing of sponsorship applications
made in relation to those
applications [New, 2023]..... 5031

GOVERNMENT NOTICES — *Continued*

Citizenship and Immigration, Dept. of — *Continued*

Immigration and Refugee Protection
Act — *Continued*
Ministerial Instructions with respect to
the processing of applications for a
permanent resident visa made by parents
or grandparents of a sponsor as
members of the family class and the
processing of sponsorship applications
made in relation to those
applications [Replacement, 2022] 5024
Ministerial Instructions with respect to
the submission of online applications for
permanent resident visas and other
documents..... 5035

Environment, Dept. of the

Migratory Birds Convention Act, 1994
Public consultation on proposed
amendments to the Migratory Birds
Regulations, 2022 pertaining to the
eligibility criteria for damage or danger
permits..... 5039

Health, Dept. of

Canadian Environmental Protection Act, 1999
Residential Indoor Air Quality Guidelines for
Xylenes 5040

Privy Council Office

Appointment opportunities..... 5043

MISCELLANEOUS NOTICES

* Canadian Transit Company (The)
Annual meeting 5054

PARLIAMENT

Chief Electoral Officer, Office of the

Canada Elections Act
Deregistration of a registered electoral
district association..... 5047

House of Commons

* Filing applications for private bills
(First Session, 44th Parliament)..... 5047

* This notice was previously published.

PROPOSED REGULATIONS

**Employment and Social Development, Dept. of,
Dept. of Indigenous Services, Dept. of
Natural Resources, and Dept. of Transport**
Canada Labour Code
Regulations Amending Certain Regulations
Made Under the Canada Labour Code
(Menstrual Products) 5056

INDEX

AVIS DIVERS

- * Canadian Transit Company (The)
Assemblée annuelle..... 5054

AVIS DU GOUVERNEMENT

Citoyenneté et de l'Immigration, min. de la

- Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés
Instructions ministérielles concernant la
soumission de demandes en ligne pour
des visas de résident permanent et
d'autres documents..... 5035
- Instructions ministérielles sur le traitement
des demandes de visa de résident
permanent présentées par les parents ou
grands-parents d'un répondant, au titre
de la catégorie du regroupement familial,
et sur le traitement des demandes de
parrainage présentées relativement à ces
demandes [nouveau, 2023]..... 5031
- Instructions ministérielles sur le traitement
des demandes de visa de résident
permanent présentées par les parents ou
grands-parents d'un répondant, au titre
de la catégorie du regroupement familial,
et sur le traitement des demandes de
parrainage présentées relativement à ces
demandes [remplacement, 2022]..... 5024
- Conseil privé, Bureau du**
Possibilités de nominations 5043
- Environnement, min. de l'**
Loi de 1994 sur la convention concernant les
oiseaux migrateurs
Consultation publique sur les modifications
proposées au Règlement sur les oiseaux
migrateurs (2022) concernant les critères
d'admissibilité aux permis pour oiseaux
causant des dommages ou constituant
un danger 5039
- Santé, min. de la**
Loi canadienne sur la protection de
l'environnement (1999)
Lignes directrices sur la qualité de l'air
intérieur résidentiel pour les xylènes..... 5040

COMMISSIONS

Agence des services frontaliers du Canada

- Loi sur les mesures spéciales d'importation
Matelas — Décisions..... 5048

Agence du revenu du Canada

- Loi de l'impôt sur le revenu
Révocation de l'enregistrement
d'organismes de bienfaisance
[volontaire, 118965037RR0001] 5049
- Révocation de l'enregistrement
d'un organisme de bienfaisance
[vérification, 823570189RR0001] 5049

Commission de la fonction publique

- Loi sur l'emploi dans la fonction publique
Permission accordée (Vienneau,
Marc-André) 5053
- Permission et congé accordés (Alsalihiy,
Zainab)..... 5052

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

- * Avis aux intéressés..... 5051
- Décisions 5052
- Décisions administratives 5052
- Demandes de la partie 1 5052
- Politiques réglementaires 5052

Tribunal canadien du commerce extérieur

- Appel
Avis n° HA-2022-016 5050
- Enquête
Services professionnels sous le volet 9.15
de ProServices 5051

PARLEMENT

Chambre des communes

- * Demandes introductives de projets de
loi d'intérêt privé (Première session,
44^e législature) 5047

Directeur général des élections, Bureau du

- Loi électorale du Canada
Radiation d'une association de
circonscription enregistrée 5047

* Cet avis a déjà été publié.

RÈGLEMENTS PROJETÉS

**Emploi et du Développement social, min. de l',
min. des Services aux Autochtones, min.
des Ressources naturelles et min. des
Transports**

Code canadien du travail

Règlement modifiant certains règlements
pris en vertu du Code canadien du travail
(produits menstruels) 5056

RÉSIDENCE DU GOUVERNEUR GÉNÉRAL

Fin de l'appartenance à l'Ordre du Canada.... 5023