

Canada Gazette

Part I



Gazette du Canada

Partie I

OTTAWA, SATURDAY, AUGUST 10, 2019

OTTAWA, LE SAMEDI 10 AOÛT 2019

Notice to Readers

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

- Part I Material required by federal statute or regulation to be published in the *Canada Gazette* other than items identified for Part II and Part III below — Published every Saturday
- Part II Statutory instruments (regulations) and other classes of statutory instruments and documents — Published January 9, 2019, and at least every second Wednesday thereafter
- Part III Public Acts of Parliament and their enactment proclamations — Published as soon as is reasonably practicable after royal assent

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

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

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

For information regarding reproduction rights, please contact Public Services and Procurement Canada by email at TPSGC.QuestionsLO-OLQueries.PWGSC@tpsgc-pwgsc.gc.ca.

Avis au lecteur

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

- Partie I Textes devant être publiés dans la *Gazette du Canada* conformément aux exigences d'une loi fédérale ou d'un règlement fédéral et qui ne satisfont pas aux critères de la Partie II et de la Partie III — Publiée le samedi
- Partie II Textes réglementaires (règlements) et autres catégories de textes réglementaires et de documents — Publiée le 9 janvier 2019 et au moins tous les deux mercredis par la suite
- Partie III Lois d'intérêt public du Parlement et les proclamations énonçant leur entrée en vigueur — Publiée aussitôt que possible après la sanction royale

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

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

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

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

TABLE OF CONTENTS

Government notices	3661
Appointments	3674
Appointment opportunities	3676
Parliament	
House of Commons	3678
Commissions	3679
(agencies, boards and commissions)	
Miscellaneous notices	3685
(banks; mortgage, loan, investment, insurance and railway companies; other private sector agents)	
Proposed regulations	3687
(including amendments to existing regulations)	
Index	3812

TABLE DES MATIÈRES

Avis du gouvernement	3661
Nominations	3674
Possibilités de nominations	3676
Parlement	
Chambre des communes	3678
Commissions	3679
(organismes, conseils et commissions)	
Avis divers	3685
(banques; sociétés de prêts, de fiducie et d'investissements; compagnies d'assurances et de chemins de fer; autres agents du secteur privé)	
Règlements projetés	3687
(y compris les modifications aux règlements existants)	
Index	3813

GOVERNMENT NOTICES

DEPARTMENT OF HEALTH

HAZARDOUS MATERIALS INFORMATION REVIEW ACT

Decisions, undertakings and orders on claims for exemption

Pursuant to paragraph 18(1)(a) of the *Hazardous Materials Information Review Act*, the Chief Screening Officer hereby gives notice of the decisions of the screening officer respecting each claim for exemption and the relevant safety data sheet (SDS) and (where applicable) the label listed below.

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

Véronique Lalonde

Chief Screening Officer

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

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

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

AVIS DU GOUVERNEMENT

MINISTÈRE DE LA SANTÉ

LOI SUR LE CONTRÔLE DES RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX MATIÈRES DANGEREUSES

Décisions, engagements et ordres rendus relativement aux demandes de dérogation

En vertu de l'alinéa 18(1)a) de la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*, l'agente de contrôle en chef donne, par les présentes, avis des décisions rendues par l'agente de contrôle au sujet de chaque demande de dérogation, de la fiche de données de sécurité (FDS) et de l'étiquette, le cas échéant, énumérées ci-dessous.

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

L'agente de contrôle en chef

Véronique Lalonde

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

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

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

Each of the claims for exemption listed in the table below was found to be valid except for Registry Number (RN) 10243, which was found to be partially valid. The screening officer reached this decision after reviewing the information in support of the claim, having regard exclusively to the criteria found in section 3 of the *Hazardous Materials Information Review Regulations*.

Chacune des demandes de dérogation présentées dans le tableau ci-dessous a été jugée fondée à l'exception de celle pour le numéro d'enregistrement (NE) 10243, qui a été jugée partiellement valide. L'agente de contrôle a rendu cette décision après avoir étudié l'information présentée à l'appui de la demande, eu égard exclusivement aux critères figurant à l'article 3 du *Règlement sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*.

RN / NE	Claimant / Demandeur	Product Identifier / Identificateur du produit	Date of Decision / Date de la décision
9135	MacDermid Enthone, Inc.	ALUMON® AE-182	2019-03-28
9601	BYK USA Inc.	NANOBYK-3610	2019-05-13
9720	CES Energy Solutions	Sand Control Chemical	2019-05-22
9721	CES Energy Solutions	EnerScav A	2019-05-10
9836	CES Energy Solutions	EnerMul P-100	2019-06-10
9857	Nalco Canada ULC	NALCO 62950 PLUS	2019-06-04
9863	Nalco Canada ULC	NALCO® 64828	2019-04-26
10008	Innospec Fuel Specialties LLC	OGI-6020	2019-05-10
10016	Nalco Canada ULC	CLAR16730A	2019-06-20
10017	Nalco Canada ULC	NALCO® EC6730A	2019-06-20
10027	Innospec Fuel Specialties LLC	OGI-7680	2019-04-26
10045	Innospec Fuel Specialties LLC	OGI-9010	2019-06-14
10160	Innospec Fuel Specialties LLC	OGI-9993	2019-06-12
10243	Italmatch USA Corporation	Polartech® EA 650 NS	2019-05-03
10245	Italmatch USA Corporation	Polartech® EA 646 NS	2019-05-03
11824	Nalco Canada ULC	NALCO® DVP4V005	2019-06-06

The claimant name on which the screening officer issued a decision for the following claims is different from the claimant name that was published in the Notice of Filing.

Le nom du demandeur sur lequel l'agente de contrôle a rendu une décision pour les demandes suivantes est différent du nom du demandeur qui a été publié dans l'avis de dépôt.

RN / NE	Notice of Filing Publication Date / Date de publication de l'avis de dépôt	Original Claimant Name / Nom original du demandeur	New Claimant Name / Nouveau nom du demandeur
9135	2014-04-26	Enthone, Inc.	MacDermid Enthone, Inc.
9720	2016-01-23	Canadian Energy Services	CES Energy Solutions
9721	2016-01-23	Canadian Energy Services	CES Energy Solutions
9836	2016-05-26	Canadian Energy Services	CES Energy Solutions
10243	2016-11-05	Afton Chemical Corporation	Italmatch USA Corporation
10245	2016-11-05	Afton Chemical Corporation	Italmatch USA Corporation

The subject of the claim on which the screening officer issued a decision for the following claims is different from the subject of the claim that was published in the Notice of Filing.

L'objet de la demande de dérogation sur laquelle l'agente de contrôle a rendu une décision pour les demandes suivantes est différent de l'objet de la demande qui a été publié dans l'avis de dépôt.

RN / NE	Notice of Filing Publication Date / Date de publication de l'avis de dépôt	Original Subject of the Claim / Objet original de la demande	Revised Subject of the Claim / Objet révisé de la demande
9857	2016-07-30	C.i. and C. of one ingredient C. of two ingredients / l.c. et C. d'un ingrédient C. de deux ingrédients	C.i. of one ingredient / l.c. d'un ingrédient
11824	2018-01-13	C.i. and C. of one ingredient C. of two ingredients / l.c. et C. d'un ingrédient C. de deux ingrédients	C.i. of one ingredient / l.c. d'un ingrédient

Note: C.i. = chemical identity and C. = concentration

Nota : l.c. = identité chimique et C. = concentration

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

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

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

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

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

RN: 9135

Date of compliance undertaking: 2019-05-14

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

1. Disclose the recommended use.
2. Disclose the Canadian initial supplier identifier.
3. Disclose the information elements concerning the additional hazard and precautionary statements.

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

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

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

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

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

NE : 9135

Date de l'engagement de conformité : 2019-05-14

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

1. Divulguer l'usage recommandé.
2. Divulguer l'identificateur du fournisseur canadien initial.
3. Divulguer les éléments d'information concernant les mentions de danger et les conseils de prudence supplémentaires.

4. Disclose the applicable common names and synonyms for the ingredients “sodium hydroxide”, “caustic soda” and “ascarite”.

5. Disclose the actual concentration of the ingredient “sodium hydroxide” or disclose a statement immediately following an HPR-prescribed concentration range to indicate that the actual concentration is withheld as trade secret for this ingredient.

6. Disclose the product’s boiling range.

7. Disclose conditions to avoid.

8. Disclose “2,2,2-trichloroethanol (chlorinated solvent)”, “trichloroethylene (chlorinated solvent)”, “tetrachloroethylene (chlorinated solvent)”, “aluminum”, and “zinc” as incompatible materials.

9. Disclose the calculated product oral ATE of 3 800 mg/kg (58.8% unknown).

10. Correct the disclosure of misleading information regarding the LD₅₀ (rat, oral) value for the confidential ingredient “sodium salt”.

RN: 9601**Date of compliance undertaking: 2019-07-08**

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

1. Disclose the Canadian initial supplier identifier.
2. Disclose appropriate first aid measures in the case of “skin contact” and “eye contact”.
3. Disclose the symptoms and effects, whether acute or delayed.
4. Disclose the boiling range and the decomposition temperature.
5. Correct the disclosure of misleading information regarding skin corrosion/irritation.
6. Correct the disclosure of misleading information regarding hazardous ingredient properties in section 11, “Toxicological Information”.

4. Divulguer les noms communs et les synonymes applicables des ingrédients « hydroxyde de sodium », « soude caustique » et « ascarite ».

5. Divulguer la concentration réelle de l’ingrédient « hydroxyde de sodium » ou divulguer un énoncé immédiatement après une plage de concentrations prescrite par le RPD indiquant que la concentration réelle est retenue en tant que secret industriel.

6. Divulguer le domaine d’ébullition du produit.

7. Divulguer les conditions à éviter.

8. Divulguer « 2,2,2-trichloroéthanol (solvant chloré) », « trichloréthylène (solvant chloré) », « tétrachloréthylène (solvant chloré) », « aluminium » et « zinc » comme substances incompatibles.

9. Divulguer la valeur ETA orale calculée de 3 800 mg/kg (58,8 % inconnu) du produit.

10. Corriger la divulgation d’informations trompeuses concernant la valeur DL₅₀ (rat, voie orale) de l’ingrédient confidentiel « sel de sodium ».

NE : 9601**Date de l’engagement de conformité : 2019-07-08**

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

1. Divulguer l’identificateur du fournisseur canadien initial.
2. Divulguer les mesures de premiers soins appropriées en cas de « contact avec la peau » et de « contact avec les yeux ».
3. Divulguer les symptômes et les effets, qu’ils soient aigus ou différés.
4. Divulguer la plage d’ébullition et la température de décomposition.
5. Corriger la divulgation d’informations trompeuses concernant la corrosion/irritation cutanée.
6. Corriger la divulgation d’informations trompeuses concernant les propriétés des ingrédients dangereux à la section 11, « Informations toxicologiques ».

RN: 9720**Date of compliance undertaking: 2019-06-26**

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

1. Disclose the recommended use.
2. Disclose the Canadian initial supplier identifier.
3. Disclose an adequate emergency telephone number.
4. Disclose the additional health hazard classifications of “Reproductive Toxicity – Category 2” and “Specific Target Organ Toxicity – Single Exposure – Category 1 (oral, central nervous system, and kidney)”.
5. Disclose the information elements concerning the additional hazard and precautionary statements.
6. Disclose the percent of unknown toxicity of 0% for the calculated product oral ATE value.
7. Disclose “Other hazards” on the SDS.
8. Disclose the additional applicable common names and synonyms for the ingredient “ethylene glycol”.
9. Disclose a first aid statement equivalent to “Remove contact lenses, if present and easy to do”.
10. Disclose the symptoms and effects, whether acute or delayed.
11. Disclose the immediate medical attention/special treatment needed for exposure to the product.
12. Disclose first aid statements equivalent to “Obtain special instructions before use”, “Do not handle until all safety precautions have been read and understood”, and “Store locked up”.
13. Disclose an ACGIH (TWA, STEL, C) of 10 mg/m³ (aerosol only) exposure limit for the ingredient “ethylene glycol”.
14. Disclose an adequate product odour.
15. Disclose the product’s viscosity.
16. Disclose a sufficient description of the delayed and immediate effects, and chronic effects from short-term and long-term exposure.

NE : 9720**Date de l’engagement de conformité : 2019-06-26**

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

1. Divulguer l’usage recommandé.
2. Divulguer l’identificateur du fournisseur canadien initial.
3. Divulguer un numéro de téléphone d’urgence adéquat.
4. Divulguer les classifications de danger pour la santé supplémentaires de « Toxicité pour la reproduction – catégorie 2 » et de « Toxicité spécifique pour certains organes cibles – Exposition unique – catégorie 1 (voie orale, système nerveux central et reins) ».
5. Divulguer les éléments d’information concernant les mentions de danger et les conseils de prudence supplémentaires.
6. Divulguer le pourcentage de toxicité inconnue de 0 % pour la valeur ETA par voie orale calculée du produit.
7. Divulguer « Autres dangers » sur la FDS.
8. Divulguer les autres noms communs et les synonymes applicables pour l’ingrédient « éthylène glycol ».
9. Divulguer un énoncé de premiers soins équivalent à « Enlever les lentilles de contact si la victime en porte et si elles peuvent être facilement enlevées ».
10. Divulguer les symptômes et les effets, qu’ils soient aigus ou différés.
11. Divulguer la prise en charge médicale immédiate/traitement spécial nécessaire à l’exposition au produit.
12. Divulguer des énoncés de premiers soins équivalent à « Se procurer les instructions avant utilisation », « Ne pas manipuler avant d’avoir lu et compris toutes les précautions de sécurité » et « Conserver sous clé ».
13. Divulguer une limite d’exposition ACGIH (TWA, STEL, C) de 10 mg/m³ (aérosol seulement) pour l’ingrédient « éthylène glycol ».
14. Divulguer une odeur adéquate du produit.
15. Divulguer la viscosité du produit.
16. Divulguer une description suffisante des effets différés et immédiats ainsi que des effets chroniques causés par une exposition à court et à long terme.

17. Correct the misleading information regarding “Reproductive Toxicity” in section 11 of the SDS.

18. Disclose the calculated product oral ATE of 1 400 mg/kg (0% unknown), and dermal ATE of 3 000 mg/kg (5% unknown).

19. Correct the disclosure of misleading information regarding the LD₅₀ (rat, oral) value for the ingredient “ethylene glycol”.

RN: 9721

Date of compliance undertaking: 2019-06-05

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

1. Remove CANUTEC’s emergency telephone number.
2. Disclose the information elements concerning precautionary statements.
3. Disclose “Other hazards” on the SDS.
4. Disclose first aid statements equivalent to “IF IN EYES: Rinse cautiously with water for several minutes. Remove contact lenses, if present and easy to do. Continue rinsing”.
5. Disclose the symptoms and effects, whether acute or delayed.
6. Disclose precautions for safe handling equivalent to “Store locked up”.
7. Disclose the product’s evaporation rate.
8. Disclose the product’s flammability.
9. Disclose the product’s vapour pressure.
10. Disclose the product’s viscosity.
11. Disclose the calculated product oral ATE of 42 000 mg/kg (45–75% unknown).

17. Corriger les informations trompeuses concernant la « toxicité pour la reproduction » dans la section 11 de la FDS.

18. Divulguer la valeur ETA par voie orale calculée de 1 400 mg/kg (0 % inconnu) et de 3 000 mg/kg par voie cutanée (5 % inconnu) du produit.

19. Corriger le problème de la divulgation d’informations trompeuses concernant la valeur DL₅₀ (rat, voie orale) de l’ingrédient « éthylène glycol ».

NE : 9721

Date de l’engagement de conformité : 2019-06-05

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

1. Enlever le numéro de téléphone d’urgence de CANUTEC.
2. Divulguer les éléments d’information concernant les conseils de prudence.
3. Divulguer « Autres dangers » sur la FDS.
4. Divulguer des énoncés de premiers soins équivalant à « EN CAS DE CONTACT AVEC LES YEUX : Rincer avec précaution à l’eau pendant plusieurs minutes. Enlever les lentilles de contact si la victime en porte et si elles peuvent être facilement enlevées. Continuer à rincer ».
5. Divulguer les symptômes et les effets, qu’ils soient aigus ou différés.
6. Divulguer les précautions relatives à la sûreté en matière de manutention équivalant à « Conserver sous clé ».
7. Divulguer le taux d’évaporation du produit.
8. Divulguer l’inflammabilité du produit.
9. Divulguer la tension de vapeur du produit.
10. Divulguer la viscosité du produit.
11. Divulguer la valeur ETA par voie orale calculée de 42 000 mg/kg (45-75 % inconnu) du produit.

RN: 9836**Date of compliance undertaking: 2019-06-28**

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

1. Remove CANUTEC's emergency telephone number.
2. Disclose "Other hazards" on the SDS.
3. Disclose the percent of unknown toxicity of 40% for the calculated product inhalation ATE value.
4. Disclose the information elements concerning the additional hazard and precautionary statements.
5. Disclose the additional applicable common names and synonyms for the ingredient "distillates (petroleum), straight-run middle".
6. Disclose an adequate product odour.
7. Disclose the product's flammability.
8. Disclose the product's decomposition temperature.
9. Disclose a sufficient description of the delayed and immediate effects, and chronic effects from short-term and long-term exposure.
10. Specify which components of the hazard statements and precautionary statements apply.

RN: 9857**Date of compliance undertaking: 2019-07-09**

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

1. Disclose the appropriate restrictions on use.
2. Remove CANUTEC's emergency telephone number.
3. Disclose the hazard classification of "Skin Corrosion – Category 1".
4. Disclose the information elements concerning the additional hazard and precautionary statements.

NE : 9836**Date de l'engagement de conformité : 2019-06-28**

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

1. Enlever le numéro de téléphone d'urgence de CANUTEC.
2. Divulguer « Autres dangers » sur la FDS.
3. Divulguer le pourcentage de toxicité inconnue de 40 % pour la valeur ETA par inhalation calculée du produit.
4. Divulguer les éléments d'information concernant les mentions de danger et les conseils de prudence supplémentaires.
5. Divulguer les autres noms communs et les synonymes applicables pour l'ingrédient « distillats (pétrole), fraction de distillation intermédiaire ».
6. Divulguer une odeur adéquate pour le produit.
7. Divulguer l'inflammabilité du produit.
8. Divulguer la température de décomposition du produit.
9. Divulguer une description suffisante des effets différés et immédiats, ainsi que des effets chroniques dus à une exposition à court et à long terme.
10. Préciser les éléments des mentions de danger et des conseils de prudence qui s'appliquent.

NE : 9857**Date de l'engagement de conformité : 2019-07-09**

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

1. Divulguer les restrictions d'utilisation appropriées.
2. Enlever le numéro de téléphone d'urgence de CANUTEC.
3. Divulguer la classification de danger de « Corrosion cutanée – catégorie 1 ».
4. Divulguer les éléments d'information concernant les mentions de danger et les conseils de prudence supplémentaires.

5. Disclose the additional common names and synonyms for the ingredients “2-(2-butoxyethoxy)ethanol” and “lactic acid”.
6. Disclose the applicable information for “the most important symptoms and effects, whether acute or delayed” under section 4, “First-aid measures”.
7. Disclose a statement conveying the additional information on section 4 of the SDS.
8. Disclose an adequate product odour.
9. Disclose the product’s reactivity.
10. Disclose the delayed and immediate effects, as well as the chronic effects from short-term and long-term exposure.
11. Disclose the likely routes of exposure in section 11, “Toxicological Information”.
12. Specify which components of the hazard and precautionary statements apply.

RN: 9863**Date of compliance undertaking: 2019-05-17**

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

1. Remove CANUTEC’s emergency telephone number.
2. Disclose first aid statements equivalent to “IF IN EYES: Rinse cautiously with water for several minutes. Remove contact lenses, if present and easy to do. Continue rinsing”.
3. Disclose information on the precautions for firefighters.
4. Disclose emergency procedures to follow in case of accidental release.
5. Disclose the product’s reactivity.
6. Disclose the delayed and immediate effects, as well as the chronic effects from short-term and long-term exposure.
7. Disclose the likely route of exposure in section 11, “Toxicological Information”.
8. Specify which components of the hazard and precautionary statements apply.

5. Divulguer les autres noms communs et les synonymes des ingrédients « 2-(2-butoxyéthoxy) éthanol » et « acide lactique ».
6. Divulguer les informations applicables pour « les symptômes et les effets les plus importants, qu’ils soient aigus ou différés » à la section 4, « Premiers soins ».
7. Divulguer une déclaration qui transmet les informations supplémentaires à la section 4 de la FDS.
8. Divulguer une odeur adéquate pour le produit.
9. Divulguer la réactivité du produit.
10. Divulguer les effets différés et immédiats, ainsi que les effets chroniques d’une exposition à court et à long terme.
11. Divulguer les voies d’exposition probables à la section 11, « Informations toxicologiques ».
12. Préciser les éléments des mentions de danger et des conseils de prudence qui s’appliquent.

NE : 9863**Date de l’engagement de conformité : 2019-05-17**

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

1. Enlever le numéro de téléphone d’urgence de CANUTEC.
2. Divulguer des énoncés de premiers soins équivalant à « EN CAS DE CONTACT AVEC LES YEUX : Rincer avec précaution à l’eau pendant plusieurs minutes. Enlever les lentilles de contact si la victime en porte et si elles peuvent être facilement enlevées. Continuer à rincer ».
3. Divulguer des informations sur les précautions spéciales pour les pompiers.
4. Divulguer les procédures d’urgence à suivre en cas de déversement accidentel.
5. Divulguer la réactivité du produit.
6. Divulguer les effets différés et immédiats, ainsi que les effets chroniques d’une exposition à court et à long terme.
7. Divulguer la voie d’exposition probable à la section 11, « Informations toxicologiques ».
8. Préciser les éléments des mentions de danger et des conseils de prudence qui s’appliquent.

RN: 10008**Date of compliance undertaking: 2019-06-07**

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

1. Remove references to the *Controlled Products Regulations* from the SDS.
2. Disclose the information elements concerning the additional hazard and precautionary statements.
3. Disclose an adequate product odour.
4. Disclose a boiling range and relative density.
5. Disclose the likely routes of exposure in section 11, "Toxicological Information".
6. Disclose symptoms related to the product classification in section 11, "Toxicological Information".
7. Disclose a sufficient description of the delayed and immediate effects, and chronic effects from short-term and long-term exposure.
8. Disclose the calculated product ATE value.

RN: 10016**Date of compliance undertaking: 2019-07-05**

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

1. Disclose an adequate emergency telephone number.
2. Disclose the most important symptoms and effects, whether acute or delayed.
3. Disclose the product's reactivity.
4. Disclose the delayed and immediate effects, and chronic effects from short-term and long-term exposure.

NE : 10008**Date de l'engagement de conformité : 2019-06-07**

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

1. Enlever les références au *Règlement sur les produits contrôlés* de la FDS.
2. Divulguer les éléments d'information concernant les mentions de danger et les conseils de prudence supplémentaires.
3. Divulguer une odeur adéquate pour le produit.
4. Divulguer le domaine d'ébullition et la densité relative.
5. Divulguer les voies d'exposition probables à la section 11, « Informations toxicologiques ».
6. Divulguer les symptômes liés à la classification du produit à la section 11, « Informations toxicologiques ».
7. Divulguer une description suffisante des effets différés et immédiats, ainsi que des effets chroniques dus à une exposition à court et à long terme.
8. Divulguer la valeur ETA calculée du produit.

NE : 10016**Date de l'engagement de conformité : 2019-07-05**

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

1. Divulguer un numéro de téléphone d'urgence adéquat.
2. Divulguer les symptômes et les effets les plus importants, qu'ils soient aigus ou différés.
3. Divulguer la réactivité du produit.
4. Divulguer les effets différés et immédiats ainsi que les effets chroniques causés par une exposition à court et à long terme.

RN: 10017**Date of compliance undertaking: 2019-07-05**

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

1. Disclose an adequate emergency telephone number.
2. Disclose the most important symptoms and effects, whether acute or delayed.
3. Disclose the product's reactivity.
4. Disclose the delayed and immediate effects, and chronic effects from short-term and long-term exposure.

RN: 10027**Date of compliance undertaking: 2019-05-17**

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

1. Disclose the information elements concerning the additional hazard and precautionary statements.
2. Disclose the product's boiling range.
3. Disclose the calculated product oral ATE of 4 700 mg/kg (85% unknown).
4. Correct the disclosure of misleading information regarding the LD₅₀ (rat, oral) value for the disclosed ingredient "isopropanol".
5. Disclose the likely route of exposure in section 11, "Toxicological Information".
6. Disclose the symptoms related to the physical, chemical and toxicological characteristics.
7. Disclose the delayed and immediate effects, as well as the chronic effects from short-term and long-term exposure.

NE : 10017**Date de l'engagement de conformité : 2019-07-05**

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

1. Divulguer un numéro de téléphone d'urgence adéquat.
2. Divulguer les symptômes et les effets, qu'ils soient aigus ou différés.
3. Divulguer la réactivité du produit.
4. Divulguer les effets différés et immédiats ainsi que les effets chroniques causés par une exposition à court et à long terme.

NE : 10027**Date de l'engagement de conformité : 2019-05-17**

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

1. Divulguer les éléments d'information concernant les mentions de danger et les conseils de prudence supplémentaires.
2. Divulguer le domaine d'ébullition du produit.
3. Divulguer la valeur ETA par voie orale calculée de 4 700 mg/kg (85 % inconnu) du produit.
4. Corriger la divulgation d'informations trompeuses concernant la valeur DL₅₀ (rat, voie orale) de l'ingrédient décrit « isopropanol ».
5. Divulguer la voie d'exposition probable à la section 11, « Informations toxicologiques ».
6. Divulguer les symptômes liés aux caractéristiques physiques, chimiques et toxicologiques.
7. Divulguer les effets différés et immédiats, ainsi que les effets chroniques d'une exposition à court et à long terme.

RN: 10045**Date of compliance undertaking: 2019-06-21**

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

1. Disclose the information elements concerning the precautionary statement.
2. Correct the disclosure of misleading information regarding first aid measures.
3. Correct the misleading information with respect to personal protective equipment in section 6, "Accidental release measures".
4. Disclose a sufficient description of the delayed and immediate effects, and chronic effects from short-term and long-term exposure.
5. Disclose the symptoms related to the physical, chemical and toxicological characteristics.
6. Disclose the likely routes of exposure in section 11, "Toxicological Information".
7. Disclose the correct reference and term with respect to the HPR and the SDS.

RN: 10160**Date of compliance undertaking: 2019-06-27**

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

1. Disclose the Canadian initial supplier identifier.
2. Disclose the applicable information for "Incompatibilities" under section 7, "Handling and storage".
3. Disclose an adequate product odour.
4. Disclose a sufficient description of the delayed and immediate effects, and chronic effects from short-term and long-term exposure.
5. Disclose the likely routes of exposure in section 11, "Toxicological Information".
6. Disclose the symptoms related to the physical, chemical and toxicological characteristics.

NE : 10045**Date de l'engagement de conformité : 2019-06-21**

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

1. Divulguer les éléments d'information concernant les conseils de prudence.
2. Corriger la divulgation d'informations trompeuses concernant les mesures de premiers soins.
3. Corriger les informations trompeuses concernant l'équipement de protection individuelle dans la section 6, « Mesures à prendre en cas de dispersion accidentelle ».
4. Divulguer une description suffisante des effets différés et immédiats, ainsi que des effets chroniques dus à une exposition à court et à long terme.
5. Divulguer les symptômes liés aux caractéristiques physiques, chimiques et toxicologiques.
6. Divulguer les voies d'exposition probables à la section 11, « Informations toxicologiques ».
7. Divulguer la référence et le terme corrects en ce qui concerne le RPD et la FDS.

NE : 10160**Date de l'engagement de conformité : 2019-06-27**

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

1. Divulguer l'identificateur du fournisseur canadien initial.
2. Divulguer les informations applicables pour « Incompatibilités » à la section 7, « Manipulation et stockage ».
3. Divulguer une odeur adéquate pour le produit.
4. Divulguer une description suffisante des effets différés et immédiats, ainsi que des effets chroniques dus à une exposition à court et à long terme.
5. Divulguer les voies d'exposition probables à la section 11, « Informations toxicologiques ».
6. Divulguer les symptômes liés aux caractéristiques physiques, chimiques et toxicologiques.

7. Disclose the correct reference and term with respect to the HPR and the SDS.

RN: 10245**Date of compliance undertaking: 2019-06-10**

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

1. Disclose the Canadian initial supplier identifier.
2. Disclose the information elements concerning the additional hazard and precautionary statements.
3. Disclose a sufficient description of the symptoms and effects, whether acute or delayed.
4. Disclose the appropriate precautions for safe handling.
5. Disclose an adequate product odour.
6. Disclose the product's boiling range.
7. Correct the disclosure of misleading information regarding conditions to avoid.

RN: 11824**Date of compliance undertaking: 2019-07-09**

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

1. Remove CANUTEC's emergency telephone number.
2. Disclose the information elements concerning the additional hazard and precautionary statements.
3. Disclose the applicable information for "the most important symptoms and effects" under section 4, "First-aid measures".
4. Disclose information on the precautions for firefighters.
5. Disclose statements that convey the applicable information on section 7 of the SDS.
6. Disclose an adequate product odour.

7. Divulguer la référence et le terme corrects en ce qui concerne le RPD et la FDS.

NE : 10245**Date de l'engagement de conformité : 2019-06-10**

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

1. Divulguer l'identificateur du fournisseur canadien initial.
2. Divulguer les éléments d'information concernant les mentions de danger et les conseils de prudence supplémentaires.
3. Divulguer une description suffisante des symptômes et des effets, qu'ils soient aigus ou différés.
4. Divulguer les précautions appropriées relatives à la sûreté en matière de manutention.
5. Divulguer une odeur adéquate pour le produit.
6. Divulguer le domaine d'ébullition du produit.
7. Corriger la divulgation d'informations trompeuses concernant les conditions à éviter.

NE : 11824**Date de l'engagement de conformité : 2019-07-09**

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

1. Enlever le numéro de téléphone d'urgence de CANUTEC.
2. Divulguer les éléments d'information concernant les mentions de danger et les conseils de prudence supplémentaires.
3. Divulguer les informations applicables aux « symptômes et effets les plus importants » à la section 4, « Premiers soins ».
4. Divulguer des informations sur les précautions spéciales pour les pompiers.
5. Divulguer des déclarations qui véhiculent les informations applicables à la section 7 de la FDS.
6. Divulguer une odeur adéquate pour le produit.

7. Disclose the product's reactivity.
8. Disclose the delayed and immediate effects, as well as the chronic effects from short-term and long-term exposure.
9. Specify which components of the hazard and precautionary statements apply.

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

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

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

RN: 10243

Date of compliance undertaking: 2019-06-10

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

1. Disclose the Canadian initial supplier identifier.
2. Disclose the chemical identity and remove the link between the ingredient "sodium petroleum sulfonates" and the registry number on the SDS.
3. Disclose the information elements concerning the additional hazard and precautionary statements.
4. Disclose a sufficient description of the symptoms and effects, whether acute or delayed.
5. Disclose the appropriate precautions for safe handling.
6. Disclose an adequate product odour.
7. Disclose the product's boiling range.

7. Divulguer la réactivité du produit.
8. Divulguer les effets différés et immédiats, ainsi que les effets chroniques d'une exposition à court et à long terme.
9. Préciser les éléments des mentions de danger et des conseils de prudence qui s'appliquent.

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

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

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

NE : 10243

Date de l'engagement de conformité : 2019-06-10

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

1. Divulguer l'identificateur du fournisseur canadien initial.
2. Divulguer l'identité chimique et enlever le lien entre l'ingrédient « sulphonates de pétrole de sodium » et le numéro d'enregistrement sur la FDS.
3. Divulguer les éléments d'information concernant les mentions de danger et les conseils de prudence supplémentaires.
4. Divulguer une description suffisante des symptômes et des effets, qu'ils soient aigus ou différés.
5. Divulguer les précautions appropriées relatives à la sûreté en matière de manutention.
6. Divulguer une odeur adéquate pour le produit.
7. Divulguer le domaine d'ébullition du produit.

DEPARTMENT OF INDUSTRY**MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE**

OFFICE OF THE REGISTRAR GENERAL

BUREAU DU REGISTRAIRE GÉNÉRAL

*Appointments**Nominations*

Name and position/Nom et poste	Order in Council/Décret
Immigration and Refugee Board/Commission de l'immigration et du statut de réfugié Full-time members/Commissaires à temps plein	
Bulmer, Mary Krista	2019-1039
Liberman, Ron David	2019-1031
Seyan, Ravninder	2019-1038
Singh, Inderpreet Kaur	2019-1037
Lawless, Daren Natural Sciences and Engineering Research Council/Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie Member/Conseiller	2019-1023
Mirasty, Russell B. Lieutenant Governor of the Province of Saskatchewan/Lieutenant-gouverneur de la province de la Saskatchewan	2019-1093
Smith, Charles Randall Royal Canadian Mounted Police External Review Committee/Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada Chairperson/Président	2019-0355

August 1, 2019

Le 1^{er} août 2019**Diane Bélanger**

Official Documents Registrar

La registraire des documents officiels

Diane Bélanger

[32-1-o]

[32-1-o]

DEPARTMENT OF INDUSTRY**MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE**

OFFICE OF THE REGISTRAR GENERAL

BUREAU DU REGISTRAIRE GÉNÉRAL

*Senator called**Sénateur appelé*

Her Excellency the Governor General has been pleased to summon to the Senate of Canada, by letters patent under the Great Seal of Canada bearing the date of July 22, 2019:

Il a plu à Son Excellence la Gouverneure générale de mander au Sénat du Canada, par lettres patentes sous le grand sceau du Canada portant la date du 22 juillet 2019 :

— Loffreda, Antonio, of Westmount, in the Province of Quebec, member of the Senate and a Senator for the division of Chaouinigan, in the Province of Quebec.

— Loffreda, Antonio, de Westmount, dans la province de Québec, membre du Sénat et sénateur pour la division de Chaouinigan, dans la province de Québec.

August 1, 2019

Le 1^{er} août 2019**Diane Bélanger**

Official Documents Registrar

La registraire des documents officiels

Diane Bélanger

[32-1-o]

[32-1-o]

**DEPARTMENT OF PUBLIC SAFETY AND
EMERGENCY PREPAREDNESS**

CRIMINAL CODE

Designation as fingerprint examiner

Pursuant to subsection 667(5) of the *Criminal Code*, I hereby designate the following persons of the Delta Police Department as fingerprint examiners:

Timothy Willi Cardinal
Abhay Chawla

Ottawa, July 26, 2019

Ellen Burack

Assistant Deputy Minister
Community Safety and Countering Crime Branch

[32-1-o]

**MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE ET DE LA
PROTECTION CIVILE**

CODE CRIMINEL

*Désignation à titre de préposé aux empreintes
digitales*

En vertu du paragraphe 667(5) du *Code criminel*, je nomme par la présente les personnes suivantes du service de police de Delta à titre de préposé aux empreintes digitales :

Timothy Willi Cardinal
Abhay Chawla

Ottawa, le 26 juillet 2019

La sous-ministre adjointe
Secteur de la sécurité communautaire et
de la lutte contre le crime

Ellen Burack

[32-1-o]

**DEPARTMENT OF PUBLIC SAFETY AND
EMERGENCY PREPAREDNESS**

CRIMINAL CODE

Designation as fingerprint examiner

Pursuant to subsection 667(5) of the *Criminal Code*, I hereby designate the following person of the Winnipeg Police Service as a fingerprint examiner:

Lindsay McLauchlan

Ottawa, July 26, 2019

Ellen Burack

Assistant Deputy Minister
Community Safety and Countering Crime Branch

[32-1-o]

**MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE ET DE LA
PROTECTION CIVILE**

CODE CRIMINEL

*Désignation à titre de préposé aux empreintes
digitales*

En vertu du paragraphe 667(5) du *Code criminel*, je nomme par la présente la personne suivante du service de police de Winnipeg à titre de préposé aux empreintes digitales :

Lindsay McLauchlan

Ottawa, le 26 juillet 2019

La sous-ministre adjointe
Secteur de la sécurité communautaire et
de la lutte contre le crime

Ellen Burack

[32-1-o]

**OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL
INSTITUTIONS**

BANK ACT

*Peoples Bank of Canada — Letters patent of
incorporation*

Notice is hereby given of the issuance, pursuant to section 22 of the *Bank Act*, of letters patent incorporating

**BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS
FINANCIÈRES**

LOI SUR LES BANQUES

*Banque Peoples du Canada — Lettres patentes de
constitution*

Avis est par les présentes donné de la délivrance, en vertu de l'article 22 de la *Loi sur les banques*, de lettres patentes

Peoples Bank of Canada and, in French, Banque Peoples du Canada, effective July 4, 2019.

July 10, 2019

Jeremy Rudin

Superintendent of Financial Institutions

[32-1-o]

PRIVY COUNCIL OFFICE

Appointment opportunities

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

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

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

Current opportunities

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

Position	Organization	Closing date
President and Chief Executive Officer	Canada Lands Company Limited	
Board Member (Anticipatory)	Canadian Accessibility Standards Development Organization	

constituant Banque Peoples du Canada et, en anglais, Peoples Bank of Canada, à compter du 4 juillet 2019.

Le 10 juillet 2019

Le surintendant des institutions financières

Jeremy Rudin

[32-1-o]

BUREAU DU CONSEIL PRIVÉ

Possibilités de nominations

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

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

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

Possibilités d'emploi actuelles

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

Poste	Organisation	Date de clôture
Président et premier dirigeant	Société immobilière du Canada Limitée	
Membre du conseil (anticipatoire)	Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité	

Position	Organization	Closing date	Poste	Organisation	Date de clôture
Chairperson (Anticipatory)	Canadian Accessibility Standards Development Organization		Président (anticipatoire)	Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité	
Chief Executive Officer (Anticipatory)	Canadian Accessibility Standards Development Organization		Directeur général (anticipatoire)	Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité	
Vice-Chairperson (Anticipatory)	Canadian Accessibility Standards Development Organization		Vice-président (anticipatoire)	Organisation canadienne d'élaboration de normes d'accessibilité	
Chairperson	Canadian Dairy Commission		Président	Commission canadienne du lait	
Chairperson, Vice-Chairperson and Director	Canadian Energy Regulator		Président, vice-président et administrateur	Régie canadienne de l'énergie	
Chief Executive Officer	Canadian Energy Regulator		Président-directeur général	Régie canadienne de l'énergie	
Lead Commissioner, Deputy Lead Commissioner and Commissioner	Canadian Energy Regulator		Commissaire en chef, commissaire en chef adjoint et commissaire	Régie canadienne de l'énergie	
Pay Equity Commissioner	Canadian Human Rights Commission		Commissaire à l'équité salariale	Commission canadienne des droits de la personne	
President (Chief Executive Officer)	Canadian Tourism Commission		Président-directeur général (premier dirigeant)	Commission canadienne du tourisme	
Chairperson	Farm Credit Canada		Président du conseil	Financement agricole Canada	
Member (appointment to roster)	International Trade and International Investment Dispute Settlement Bodies		Membre (nomination à une liste)	Organes de règlement des différends - commerce international et investissement international	
Auditor General of Canada	Office of the Auditor General		Vérificateur général du Canada	Bureau du vérificateur général	
Chief Accessibility Officer (Anticipatory)	Office of the Chief Accessibility Officer		Dirigeant principal de l'accessibilité (anticipatoire)	Bureau du dirigeant principal de l'accessibilité	
Chief Executive Officer	Parks Canada		Directeur général	Parcs Canada	
Commissioner	Public Service Commission		Commissaire	Commission de la fonction publique	
Member and Alternate Member	Renewable Resources Board (Gwich'in)		Membre et membre suppléant	Office des ressources renouvelables (Gwich'in)	
Member and Alternate Member	Renewable Resources Board (Sahtu)		Membre et membre suppléant	Office des ressources renouvelables (Sahtu)	

PARLIAMENT

HOUSE OF COMMONS

First Session, 42nd Parliament

PRIVATE BILLS

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

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

Charles Robert

Clerk of the House of Commons

PARLEMENT

CHAMBRE DES COMMUNES

Première session, 42^e législature

PROJETS DE LOI D'INTÉRÊT PRIVÉ

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

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

Le greffier de la Chambre des communes

Charles Robert

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

The following notice of proposed revocation was sent to the charity listed below revoking it 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) and 168(1)(e), and subsection 149.1(2), and paragraph 149.1(2)(c) of the *Income Tax Act*, that I propose to revoke the registration of the organization listed below and that the revocation of registration is effective on the date of publication of this notice.”

Business Number Numéro d'entreprise	Name/Nom Address/Adresse
897668810RR0001	HARVEST CHRISTIAN CHURCH CANADA, TORONTO, ONT.

Tony Manconi
Director General
Charities Directorate

[32-1-o]

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

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

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

Business Number Numéro d'entreprise	Name/Nom Address/Adresse
101072049RR0001	BRIDGING THE GAP MINISTRY INC., WINNIPEG, MAN.
107361743RR0001	PAROISSE NOTRE-DAME-DES-NEIGES, GATINEAU (QC)
108024621RR0001	ST. JOHN'S UNITED CHURCH, SCARBOROUGH, ONT.
108084658RR0094	THE PARISH OF ST. PAUL'S COMBERMERE, COMBERMERE, ONT.

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

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

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

Le directeur général
Direction des organismes de bienfaisance
Tony Manconi

[32-1-o]

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

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

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

Business Number Numéro d'entreprise	Name/Nom Address/Adresse
118828813RR0001	CANADIAN ALLIANCE OF BLACK EDUCATORS INC., PICKERING, ONT.
119045573RR0001	MOOSE JAW FELLOWSHIP FOR EVANGELISM, MOOSE JAW, SASK.
119090405RR0001	THE PENTECOSTAL EVANGELICAL CHURCH, SURREY, B.C.
119090488RR0001	DENE PENTECOSTAL CHURCH, HAY RIVER, N.W.T.
119154029RR0001	SOCIÉTÉ POUR LA PRÉVENTION DE LA CRUAUTÉ ENVERS LES ANIMAUX DE ROUYN-NORANDA INC., ROUYN-NORANDA (QC)
130922867RR0001	VICTIMS OF VIOLENCE CANADIAN CENTRE FOR MISSING CHILDREN, OTTAWA, ONT.
131505687RR0001	SAINT JOHN LABOUR COMMUNITY SERVICES INC., SAINT JOHN, N.B.
135608859RR0001	MILLTOWN UNITED CHURCH PASTORAL CHARGE, ST. STEPHEN, N.B.
140752387RR0001	BRANT COUNTY WAR MEMORIALS COMMITTEE, BRANTFORD, ONT.
815281209RR0001	ST. STEPHENS MALANKARA ORTHODOX CHURCH OF CANADA, MISSISSAUGA, ONT.
816675193RR0001	HABITATIONS HESTIA, COATICOOK (QC)
817423320RR0001	FONDS DE CHARITÉ MENACHEM / KEREN HACHESED MENACHEM, BOISBRIAND (QC)
819933631RR0001	VOLUMES CREATIVE SPACES FOUNDATION, VANCOUVER, B.C.
820269595RR0001	THE DOCTOR BIRD PROJECT, TORONTO, ONT.
825134232RR0001	SOUTHERN KOREAN BAPTIST CHURCH, NORTH YORK, ONT.
827639097RR0001	CHOSEN GENERATION FELLOWSHIP CALGARY, CALGARY, ALTA.
827767815RR0001	DISCIPLES DE LA DERNIÈRE MOISSON, TROIS-RIVIÈRES (QC)
829001536RR0001	THE BULWARK FOUNDATION, TORONTO, ONT.
831259726RR0001	JUSTICE ACCESS SOCIETY FOR MAINTAINING INDEPENDENCE & EMPOWERMENT, VANCOUVER, B.C.
834412579RR0001	KITSILANO FOUNDATION FOR WELLNESS WITH BIPOLAR DISORDER, VANCOUVER, B.C.
834428583RR0001	CENTRE 770, SAINT-LAURENT (QC)
835703091RR0001	SIKH SOCIETY OF VANCOUVER, SURREY, B.C.
836397372RR0001	THE PAIGE FOUNDATION, KELOWNA, B.C.
837186154RR0001	NEW LIFE PENTECOSTAL MINISTRIES CANADA, BRAMPTON, ONT.
839494143RR0001	L'ASSEMBLÉE DE LA NOUVELLE ALLIANCE, FASSETT (QC)
840598643RR0001	SOLARIS AUTISM SERVICES INC., PICTON, ONT.
841195159RR0001	HANNAH'S HEROES FOUNDATION, COQUITLAM, B.C.
844847509RR0001	FONDATION DU MUSÉE DE L'AVIATION CIVILE, MONTRÉAL (QC)
845186949RR0001	THE TORONTO TRADITIONAL MASS SOCIETY, TORONTO, ONT.
848259859RR0001	MOLLY'S RAINBOWS SOCIETY FAMILIES CARING FOR FAMILIES, NEW GLASGOW, N.S.
851828640RR0001	CORPS DE BÉNÉVOLES HATZOLOH, DIVISION OUTREMONT, MONTRÉAL (QC)
852237668RR0001	PEACE COMMUNITY CHURCH OF JESUS CHRIST INC., TORONTO, ONT.
856441381RR0001	LANGLEY HAN IN PRESBYTERIAN CHURCH, BURNABY, B.C.
857546568RR0001	HAY RIVER COMMUNITY YOUTH CENTRE (H.R.C.Y.C.), HAY RIVER, N.W.T.
859570293RR0001	SHRI SADGURU SAI BABA MANDIR OF EDMONTON, LEDUC COUNTY, ALTA.
863416384RR0001	ANTIOCH MISSIONARY BAPTIST CHURCH, LONDON, ONT.
865997340RR0001	SOCIETY OF EMMANUELLA HOUSE OF PRAYER, KELOWNA, B.C.
869979849RR0001	ST. STEPHEN'S CHURCH, WESTMOUNT, QUE.
873072599RR0001	THREE VOICES OF HEALING SOCIETY, INVEMERE, B.C.
881852214RR0001	GOOD WILL SHAKESPEARE SOCIETY, SUMMERLAND, B.C.
884819806RR0001	WINDRUSH STABLE THERAPEUTIC RIDING CENTRE, DUNDAS, ONT.
888016698RR0001	THUNDER BAY BREASTFEEDING COALITION, THUNDER BAY, ONT.
888360864RR0001	ARMOND COMMUNITY CLUB, ARMOND, N.B.
889383642RR0001	KOREAN BETHEL BAPTIST CHURCH, DELTA, B.C.
890054646RR0001	CHRIST CHURCH, SAINT-GABRIEL-DE-VALCARTIER, QUE.
890910979RR0001	HOLY TRINITY ANGLICAN CHURCH, BON ACCORD, ALTA.
891094187RR0001	CHINESE CALVARY ASSEMBLY, TORONTO, ONT.
892944190RR0001	DOORSTEPS NEIGHBOURHOOD SERVICES, TORONTO, ONT.
893256289RR0001	COMPTOIR DU MERCREDI, RIMOUSKI (QC)

Business Number Numéro d'entreprise	Name/Nom Address/Adresse
893365163RR0001	THE GERTNER FAMILY CHARITABLE FOUNDATION, TORONTO, ONT.
894066661RR0001	MARIE CORBETT FOUNDATION, AURORA, ONT.
896312956RR0001	CARING HANDS OF JESUS CHARITABLE SOCIETY OF CALGARY, CALGARY, ALTA.

Tony Manconi
Director General
Charities Directorate

Le directeur général
Direction des organismes de bienfaisance
Tony Manconi

[32-1-o]

[32-1-o]

CANADA REVENUE AGENCY**AGENCE DU REVENU DU CANADA**

INCOME TAX ACT

LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU

*Revocation of registration of charities**Révocation de l'enregistrement d'organismes de bienfaisance*

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

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

"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*."

« 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, en vertu de l'alinéa 168(2)a) de cette loi, la révocation de l'enregistrement entre en vigueur à la publication du présent avis dans la *Gazette du Canada*. »

Business Number Numéro d'entreprise	Name/Nom Address/Adresse
105713119RR0001	WINNIPEG INNER CITY YOUTH FUTURES FUND INC., WINNIPEG, MAN.
107020232RR0018	ANGLICAN PARISH OF GREENSPOND - NEWTOWN - POUND COVE, TEMPLEMAN NEW-WES-VALLEY, N.L.
107879462RR0001	REDEEMER EVANGELICAL LUTHERAN CHURCH, COALDALE, ALTA.
107951618RR0041	THE SALVATION ARMY GLENWOOD CORPS, GLENWOOD, N.L.
107951618RR0101	THE SALVATION ARMY LETHBRIDGE CORPS, LETHBRIDGE, N.L.
107951618RR0177	THE SALVATION ARMY METROTOWN CITADEL CORPS, BURNABY, B.C.
107951618RR0587	THE SALVATION ARMY WAREHOUSE MISSION, TORONTO, ONT.
107951618RR0594	THE SALVATION ARMY - BOUNDLESS VANCOUVER, VANCOUVER, B.C.
108099771RR0050	ST. ALBAN'S CHURCH (GRAND VALLEY), HAMILTON, ONT.
118829936RR0001	CANADIAN CELIAC ASSOCIATION, KELOWNA CHAPTER, KELOWNA, B.C.
118879543RR0001	CRESTON VALLEY RIGHT TO LIFE SOCIETY, CRESTON, B.C.
118893072RR0001	EDGELEY UNITED CHURCH, FORT QU'APPELLE, SASK.
118982792RR0001	KINNEAR SETTLEMENT UNITED BAPTIST CHURCH, KINNEAR SETTLEMENT, N.B.
119002277RR0001	LAIRD & DISTRICT DONORS CHOICE COMBINED APPEAL, LAIRD, SASK.
119100501RR0001	PRESBYTERIAN WOMEN'S MISSIONARY SOCIETY, WESTERN DIVISION, BRUSSELS, ONT.
119280550RR0001	VALLEY CORNERSTONE ASSEMBLY, CANNING, N.S.
119280717RR0001	VALLEY MANOR AUXILIARY, BARRY'S BAY, ONT.
119285112RR0001	VICTORIA PLAINS COMMUNITY ASSOCIATION INC., RURAL MUNICIPALITY OF SHERWOOD 159, SASK.
127512762RR0001	BURN-A-BEE SWINGING 60+ SENIORS CLUB, SURREY, B.C.
130178056RR0001	CENTRE DE SERVICES GUIGUES, OTTAWA (ONT.)
131035941RR0001	THE LITTLE MINNOWS PRESCHOOL INC., TRENTON, ONT.
131905226RR0001	JUVÉNAT SAINT-JEAN, DOLBEAU-MISTASSINI (QC)
132410671RR0079	SOCIETY OF SAINT VINCENT DE PAUL - CONFÉRENCE SAINT-PIERRE AUX LIENS, QUEBEC, QUE.

Business Number Numéro d'entreprise	Name/Nom Address/Adresse
132961178RR0001	MAINSTREET COMMUNITY CHURCH, KELOWNA, B.C.
140091281RR0001	RIDGE MEADOWS YOUTH & JUSTICE ADVOCACY ASSOCIATION, MAPLE RIDGE, B.C.
762520120RR0001	NEIGHBOURHOOD CHURCH, MEDICINE HAT, ALTA.
783166291RR0001	CAREGIVERS RELIEF INITIATIVE SOCIETY OF CANADA, HALIFAX, N.S.
787026483RR0001	MEALS ON WHEELS GRAND FALLS-WINDSOR NL INC., GRAND FALLS-WINDSOR, N.L.
794220699RR0001	NIKKI'S SEWING ROOM CORP., LAPORTE, SASK.
802893404RR0001	DR. JAST TRUST FOUNDATION, MONTRÉAL, QUE.
803161926RR0001	PRAIRIE CHAMBER CHOIR INC., REGINA, SASK.
803440528RR0001	NORTH IN FOCUS MENTAL HEALTH ORGANIZATION, NORTH YORK, ONT.
803778117RR0001	PARNHAM FAMILY FOUNDATION, BURLINGTON, ONT.
812756815RR0001	ROSEBAY FOUNDATION INC., ST. JOHN'S, N.L.
813726502RR0001	COURTLAND'S HOPE FOUNDATION, CAMROSE, ALTA.
815434295RR0001	KEEP A BREAST CANADA, COQUITLAM, B.C.
815708094RR0001	SAMAJ SEWA ASSOCIATION, BRAMPTON, ONT.
818396962RR0001	C.M. FOUNDATION, CALGARY, ALTA.
819103961RR0001	BIG HEARTS SMALL CITY INC., RIVERVIEW, N.B.
821176641RR0001	JESUS LIGHT OF THE WORLD ARABIC EVANGELICAL CHURCH, OTTAWA, ONT.
827137589RR0001	ADAPTIVE CANUCK A.L.S. FOUNDATION, SUDBURY, ONT.
828238311RR0001	SANCTUS SCHOOL FOR WORSHIPPERS, LONDON, ONT.
828321844RR0001	CHURCH OF HOPE, CALGARY, ALTA.
828981118RR0001	IN FOCUS FILM SCHOOL SOCIETY, VANCOUVER, B.C.
830431136RR0001	THE IMPACT 6/21 FOUNDATION, HANMER, ONT.
830771077RR0001	FRIENDS OF THE PENTICTON MUSEUM, PENTICTON, B.C.
831870209RR0001	APTOWITZER FAMILY FOUNDATION, OTTAWA, ONT.
838347466RR0001	MINDFUL WAY MEDITATION AND RETREAT CENTRE, HALIBURTON, ONT.
841835986RR0001	THE BEFAIR SERVICE (BUILDING AN ELDER FINANCIAL ABUSE RESPONSE TEAM), ST. CATHARINES, ONT.
848885463RR0001	LE VIOLON DE GRAND-MÈRE, MONTRÉAL (QC)
853349017RR0001	FONDATION JACQUES BOUCHARD, MONTRÉAL (QC)
854560166RR0001	CARREFOUR DES AMIS INC., MONCTON (N.-B.)
856160106RR0001	LE CHŒUR VIVACE DE LA MONTÉRÉGIE, SAINT-BASILE-LE-GRAND (QC)
859315509RR0001	LA FONDATION DE LA SOCIÉTÉ D'HISTOIRE DE SHERBROOKE, SHERBROOKE (QC)
860613645RR0001	NOVA CENTRAL SCHOOL DISTRICT TRUST FUND, ST. JOHN'S, N.L.
861186054RR0001	STAGES AND STORES HERITAGE FOUNDATION, INC., CHANGE ISLANDS, N.L.
864934096RR0001	FOUNDATION FOR ATHLETES AND SPORT TRAINING, OTTAWA, ONT.
865475719RR0001	THE KERI CHASE FOUNDATION, GORHAM, ONT.
865570030RR0001	SACRED HEART ELEMENTARY SCHOOL COUNCIL, MARYSTOWN, N.L.
865585343RR0001	THE LANGFORD FELLOWSHIP, TORONTO, ONT.
869804070RR0001	WINTER WARMTH, KINGSTON, ONT.
870893039RR0001	ST. GEORGE'S CHURCH, WINDSOR, ONT.
871651303RR0001	STEELTON BIBLE CHAPLE / AN INDEPENDENT BAPTIST CHURCH, SAULT STE. MARIE, ONT.
875385726RR0001	BIG LAKE CHRISTIAN FELLOWSHIP, BIG LAKE, B.C.
878896117RR0001	THE WAY OF THE WORD CHRISTIAN MINISTRIES, FORT MACLEOD, ALTA.
879713014RR0001	THE HARRY AND SHIRLEY YOUNG CHARITABLE FOUNDATION, AURORA, ONT.
879969012RR0001	NOVA SCOTIA HEALTH RESEARCH FOUNDATION, HALIFAX, N.S.
883645582RR0001	VOLUNTEER COMOX VALLEY SOCIETY, COURTENAY, B.C.
885573535RR0001	THE G. & E. CHARITABLE FOUNDATION, CALGARY, ALTA.
886120120RR0001	WEST COAST PROSTATE AWARENESS SOCIETY, CAMPBELL RIVER, B.C.
887724060RR0001	SUSTAINABLE FISHERIES FOUNDATION, NANAIMO, B.C.
888591872RR0001	THE MARITIME ALLIANCE OF COVENANTING CONGREGATIONS, SUSSEX, N.B.
888708864RR0001	SOCIETY OF CANADIANS FOR PROGRESS IN INDIA, SHERWOOD PARK, ALTA.
888782539RR0001	LA FONDATION GUY ET SHEILA GAGNÉ (2000) INC., IRISHTOWN (N.-B.)

Business Number Numéro d'entreprise	Name/Nom Address/Adresse
889657060RR0001	OCEANVIEW WILDLIFE MUSEUM SOCIETY, ST. PETER'S, N.S.
890034176RR0001	THE OTONABEE REGION CONSERVATION FOUNDATION, PETERBOROUGH, ONT.
890227176RR0001	THE WOMENS AUXILIARY TO THE MISSION SERVICES OF LONDON, LONDON, ONT.
890908973RR0001	HONEYWOOD UNITED CHURCH, HONEYWOOD, ONT.
891014391RR0001	THE CHRISTIAN SCIENCE ASSOCIATION OF THE PUPILS OF JOHN E. CHEAL, C.S.B., ROCKY MOUNTAIN HOUSE, ALTA.
891885576RR0001	FRIENDS OF THE OXFORD COUNTY MUSEUM SCHOOL, INGERSOLL, ONT.
891961054RR0001	GROUPE ENTRAIDE ET AMITIÉ DE ST-CALIXTE, CHERTSEY (QC)
892213042RR0001	PARISH OF CHRIST THE REDEEMER – C.F.B. ESQUIMALT (NADEN), VICTORIA, B.C.
892253642RR0001	HANNAH AND HERBERT AITKEN FOUNDATION, ST. CATHARINES, ONT.
892696162RR0001	IGLESIA EVANGELICA "PRINCIPLE DE PAZ", TORONTO, ONT.
893363606RR0001	ATRIUM PLAYERS THEATRE COMPANY, TORONTO, ONT.
896501806RR0001	WOMEN'S EMPOWERMENT INTERNATIONAL FOUNDATION, EDMONTON, ALTA.
897195947RR0001	AMBASSADOR BAPTIST CHURCH, BRANTFORD, ONT.
897445656RR0001	FOOTHILLS COMMUNITY CENTRE FOUNDATION, OKOTOKS, ALTA.
898437025RR0001	UNIVERSITY OF REGINA ALUMNI FOUNDATION INC., REGINA, SASK.
899678320RR0001	SUDBURY FIRE SAFETY FOUNDATION, SUDBURY, ONT.

Tony Manconi

Director General
Charities Directorate

Le directeur général

Direction des organismes de bienfaisance

Tony Manconi

[32-1-o]

[32-1-o]

CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

NOTICE TO INTERESTED PARTIES

The Commission posts on its website the decisions, notices of consultation and regulatory policies that it publishes, as well as information bulletins and orders. On April 1, 2011, the *Canadian Radio-television and Telecommunications Commission Rules of Practice and Procedure* came into force. As indicated in Part 1 of these Rules, some broadcasting applications are posted directly on the [Commission's website](#), under "[Part 1 Applications](#)."

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

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

CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES

AVIS AUX INTÉRESSÉS

Le Conseil affiche sur son site Web les décisions, les avis de consultation et les politiques réglementaires qu'il publie ainsi que les bulletins d'information et les ordonnances. Le 1^{er} avril 2011, les *Règles de pratique et de procédure du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes* sont entrées en vigueur. Tel qu'il est prévu dans la partie 1 de ces règles, certaines demandes de radiodiffusion seront affichées directement sur le [site Web du Conseil](#) sous la rubrique « [Demandes de la Partie 1](#) ».

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

Les documents qui suivent sont des versions abrégées des documents originaux du Conseil. Les documents originaux contiennent une description plus détaillée de chacune des demandes, y compris les lieux et les adresses où l'on peut consulter les dossiers complets de l'instance. Ces documents sont affichés sur le site Web du Conseil et peuvent également être consultés aux bureaux et aux salles d'examen public du Conseil. Par ailleurs, tous les

to a proceeding, including the notices and applications, are posted on the Commission's website under "Public Proceedings."

documents qui se rapportent à une instance, y compris les avis et les demandes, sont affichés sur le site Web du Conseil sous « Instances publiques ».

CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES

PART 1 APPLICATIONS

DEMANDES DE LA PARTIE 1

The following application for renewal or amendment, or complaint was posted on the Commission's website between July 26 and July 31, 2019.

La demande de renouvellement ou de modification ou la plainte suivante a été affichée sur le site Web du Conseil entre le 26 juillet et le 31 juillet 2019.

Application filed by / Demande présentée par	Application number / Numéro de la demande	Undertaking / Entreprise	City / Ville	Province	Deadline for submission of interventions, comments or replies / Date limite pour le dépôt des interventions, des observations ou des réponses
Intercity Broadcasting Network Inc.	2019-0574-6	CKFG-FM	Toronto	Ontario	August 7, 2019 / 7 août 2019

DECISIONS

DÉCISIONS

Decision number / Numéro de la décision	Publication date / Date de publication	Applicant's name / Nom du demandeur	Undertaking / Entreprise	City / Ville	Province
2019-264	July 26, 2019 / 26 juillet 2019	New Song Communications Ministries Ltd.	Community FM radio station / Station de radio FM communautaire	Saint John	New Brunswick / Nouveau-Brunswick
2019-265	July 29, 2019 / 29 juillet 2019	Caper Radio Incorporated	Campus FM radio station / Station de radio FM campus	Sydney	Nova Scotia / Nouvelle-Écosse
2019-266	July 29, 2019 / 29 juillet 2019	Exploits Valley Community Radio Inc.	Community FM radio station / Station de radio FM communautaire	Grand Falls	Newfoundland and Labrador / Terre-Neuve-et-Labrador
2019-267	July 30, 2019 / 30 juillet 2019	Bell ExpressVu Limited Partnership; Star Choice Television Network Incorporated; Shaw Satellite Services Inc. / Bell ExpressVu Limited Partnership; Star Choice Television Network Incorporated; Shaw Satellite Services Inc.	Direct to home distribution undertakings and satellite relay distribution undertakings / Entreprises de distribution par satellite de radiodiffusion directe et entreprises de distribution par relais satellite	Across Canada / L'ensemble du Canada	
2019-268	July 30, 2019 / 30 juillet 2019	Bell Media Inc.		Across Canada / L'ensemble du Canada	
2019-270	July 31, 2019 / 31 juillet 2019	Vista Radio Ltd.	CHBY-FM	Barry's Bay	Ontario
2019-271	July 31, 2019 / 31 juillet 2019	Vista Radio Ltd.	CJMM-FM	Espanola	Ontario
2019-273	July 31, 2019 / 31 juillet 2019	Native Communication Inc.	CINC-FM	Thompson and / et Dauphin	Manitoba

MISCELLANEOUS NOTICES**THE GREAT-WEST LIFE ASSURANCE COMPANY****THE CANADA LIFE ASSURANCE COMPANY****LONDON LIFE INSURANCE COMPANY****CANADA LIFE FINANCIAL CORPORATION****LONDON INSURANCE GROUP INC.****LETTERS PATENT OF AMALGAMATION**

Notice is hereby given, pursuant to the provisions of section 250 of the *Insurance Companies Act* (Canada), that The Great-West Life Assurance Company, The Canada Life Assurance Company, London Life Insurance Company, Canada Life Financial Corporation and London Insurance Group Inc. (together, the “Applicants”) intend to make a joint application to the Minister of Finance, on or after October 3, 2019, for letters patent of amalgamation continuing the Applicants as one company under the name “The Canada Life Assurance Company” in English and “Compagnie d’Assurance du Canada sur la Vie (La)” in French. The head office of the amalgamated company would be located in Winnipeg, Manitoba.

The effective date of the proposed amalgamation would be January 1, 2020, or any other date fixed by the letters patent of amalgamation.

A copy of the report of the independent actuary (and summary) will be available for inspection by the policyholders of each of Great-West Life, London Life and Canada Life during regular business hours at the applicable address as set out below.

Great-West Life

100 Osborne Street N
Winnipeg, Manitoba
R3C 1V3

London Life

255 Dufferin Avenue
London, Ontario
N6A 4K1

Canada Life

330 University Avenue
Toronto, Ontario
M5G 1R8

Any policyholder who wishes to obtain a copy of the report of the independent actuary (and summary) may do so by

AVIS DIVERS**GREAT-WEST, COMPAGNIE D’ASSURANCE-VIE****COMPAGNIE D’ASSURANCE DU CANADA SUR LA VIE****LONDON LIFE, COMPAGNIE D’ASSURANCE-VIE****CORPORATION FINANCIÈRE CANADA VIE****GROUPE D’ASSURANCES LONDON INC.****LETTRES PATENTES DE FUSION**

Avis est par les présentes donné, conformément aux dispositions de l’article 250 de la *Loi sur les sociétés d’assurances* du Canada, que Great-West, compagnie d’assurance-vie, Compagnie d’Assurance du Canada sur la Vie, London Life, Compagnie d’Assurance-Vie, Corporation Financière Canada Vie et Groupe d’assurances London inc. (collectivement désignées les « requérantes ») entendent faire une demande conjointe au ministre des Finances, le 3 octobre 2019 ou après cette date, pour obtenir des lettres patentes de fusion leur permettant de poursuivre leurs activités en tant que société unique sous le nom français « Compagnie d’Assurance du Canada sur la Vie (La) » et le nom anglais « The Canada Life Assurance Company ». Le siège social de la société fusionnée sera situé à Winnipeg, au Manitoba.

La date d’entrée en vigueur de la fusion proposée est le 1^{er} janvier 2020, ou toute autre date fixée par les lettres patentes de fusion.

Une copie du rapport de l’actuaire indépendant (y compris le sommaire de ce rapport) est à la disposition des titulaires de contrat pendant les heures d’ouverture normales aux adresses indiquées pour Great-West, London Life et Canada Vie.

Great-West

100, rue Osborne Nord
Winnipeg (Manitoba)
R3C 1V3

London Life

255, avenue Dufferin
London (Ontario)
N6A 4K1

Canada Vie

330, avenue University
Toronto (Ontario)
M5G 1R8

Tout titulaire de contrat qui désire obtenir une copie du rapport de l’actuaire indépendant (et du sommaire de ce

writing to the Corporate Secretary at the above-noted addresses, respectively, or by going to www.canadalife.com/vote.

August 10, 2019

**The Great-West Life Assurance Company
The Canada Life Assurance Company
London Life Insurance Company
Canada Life Financial Corporation
London Insurance Group Inc.**

[32-4-o]

THE WAWANESA LIFE INSURANCE COMPANY

WESTERN LIFE ASSURANCE COMPANY

LETTERS PATENT OF AMALGAMATION

Notice is hereby given, pursuant to the provisions of section 247 of the *Insurance Companies Act* (Canada) [the “Act”], that The Wawanesa Life Insurance Company (“WLIC”), a company incorporated pursuant to the Act, and Western Life Assurance Company, a company incorporated pursuant to the Act (together, the “Applicants”), intend to make a joint application to the Minister of Finance on or after August 26, 2019, for letters patent of amalgamation continuing the Applicants as one company under the name “The Wawanesa Life Insurance Company” with an executive office situated in Winnipeg, Manitoba.

Copies of the report of the independent actuary are available for inspection by the participating policyholders of WLIC and the non-participating policyholders of WLIC with policies issued prior to October 1, 1993, upon written request to the Corporate Secretary of the WLIC, 200 Main Street, Suite 400, Winnipeg, Manitoba R3C 1A8.

Toronto, July 27, 2019

**The Wawanesa Life Insurance Company
Western Life Assurance Company**
By their solicitors
Cassels Brock & Blackwell LLP

[30-4-o]

rapport) peut écrire au secrétaire général aux adresses susmentionnées ou consulter le site Web www.canadalife.com/fr/a-propos-de-nous/la-fusion.

Le 10 août 2019

**Great-West, Compagnie d’Assurance-Vie
Compagnie d’Assurance du Canada sur la Vie
London Life, Compagnie d’Assurance-Vie
Corporation Financière Canada Vie
Groupe d’Assurances London inc.**

[32-4-o]

THE WAWANESA LIFE INSURANCE COMPANY

WESTERN LIFE, COMPAGNIE D’ASSURANCE-VIE

LETTRES PATENTES DE FUSION

Avis est par les présentes donné que, conformément à l’article 247 de la *Loi sur les sociétés d’assurances* (Canada) [la « Loi »], The Wawanesa Life Insurance Company (« WLIC »), société constituée en vertu de la Loi, et Western Life, Compagnie d’assurance-vie, société constituée en vertu de la Loi, ont l’intention de demander conjointement au ministre des Finances, le 26 août 2019 ou après cette date, des lettres patentes de fusion les prorogeant en une seule et même société d’assurance en vertu de la Loi, sous la dénomination anglaise « The Wawanesa Life Insurance Company », dont le siège social sera situé à Winnipeg, au Manitoba.

Des exemplaires du rapport de l’actuaire indépendant peuvent être consultés par les souscripteurs avec participation de WLIC et les souscripteurs sans participation de WLIC avec des polices établies avant le 1^{er} octobre 1993 sur demande écrite au Secrétaire général de WLIC, 200, rue Main, bureau 400, Winnipeg (Manitoba) R3C 1A8.

Toronto, le 27 juillet 2019

**The Wawanesa Life Insurance Company
Western Life, Compagnie d’assurance-vie**
Agissant par l’entremise de leurs procureurs
Cassels Brock & Blackwell LLP

[30-4-o]

PROPOSED REGULATIONS

Table of contents

Employment and Social Development, Dept. of

Regulations Amending the Employment
Equity Regulations..... 3688

RÈGLEMENTS PROJETÉS

Table des matières

Emploi et du Développement social, min. de l'

Règlement modifiant le Règlement sur
l'équité en matière d'emploi..... 3688

Regulations Amending the Employment Equity Regulations

Statutory authority

Employment Equity Act

Sponsoring department

Department of Employment and Social Development

REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

Issues

In Budget 2018 (released on February 27, 2018), the Government of Canada announced measures to address the gender wage gap through the inclusion of new pay transparency requirements in the federally regulated private sector. To support the implementation of these measures, changes to the *Employment Equity Regulations* (the Regulations) [SOR/96-470] that govern the reporting of salary data by employers are required.

The Regulations were made pursuant to the *Employment Equity Act* (the Act) [S.C. 1995, c. 44] in 1996 and were last amended in 2006. At that time, the regulatory amendments were administrative in nature and served to update references to the National Occupational Classification, the industrial classifications (North American Industry Classification System, or NAICS) and the geographical area definitions (census metropolitan area, or CMA). Since that time, these instruments have been updated. Therefore, references to these instruments in the Regulations must now be modified to reflect these updates.

Following a comprehensive review of the Regulations, opportunities were identified to respond to recurring administrative issues. As a result, a number of amendments have been identified to update and streamline the Regulations, increase clarity, improve data gathering and reduce the reporting burden.

Règlement modifiant le Règlement sur l'équité en matière d'emploi

Fondement législatif

Loi sur l'équité en matière d'emploi

Ministère responsable

Ministère de l'Emploi et du Développement social

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

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

Enjeux

Dans le budget de 2018 (déposé le 27 février 2018), le gouvernement du Canada a annoncé des mesures visant à réduire l'écart salarial entre les sexes par l'ajout de nouvelles exigences en matière de transparence salariale dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale. Pour soutenir la mise en œuvre de ces mesures, il faut modifier le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* (le Règlement) [DORS/96-470], qui régit la déclaration des données salariales par les employeurs.

Le Règlement a été adopté en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la Loi) [L.C. 1995, ch. 44] en 1996 et modifié la dernière fois en 2006. À ce moment-là, les modifications réglementaires étaient de nature administrative et ont servi à mettre à jour les références à la Classification nationale des professions, aux classifications industrielles (Système de classification des industries de l'Amérique du Nord ou SCIAN), ainsi qu'aux définitions des zones géographiques (régions métropolitaines de recensement ou RMR). Depuis, ces textes ont été mis à jour. Par conséquent, les renvois à ces textes dans le Règlement doivent maintenant être modifiés pour tenir compte de ces mises à jour.

Un examen exhaustif du Règlement a permis de recenser des avenues de réponse aux problèmes administratifs récurrents. Par conséquent, un certain nombre de modifications ont été formulées pour mettre à jour et simplifier le Règlement, le rendre plus clair, améliorer la collecte de données et réduire le fardeau lié à la production de rapports.

The issues addressed in these proposed amendments are as follows.

Salary calculation

The most significant issue that the proposed regulatory amendments would resolve pertains to the definition and calculation of “salary” for reporting purposes. The current calculation is complex and employers have raised concerns for several years about the administrative burden this places on them. Furthermore, in Budget 2018, the Government of Canada announced its intention to introduce pay transparency requirements for federally regulated private sector employers covered by the Act as a measure to help reduce the gender wage gap in Canada. In order to support pay transparency, these regulatory amendments seek to modify the current salary reporting requirements to collect information in support of determining an hourly rate of pay, hours of work, bonuses, overtime pay and overtime hours, information that will be used to publicly report on the wage and bonus gaps of employers.

Incorporation by reference

The current Regulations contain outdated references to other legislation, census metropolitan areas, the North American Industry Classification System and the Treasury Board of Canada Secretariat occupational classification system, legislation that is subject to regular and/or periodic review and updates.

Expanding reporting against all census metropolitan areas

Census metropolitan areas are used by employers to understand the availability of members of designated groups in their specific recruiting market in order to conduct an analysis of their workforce. When the Act was enacted in 1986, only 8 of the then 25 census metropolitan areas were included in Schedule 1 of the Regulations (Calgary, Edmonton, Halifax, Montréal, Regina, Toronto, Vancouver and Winnipeg) for the annual employment equity reporting requirements (hence “designated census metropolitan area”). As of the 2016 Census, there are 35 census metropolitan areas in Canada.

Reporting against a limited number of census metropolitan areas (i.e. 8) does not give an accurate and complete portrait of the Canadian labour market as it relates to employment equity. While employers can currently access up to 35 census metropolitan areas through the Workplace Equity Information Management System (WEIMS) when

Les enjeux abordés dans les modifications proposées sont les suivants.

Calcul de la rémunération

Le problème le plus important que les modifications réglementaires proposées permettraient de résoudre a trait à la définition et au calcul de la « rémunération » aux fins de production de rapports. Le calcul actuel est complexe, et depuis plusieurs années, les employeurs font valoir leurs préoccupations concernant le fardeau administratif qui leur est ainsi imposé. De plus, dans le budget de 2018, le gouvernement du Canada a annoncé son intention d’instaurer des exigences en matière de transparence salariale pour les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale visés par la Loi, afin de contribuer à réduire l’écart salarial entre les sexes au Canada. Afin de favoriser la transparence salariale, ces modifications réglementaires visent à modifier les exigences actuelles en matière de déclaration de la rémunération afin de recueillir des renseignements permettant de déterminer le taux horaire de rémunération, les heures de travail, les primes, la paie d’heures supplémentaires et le nombre d’heures supplémentaires; ces renseignements seront utilisés pour rendre publics les écarts de salaires et de primes des employeurs.

Incorporation par renvoi

Le règlement actuel contient des renvois désuets à d’autres lois, aux régions métropolitaines de recensement, au Système de classification des industries de l’Amérique du Nord et au système de classification des professions du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, qui font l’objet d’examen et de mises à jour habituels ou périodiques.

Élargissement de la production de rapports à toutes les régions métropolitaines de recensement

Les régions métropolitaines de recensement sont utilisées par les employeurs pour connaître la disponibilité des membres des groupes désignés dans leur marché de recrutement particulier afin d’effectuer une analyse de leur effectif. Lorsque la Loi a été adoptée en 1986, seulement 8 des 25 régions métropolitaines de recensement de l’époque étaient incluses dans l’annexe 1 du Règlement (Calgary, Edmonton, Halifax, Montréal, Regina, Toronto, Vancouver et Winnipeg) aux fins des exigences en matière de déclaration annuelle d’équité en matière d’emploi (d’où l’expression « région métropolitaine de recensement désignée »). En date du Recensement de 2016, il y a 35 régions métropolitaines de recensement au Canada.

La comparaison avec un nombre limité de régions métropolitaines de recensement (c’est-à-dire 8) ne donne pas un portrait exact et complet du marché du travail canadien en ce qui concerne l’équité en matière d’emploi. Bien que les employeurs puissent actuellement accéder à 35 régions métropolitaines de recensement au moyen du Système de

completing their workforce analysis, the Minister of Employment, Workforce Development and Labour's annual report on employment equity reports on only those 8 census metropolitan areas contained in the Regulations.

Removal of outdated requirements

References pertaining to a time before the Regulations came into force must be removed as they are no longer relevant. Any transitional issues relating to the coming into force of the Regulations will already have been dealt with, given that they took effect almost 20 years ago. In addition, the current Regulations reference the 2004 and 2005 calendar years as transitional starting points for the application of certain reporting requirements and are no longer relevant. Further, the employment equity information system referenced in the Regulations (i.e. the Employment Equity Computerized Reporting System) was replaced by WEIMS in 2010, which is itself slated to be replaced by another system.

Mandatory use of definitions

Currently, employers are required to conduct a workforce survey using a self-identification questionnaire containing definitions for the four designated groups (women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities) that are consistent with those of the Act. This means that employers may modify the definitions, leading to inconsistencies in self-identification data from one employer to another. In practice, it is found that most employers already use the definitions contained in the Act or in Schedule IV of the Regulations. For the purposes of compliance assessments, officials from the Canadian Human Rights Commission have indicated that variations on the definitions are rarely accepted.

Salary sections

Currently, salary sections are defined in \$5,000 increments up to \$100,000 for reporting purposes. Salaries above \$100,000 are not captured. This limited breakdown does not reflect current salary levels in Canada, as identified through the national Census administered by Statistics Canada. It therefore fails to provide sufficient data analytics for employers and the Government of Canada.

Background

The Act was enacted in 1986 as a proactive framework that aims to bring about significant change by focusing on

gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT) lorsqu'ils effectuent leur analyse de l'effectif, le rapport annuel de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail sur l'équité en matière d'emploi ne porte que sur ces 8 régions métropolitaines de recensement qui figurent dans le Règlement.

Suppression des exigences désuètes

Les références renvoyant à une période antérieure à l'entrée en vigueur du Règlement doivent être supprimées, puisqu'elles ne sont plus pertinentes. Toutes les questions transitoires relatives à l'entrée en vigueur de ce règlement ont déjà été traitées, étant donné qu'il est entré en vigueur il y a presque 20 ans. De plus, le règlement actuel désigne les années civiles 2004 et 2005 comme points de référence transitoires pour l'application de certaines exigences en matière de rapports, ce qui n'est plus pertinent. En outre, le système d'information sur l'équité en matière d'emploi dont il est fait mention dans le Règlement (c'est-à-dire le Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi) a été remplacé par le SGIEMT en 2010, qui doit être à son tour remplacé par un autre système.

Utilisation obligatoire des définitions

À l'heure actuelle, les employeurs sont tenus d'effectuer un sondage auprès de leur effectif au moyen d'un questionnaire d'auto-identification contenant des définitions des quatre groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) qui sont conformes à celles de la Loi. Cela signifie que les employeurs peuvent modifier les définitions, ce qui peut mener à des incohérences dans les données d'auto-identification d'un employeur à l'autre. En pratique, il est constaté que la plupart des employeurs utilisent déjà la définition contenue dans la Loi ou dans l'annexe IV du Règlement. Aux fins des évaluations de la conformité, les fonctionnaires de la Commission canadienne des droits de la personne ont indiqué que les variations dans les définitions sont rarement acceptées.

Paliers de rémunération

À l'heure actuelle, les paliers de rémunération sont définis par tranches de 5 000 \$ jusqu'à concurrence de 100 000 \$ aux fins de la production de rapports. Les rémunérations supérieures à 100 000 \$ ne sont pas différenciées. Cette ventilation limitée ne reflète pas les niveaux de rémunération actuels au Canada tels qu'ils sont répertoriés dans le Recensement mené par Statistique Canada et, par conséquent, ne fournit pas suffisamment de données d'analyse pour les employeurs et pour le gouvernement du Canada.

Contexte

La Loi a été adoptée en 1986 en tant que cadre proactif qui vise à apporter des changements importants en mettant

awareness, education, and enforcement; achieving equality in the workplace; correcting conditions of disadvantage in employment experienced by members of four designated groups; and identifying and removing barriers to employment. It gives effect to the principle that employment equity means more than treating people in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences.

Under the Act, federally regulated private sector employers are required to

- survey their workforce to collect data on the representation, occupational group, salary distribution, and shares of hires, promotions and terminations of designated group members;
- identify any under-representation of the designated groups in each occupational group in their workforce;
- review their employment systems, including written and unwritten policies and practices in order to identify employment barriers; and
- prepare and implement a plan to remove employment barriers and achieve equitable representation.

Each year, federally regulated private sector employers are required to file an employment equity report with the Minister of Employment, Workforce Development and Labour as delineated in subsection 18(1) of the Act. The information comprises six forms that include representation data, employee occupational groups, employee salary ranges, and the number of employees hired, promoted and terminated. The forms submitted by each employer are publicly available online.

In support of the Act, the Regulations were enacted in 1996. The Regulations provide instructions and prescribe the manner and form by which employers are to comply with their obligations under the Act. The Regulations prescribe

- how to calculate the number of employees;
- how to collect workforce information;
- how to perform a workforce analysis;
- the requirement to perform a review of employment systems, policies and practices;
- how employment equity records must be managed; and
- the content of a private sector employer report.

l'accent sur la sensibilisation, l'éducation et l'application de la loi; en réalisant l'égalité en milieu de travail; en corrigeant les désavantages subis par les membres de quatre groupes désignés; en cernant et supprimant les obstacles à l'emploi. La Loi assure l'application du principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Conformément à la Loi, les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale doivent :

- examiner leur effectif pour recueillir de l'information sur la représentation, les catégories professionnelles, la répartition salariale, ainsi que les parts d'embauches, de promotions et de cessations de fonctions des salariés membres des groupes désignés;
- repérer toute sous-représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle de leur effectif;
- examiner leurs systèmes d'emplois, notamment leurs politiques et leurs pratiques écrites et non écrites, afin de repérer tous les obstacles à l'emploi;
- préparer et mettre en œuvre un plan visant à surmonter les obstacles à l'emploi et à atteindre une représentation équitable.

Chaque année, les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale sont tenus de présenter un rapport sur l'équité en matière d'emploi à la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, conformément au paragraphe 18(1) de la Loi. Les renseignements comprennent six formulaires renfermant les données relatives à la représentation, les catégories professionnelles des salariés, les échelles de rémunération des salariés et le nombre de recrutements, d'avancements et de cessations de fonctions. Les formulaires présentés par chaque employeur sont mis à la disposition du public en ligne.

En appui à la Loi, le Règlement a été adopté en 1996. Le Règlement fournit des directives et prescrit les modalités selon lesquelles les employeurs doivent se conformer à leurs obligations en vertu de la Loi. Le Règlement prescrit :

- la façon de calculer le nombre de salariés;
- la façon de recueillir les renseignements sur l'effectif;
- la façon d'effectuer une analyse de l'effectif;
- la nécessité d'effectuer une étude des systèmes, des politiques et des pratiques d'emploi;
- la façon dont les dossiers relatifs à l'équité en matière d'emploi doivent être gérés;
- le contenu d'un rapport de l'employeur du secteur privé.

The Regulations were last amended in 2006. The amendments were administrative in nature and served to update references to the National Occupational Classification, the industrial classifications (North American Industry Classification System) and the geographical area definitions (census metropolitan area).

Budget 2018 and Budget 2019 announced measures to improve equality in labour market participation through the inclusion of new pay transparency requirements in the federally regulated sector. To support the implementation of this commitment, an amendment to the *Employment Equity Act* was included in the *Budget Implementation Act, 2019, No. 1*. While paragraph 18(1)(c) of the Act currently requires federally regulated private sector employers to report the salary ranges of their employees and the degree of representation of persons who are members of designated groups in each range and in each prescribed subdivision of the range, the amendments, once in force, will allow the Governor in Council to prescribe additional information in relation to employee salaries that must be reported (e.g. information that can be used to determine whether there are wage gaps within the designated groups).

Objective

This proposal seeks to amend the Regulations in order to streamline the text, increase clarity, improve data gathering, and reduce reporting burden while introducing minor amendments to collect salary information in a way that will support the implementation of pay transparency measures among federally regulated private sector employers, as announced in Budget 2018.

Description

The Regulations would be amended as follows.

Salary calculation

Currently, the Regulations define salary in respect of a private sector employer as “remuneration paid for work performed by an employee in the form of salary, wages, commissions, tips, bonuses and piece rate payments, rounded to the nearest dollar, but does not include overtime wages.”

The definition of salary would be amended to allow for the submission of a series of data elements available through federally regulated private sector employers’ human resources (HR) and pay systems that can be used to determine an hourly rate of pay for the purposes of calculating wage gaps within the employer’s workforce, including

Le Règlement a été modifié pour la dernière fois en 2006. Les modifications étaient de nature administrative et ont servi à mettre à jour les références à la Classification nationale des professions, aux classifications industrielles (Système de classification des industries de l’Amérique du Nord), ainsi qu’aux définitions des zones géographiques (régions métropolitaines de recensement).

Des mesures visant à améliorer l’égalité dans la participation au marché du travail par l’ajout de nouvelles exigences en matière de transparence salariale dans le secteur relevant de la compétence fédérale ont été annoncées dans les budgets de 2018 et de 2019. Pour soutenir la mise en œuvre de cet engagement, une modification à la Loi a été incluse dans la *Loi n° 1 d’exécution du budget de 2019*. Alors que l’alinéa 18(1)c) de la Loi exige actuellement que les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale déclarent les échelles de rémunération de leurs salariés et la représentation des membres des groupes désignés figurant à chacune d’elles et à chacun des échelons réglementaires, les modifications permettront, une fois en vigueur, au gouverneur en conseil de prescrire des renseignements supplémentaires concernant la rémunération des salariés devant être déclarés; par exemple, des renseignements qui peuvent être utilisés pour déterminer si des écarts salariaux existent pour les groupes désignés.

Objectif

La présente proposition vise à modifier le Règlement afin de simplifier le texte, d’accroître la clarté, d’améliorer la collecte de données et d’alléger le fardeau en matière de production de rapports, tout en apportant des modifications mineures visant à recueillir des renseignements sur la rémunération de manière à soutenir la mise en œuvre de mesures de transparence salariale chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, telles qu’elles étaient annoncées dans le budget de 2018.

Description

Le Règlement serait modifié comme suit.

Calcul de la rémunération

Actuellement, dans le cas d’un employeur du secteur privé, le Règlement définit la rémunération comme étant « le montant, arrondi à un dollar près, versé sous forme de traitement, salaire, commissions, pourboires, primes et rémunération à la pièce pour le travail effectué par le salarié, à l’exclusion de la rémunération des heures supplémentaires ».

La définition de la rémunération serait modifiée pour permettre la présentation d’une série d’éléments de données, disponibles grâce aux systèmes de ressources humaines (RH) et de paie des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, qui peuvent être utilisés pour déterminer un taux horaire de rémunération aux fins du

salary, the period over which salary is paid, hours worked, bonus pay, overtime pay and overtime hours. The definitions of salary and the various other data that employers will be required to report are as follows:

“Salary” means, in respect of a private sector employer, remuneration paid for work performed by an employee, before deductions, in the form of basic pay, pay for piecework, shift premium pay, bonus pay and overtime pay, rounded to the nearest dollar, but does not include benefits, securities, severance pay or termination pay, vacation pay, pay which is not money, supplementary payments, allowances, retroactive payments, reimbursed employment expenses or compensation for extra-duty services other than overtime pay.

“Bonus pay” means, in respect of a private sector employer, any additional pay awarded to an employee due to profit sharing, productivity, performance, commission, or any other incentives.

“Overtime pay” means, in respect of a private sector employer, any pay received for work performed by an employee in excess of the standard hours of work.

“Overtime hours” means, in respect of a private sector employer, the hours worked in excess of the standard hours of work for which pay was provided.

Federally regulated private sector employers, subject to the Act, use WEIMS to submit the six forms prescribed by the Regulations that comprise their annual employment equity reports. WEIMS collates data about each employee submitted by employers and populates each of the forms with aggregated information for each employer. An IT project is underway to ensure that the relevant data is capable of being extracted from the employee information to calculate employer wage gaps. Federally regulated private sector employers are already required to verify the information generated on the forms before formally submitting the forms to the Labour Program each year, and this will continue.

Subsequent changes to Form 2 are required to reflect the amendments relating to “salary.”

calcul des écarts salariaux au sein de l'effectif de l'employeur, y compris la rémunération, la période au cours de laquelle la rémunération est versée, les heures travaillées, la prime, la paie d'heures supplémentaires et le nombre d'heures supplémentaires. Les définitions de la rémunération et des autres éléments de données que les employeurs devront déclarer sont les suivantes :

« Rémunération » désigne, dans le cas d'un employeur du secteur privé, la somme, arrondie à un dollar près, versée, avant les déductions applicables, sous forme de rémunération de base, rémunération à la pièce, prime de quart de travail, primes et paie d'heures supplémentaires, à l'exclusion des avantages, valeurs mobilières, indemnités de départ ou de cessation d'emploi, de l'indemnité de vacances, de la rémunération non monétaire, des suppléments de traitement, indemnités, paiements rétroactifs, remboursements de dépenses d'emploi ou de toute somme versée pour les services supplémentaires, autre que la paie d'heures supplémentaires.

« Prime » désigne, dans le cas d'un employeur du secteur privé, toute rémunération supplémentaire accordée à un salarié attribuable à la participation aux bénéfices, ainsi qu'à toute prime à la productivité ou au rendement, aux commissions ou à toute autre mesure incitative.

« Paie d'heures supplémentaires » désigne, dans le cas d'un employeur du secteur privé, toute rémunération versée pour le travail effectué par un salarié au-delà des heures normales de travail.

« Heures supplémentaires » désigne, dans le cas d'un employeur du secteur privé, les heures de travail effectuées au-delà des heures normales de travail pour lesquelles une rémunération a été versée.

Les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, assujettis à la Loi, utilisent le SGIEMT pour présenter les six formulaires prescrits par le Règlement qui constituent leurs rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi. Le SGIEMT compile les données sur chaque salarié présentées par les employeurs et remplit chacun des formulaires avec des renseignements regroupés pour chaque employeur. Un projet de TI est en cours pour faire en sorte que les données pertinentes pourront être extraites des renseignements sur les salariés afin de calculer les écarts salariaux des employeurs. Les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale sont déjà tenus de vérifier les renseignements contenus dans les formulaires avant de les présenter officiellement au Programme du travail chaque année; ce processus de vérification se poursuivra.

Des modifications ultérieures au formulaire 2 sont nécessaires pour tenir compte des modifications relatives à la rémunération.

Form 2 allows employers to submit the required salary ranges and designated group representation for each of the occupational groups within their organization. These occupational groups are connected to the 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs) found in [Schedule II](#). This form has a number of parts, produced for each employment type covered in the Regulations — full-time, part-time, and temporary (Part A, Part B and Part C, respectively). Form 2 will be revised to reflect the additional wage gap information.

Incorporation by reference

The Statistical Area Classification — Variant of Standard Geographical Classification (SGC) 2016 (as the official Statistics Canada publication that sets out census metropolitan areas) and North American Industry Classification System will be incorporated by reference (“as amended from time to time”). The definition of census metropolitan areas would be amended to remove the term “designated,” and reference to the North American Industry Classification System would be added to the Regulations to increase clarity for employers.

Form 1 contains the information pertaining to eight designated CMAs and would be amended to reflect all CMAs.

Removal of outdated requirements and systems

Reference to outdated employment equity information management systems would be replaced by neutral language to avoid the need for updates in the future should the name of the system change. The way in which employment equity reports must be filed by employers would also be updated to provide greater flexibility, and to acknowledge that all employers currently file reports electronically (this change will not preclude the submission of written reports by employers). In addition, minor amendments would be brought forward to remove requirements that are no longer relevant to the administration of the Regulations (e.g. reference to former regulations, specifications from the time before the Regulations came into force, and to requirements specific to the 2004 and 2005 calendar years).

Mandatory use of designated group definitions

Employers would be mandated to use the definitions of designated groups found in the Act for the workforce survey questionnaire.

Le formulaire 2 permet aux employeurs de présenter les échelles de rémunération requises et la représentation des groupes désignés pour chacune des catégories professionnelles au sein de leur organisation. Ces catégories professionnelles sont liées aux 14 Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) figurant à l'[annexe II](#). Ce formulaire est divisé en différentes parties, produites pour chaque type d'emploi visé par le Règlement — temps plein, temps partiel et temporaire (respectivement la Partie A, la Partie B et la Partie C). Le formulaire 2 sera révisé pour tenir compte de l'information supplémentaire sur l'écart salarial.

Incorporation par renvoi

La Classification des secteurs statistiques — Variante de la Classification géographique type (CGT) 2016 (la publication officielle de Statistique Canada qui établit les régions métropolitaines de recensement) et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord seront incorporés par renvoi (« avec modifications successives »). La définition d'une région métropolitaine de recensement serait modifiée afin de retirer le terme « désigné », et une nouvelle référence au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord serait ajoutée au Règlement pour en améliorer la clarté pour les employeurs.

Le formulaire 1 contient les renseignements relatifs à huit RMR désignées et serait modifié de manière à pouvoir tenir compte de toutes les RMR.

Suppression des exigences et des systèmes désuets

Les renvois aux systèmes de gestion de l'information sur l'équité en matière d'emploi désuets seraient remplacés par un langage neutre pour éviter le besoin de mise à jour si le nom du système devait changer à l'avenir. La façon dont les rapports sur l'équité en matière d'emploi doivent être soumis par les employeurs serait également mise à jour afin d'être plus souple et de reconnaître que tous les employeurs soumettent actuellement leurs rapports de façon électronique (ce changement n'empêchera pas la soumission de versions papier des rapports par les employeurs). De plus, des modifications mineures seront apportées pour supprimer des exigences qui ne sont plus pertinentes à l'application du Règlement (par exemple renvoi à d'anciens règlements, précisions datant d'avant l'entrée en vigueur du Règlement et renvoi à des exigences particulières aux années civiles 2004 et 2005).

Utilisation obligatoire des définitions des groupes désignés

Les employeurs seraient tenus d'utiliser les définitions des groupes désignés figurant dans la Loi pour le questionnaire de l'enquête auprès de l'effectif.

Salary sections

Salary sections defined in Schedule VIII for reporting purposes would be aligned with the salary sections in use by Statistics Canada to reflect current salary levels in Canada and improve data analytics.

Form 3 contains the degree of representation of employees based on these salary sections. Subsequent changes to Form 3 are required to reflect these amendments.

Record-keeping requirement

To reflect the changes to what is being reported to the Government of Canada, in addition to the current list of records, employers would be required to maintain the following:

- a record of each of their respective employees' salary and salary increases including, where applicable,
 - their salary, not including any bonus pay or overtime pay;
 - the period over which the salary was paid;
 - the number of hours worked that can be attributed to the salary earned;
 - the bonus pay paid during the reporting period; and,
 - the overtime pay and overtime hours in the reporting period.
- a record of each employee's occupational group classification and code.

Amended forms

The amended forms contained in Schedule 3 of the proposed Regulations can be provided in PDF format by sending an email request to the contact noted at the end of this document.

Regulatory development

Consultation

The Department extended invitations to over 2 200 representatives of employers as well as various stakeholder groups, including unions, special interest groups, industry associations and interested representatives from provincial and municipal orders of government. Of the 561 federally regulated private sector employers invited, representatives of 106 organizations participated. Of the 330 private sector employers subject to the Federal Contractors Program invited, representatives of 49 organizations participated. Further, 265 responses to the online survey were received, including 131 from federally regulated private

Paliers de rémunération

Les paliers de rémunération définis à l'annexe VIII aux fins de déclaration seraient harmonisés avec les paliers de rémunération utilisés par Statistique Canada afin de refléter les niveaux de rémunération actuels au Canada et d'améliorer l'analyse des données.

Le formulaire 3 indique le degré de représentation des salariés en fonction de ces paliers de rémunération. Des modifications ultérieures doivent être apportées au formulaire 3 afin de tenir compte de ces modifications.

Exigences relatives à la tenue des dossiers

Afin de tenir compte des changements apportés à ce qui est déclaré au gouvernement du Canada, les employeurs seraient obligés de tenir à jour, en plus de la liste actuelle des dossiers, les documents suivants :

- un dossier contenant la rémunération et les augmentations salariales de chaque salarié, y compris,
 - leur rémunération, à l'exclusion de toute prime ou paie d'heures supplémentaires;
 - la période au cours de laquelle la rémunération est versée;
 - le nombre d'heures travaillées associé à la rémunération;
 - la prime versée pendant la période de rapport;
 - la paie d'heures supplémentaires versée et le nombre d'heures supplémentaires au cours de la période de rapport.
- un dossier contenant la classification et le code de la catégorie professionnelle pour chaque salarié.

Formulaires modifiés

Les formulaires modifiés figurant à l'annexe 3 du projet de règlement peuvent être fournis en format PDF en envoyant une demande par courriel à la personne-ressource mentionnée à la fin du présent document.

Élaboration de règlements

Consultation

Le Ministère a invité plus de 2 200 représentants d'employeurs et de divers groupes de parties prenantes, y compris des syndicats, des groupes d'intérêts spéciaux, des associations industrielles et des représentants intéressés des niveaux de gouvernement provinciaux et municipaux. Des 561 employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale invités, des représentants de 106 organisations ont participé. Des 330 employeurs du secteur privé assujettis au Programme de contrats fédéraux invités, des représentants de 49 organisations ont participé. De plus, 265 réponses au sondage en ligne ont été reçues, dont

sector employers and 50 from private sector employers subject to the Federal Contractors Program. The feedback received from these stakeholder groups helped to inform the approach to these amendments.

In general, the Labour Program heard that the proposed regulatory changes will likely result in upfront costs for employers due to the anticipated need for changes to human resources (HR) systems and internal processes. Overall, employers, and other stakeholders, are supportive of the proposed amendments to the Regulations, and their overarching purpose. Many of the technical amendments unrelated to salary reporting are aimed at updating and clarifying the language in the Regulations; the majority of stakeholders (over 60%) support these initiatives. The proposed regulatory changes related to salary reporting are anticipated to result in upfront costs for employers, and they voiced that they will require sufficient time to implement necessary human resources (HR) system changes. However, employers and other stakeholders emphasized that the data collection and reporting should not be overly burdensome.

Employers, and other stakeholders, agree that pay transparency is an important measure that will support reducing wage gaps with respect to the four designated groups. The majority of respondents (70%) support the proposal to amend the definition of “salary” for federally regulated private sector employers to support the introduction of pay transparency. Many employers and stakeholders believe that separating bonus and overtime components from base salary will yield a more accurate depiction of earnings within organizations; however, several employers expressed concerns with the potential administrative burden associated with collecting overtime information. Federally regulated private sector employers indicated they will need further guidance and support from the Government of Canada in meeting the new salary reporting requirements, especially in situations where standard hours may be difficult to determine (e.g. transportation and warehousing sectors, seasonal operations). They would also appreciate the opportunity to provide a qualitative explanation of their organization’s wage gap results to ensure that users have a “complete picture” and are given the appropriate context. During the in-person sessions, employers and other stakeholders indicated that they see value in publishing designated group representation information alongside wage gap information to provide additional context. Federally regulated private sector employers and other stakeholders stressed that pay transparency data should be published in a way that protects the privacy of employees.

131 provenant d’employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et 50 d’employeurs du secteur privé assujettis au Programme de contrats fédéraux. La rétroaction reçue de ces groupes de parties prenantes a contribué à éclairer l’approche à l’égard de ces modifications.

En général, le Programme du travail a appris que les modifications réglementaires proposées entraîneront probablement des coûts initiaux pour les employeurs en raison de la nécessité prévue de modifier les systèmes de ressources humaines (RH) et les processus internes. Dans l’ensemble, les employeurs et les autres parties prenantes appuient les modifications proposées au Règlement ainsi que leur objectif global. Bon nombre des modifications techniques non liées aux déclarations de renseignements sur la rémunération visent à mettre à jour et à clarifier la formulation du Règlement; la majorité des parties prenantes (plus de 60 %) appuient ces initiatives. Il est attendu que les modifications réglementaires proposées concernant les déclarations de renseignements sur la rémunération entraînent des coûts initiaux pour les employeurs et ceux-ci ont indiqué qu’ils auront besoin de suffisamment de temps pour mettre en œuvre les changements nécessaires aux systèmes de ressources humaines (RH). Les employeurs et les autres parties prenantes ont cependant insisté sur le fait que la collecte et la déclaration des données ne devraient pas être trop lourdes.

Les employeurs et les autres parties prenantes conviennent que la transparence salariale est une mesure importante qui contribuera à réduire les écarts salariaux affectant les quatre groupes désignés. La majorité des répondants (70 %) appuie la proposition visant à modifier la définition de « rémunération » pour les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale afin de favoriser la mise en place de la transparence salariale. Bon nombre d’employeurs et de parties prenantes croient que le fait de séparer les primes et les paies d’heures supplémentaires de la rémunération de base permettra de produire une représentation plus exacte des gains au sein des organisations; toutefois, plusieurs employeurs ont exprimé des préoccupations quant au fardeau administratif potentiel associé à la collecte de renseignements sur les heures supplémentaires. Les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale ont indiqué qu’ils auront besoin de plus d’orientation et de soutien de la part du gouvernement du Canada pour satisfaire aux nouvelles exigences en matière de déclaration de renseignements sur la rémunération, surtout dans les situations où les heures normales peuvent être difficiles à déterminer (par exemple secteurs du transport et de l’entreposage, opérations saisonnières). Ils aimeraient également avoir l’occasion de fournir une explication qualitative des écarts salariaux de leur organisation afin de s’assurer que les utilisateurs ont accès à un « portrait global », mis en contexte. Au cours des séances en personne, les employeurs et d’autres parties prenantes ont indiqué qu’ils estimaient utile de

A number of comments were made that fell outside the scope of the consultation, as they relate to employment equity more generally. Federally regulated private sector employers and other stakeholders expressed that they believe the designated group definitions in the Act are outdated, non-inclusive and may constitute barriers for employees. Further, the voluntary nature of employees self-identifying as members of a designated group continues to present challenges in measuring employment equity progress for employers.

Representatives from the Treasury Board of Canada Secretariat and the Public Service Commission working in employment equity, as well as the Canadian Human Rights Commission (in its capacity as the compliance and enforcement body under the Act), were also consulted. These representatives provided feedback that was considered throughout the regulatory development process.

As a result of these consultation efforts, the approach to the Regulations has been modified to provide for greater flexibility around salary reporting. Stakeholders have also emphasized the need for clear guidance on the implications of the proposals, particularly with respect to unique workforce situations. Work is ongoing and the Labour Program will be following-up with employers, employee representatives and special interest groups in the coming months with supporting tools detailing the changes to reporting processes and systems tools that are provided by the Government of Canada.

Instrument choice

Under the Act, federally regulated private sector employers are already required to provide pay information as part of their employment equity reports each year. These reports are filed with the Minister of Employment, Workforce Development and Labour as set out in subsection 18(1) of the Act. The information comprises six forms, delineated in the Regulations, that include representation data, employee occupational groups, employee salary ranges, and the number of employees hired, promoted and terminated.

publier de l'information sur la représentation des groupes désignés en plus de l'information sur les écarts salariaux pour fournir un contexte supplémentaire. Tant les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale que les autres parties prenantes ont souligné que les données sur la transparence salariale devraient être publiées de manière à protéger la vie privée des salariés.

Un certain nombre de commentaires reçus n'entraient pas dans le cadre de la consultation puisqu'ils portaient sur l'équité en matière d'emploi plus généralement. Tant les employeurs du secteur privé de compétence fédérale que les autres parties prenantes ont indiqué qu'ils croient que les définitions des groupes désignés dans la Loi sont désuètes, non inclusives et peuvent constituer des obstacles pour les salariés. De plus, la nature volontaire de l'auto-identification des salariés en tant que membres d'un groupe désigné continue de présenter des défis pour mesurer les progrès réalisés par les employeurs en matière d'équité en matière d'emploi.

Des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et de la Commission de la fonction publique œuvrant dans le domaine de l'équité en matière d'emploi ainsi que la Commission canadienne des droits de la personne (en sa qualité d'organisme de conformité et d'application de la Loi) ont également été consultés. Ces représentants ont formulé des commentaires qui ont été pris en compte dans le processus d'élaboration réglementaire.

À la suite de ces efforts de consultation, l'approche de la réglementation a été modifiée afin d'offrir une plus grande souplesse en matière de déclaration de renseignements sur la rémunération. Les parties prenantes ont également insisté sur la nécessité d'obtenir des directives claires sur les répercussions des propositions, particulièrement en ce qui a trait aux situations particulières de la main-d'œuvre. Les travaux se poursuivent et le Programme du travail assurera au cours des prochains mois un suivi auprès des employeurs, des représentants d'employés et des groupes d'intérêts spéciaux au moyen d'outils de soutien décrivant en détail les changements apportés aux processus et aux outils de production de rapports fournis par le gouvernement du Canada.

Choix de l'instrument

En vertu de la Loi, les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale sont déjà tenus de fournir des renseignements sur la rémunération dans le cadre de leurs rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi. Ces rapports sont déposés auprès de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, conformément au paragraphe 18(1) de la Loi. Les renseignements comprennent six formulaires, énumérés dans le Règlement, renfermant les données relatives à la représentation et des renseignements sur les catégories professionnelles des salariés, les échelles de rémunération des salariés et le nombre de recrutements, d'avancements et de cessations de fonctions.

Therefore, the Regulations presented an existing vehicle through which modifications to salary reporting could be introduced in support of the Government of Canada's pay transparency measures, while reducing the changes required to existing systems and processes for regulated entities and Government alike.

Regulatory analysis

Benefits and costs

Pay transparency seeks to make pay information filed by federally regulated private sector employers publicly available, with specific attention paid to making wage gaps of the four designated groups more evident. Experience in other jurisdictions has shown pay transparency to be helpful in raising awareness about the gender wage gap. In Canada, the intention is to extend this transparency beyond gender to the other designated groups. Therefore, pay transparency will help to raise awareness of wage gaps that affect women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

It is expected that pay transparency will prompt employers to take action to examine their practices and show leadership in reducing wage gaps, helping to shift business culture and expectations towards greater equality. The data will be published as aggregate statistics (i.e. average percentage differences) to protect individual privacy. Information such as the actual salary paid to an individual employee will not be made public and Canadians will not have access to information that identifies an individual working within the company (e.g. name, employee number). Rather, data will be rolled into overall statistics presented by each occupational group, such as the average difference in hourly rates (i.e. presented as a percentage wage gap) between men and women working in the Semi-Professionals and Technicians occupational group.

Amending the definition of "salary," removing the process of annualization from employer salary reporting requirements and replacing it with the submission of data elements that are available through most standard HR and pay systems (i.e. salary, hours worked, bonus pay, overtime pay and overtime hours) is expected to result in a more flexible, streamlined reporting process for federally regulated private sector employers. It will support the removal of a known burden for employers (i.e. annualization), while also providing the data needed to calculate wage gaps in support of the pay transparency initiative.

À ce titre, le Règlement présentait un moyen existant permettant d'apporter des modifications à la déclaration de renseignements sur la rémunération afin de soutenir les mesures de transparence salariale du gouvernement du Canada, tout en réduisant les changements à apporter aux systèmes et aux processus existants, tant pour les entités réglementées que pour le gouvernement.

Analyse réglementaire

Avantages et coûts

La transparence salariale vise à rendre publics les renseignements sur la rémunération obtenus des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, en portant une attention particulière à la mise en évidence des écarts salariaux des quatre groupes désignés. Dans les autres pays, l'expérience a montré que la transparence salariale permettait d'améliorer la sensibilisation à l'écart salarial entre les sexes. Au Canada, l'objectif est d'étendre cette transparence aux autres groupes désignés, au-delà de la question de la différence entre les hommes et les femmes. Par conséquent, la transparence salariale permettra de rehausser la sensibilisation aux écarts salariaux qui touchent les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

On s'attend à ce que la transparence salariale incite les employeurs à examiner leurs pratiques et à faire preuve de leadership dans la réduction des écarts salariaux, ce qui aidera à transformer la culture d'entreprise et les attentes à l'égard d'une meilleure égalité. Les données seront publiées sous forme de statistiques globales (c'est-à-dire les écarts moyens en pourcentage) afin de protéger la vie privée des personnes. Les renseignements tels que le salaire réel versé à un employé ne seront pas rendus publics et les Canadiens n'auront pas accès aux renseignements permettant d'identifier une personne travaillant au sein de l'entreprise (par exemple le nom, le numéro d'employé). Les données seront plutôt regroupées dans des statistiques globales présentées par chaque groupe professionnel, comme la différence moyenne des taux horaires (c'est-à-dire la présentation de l'écart salarial en pourcentage) entre les hommes et les femmes travaillant dans la catégorie professionnelle du Personnel semi-professionnel et technique.

La modification de la définition de « rémunération », le retrait du processus d'annualisation des exigences en matière de déclaration de renseignements sur la rémunération des employeurs et le remplacement de ce processus par la présentation d'éléments de données qui sont disponibles dans la plupart des systèmes de paie et de ressources humaines standard (c'est-à-dire la rémunération, les heures travaillées, la prime, la paie d'heures supplémentaires et le nombre d'heures supplémentaires) devraient simplifier et rendre plus flexible le processus de déclaration pour les employeurs du secteur privé relevant

The move to expand CMA reporting will improve accuracy and expand data to urban centres in Canada. There would be no additional work for federally regulated private sector employers, and only small changes in programming to WEIMS will be required.

Incorporation by reference of CMAs and the NAICS would streamline the Regulations and eliminate the need for continual updates of the Regulations, in effect reducing confusion for federally regulated private sector employers.

Replacing references to outdated employment equity information management systems and submission procedures with more generic, neutral language will avoid the need for updates in the future.

Mandating that employers use the designated group definitions found in the Act in their workforce surveys will support positive outcomes during audits conducted by the Canadian Human Rights Commission, as variations are rarely accepted.

Similarly, the other administrative changes should have minimal impact on employers, as they submit salary information through WEIMS, which is clustered automatically into salary sections by the system. The new wage gap reports will follow a similar submission process.

The net present value (NPV) of the costs anticipated from the regulatory amendment is estimated at approximately \$1,077,000 over the 2020–2029 year period (at a 7% discount rate) in 2012 dollars. Approximately \$1,123,000 of this total represents the Labour Program's implementation cost (salary as well as operations and management) over the first five years to support the new pay transparency requirements. The latter cost is greater than the overall net present value because cost savings are anticipated from the streamlined reporting procedures introduced in the regulatory amendments.

The remaining amounts include an initial compliance cost that affected federally regulated private sector employers would assume to familiarize themselves with the updated salary reporting requirements and with the new National Occupational Classification code included in the proposed

de la compétence fédérale. Cela appuiera l'élimination d'un fardeau reconnu pour les employeurs (c'est-à-dire l'annualisation) tout en fournissant les données nécessaires pour calculer les écarts salariaux à l'appui de l'initiative de transparence salariale.

Le virage vers l'élargissement des rapports des RMR améliorera l'exactitude des données et les étendra aux centres urbains du Canada. Cela n'entraînera pas de surcroît de travail pour les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et seuls de petits changements devront être apportés à la programmation du SGIEMT.

L'incorporation par renvoi des RMR et du SCIAN permettra de simplifier le Règlement et d'éliminer la nécessité de procéder à des mises à jour continues du Règlement, ce qui aura pour effet de réduire la confusion pour les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale.

Le remplacement des renvois à des systèmes désuets de gestion de l'information sur l'équité en matière d'emploi et à des procédures de soumission désuètes par un langage plus générique et neutre évitera d'avoir à faire des mises à jour à l'avenir.

Le fait d'obliger les employeurs à utiliser les définitions des groupes désignés que l'on trouve dans la Loi dans leurs sondages sur les effectifs permettra d'obtenir des résultats positifs lors des vérifications effectuées par la Commission canadienne des droits de la personne, car les variations sont rarement acceptées.

De même, les autres changements administratifs ne devraient avoir qu'une incidence minimale sur les employeurs, car ils présentent l'information salariale au moyen du SGIEMT, qui est automatiquement regroupée par paliers de rémunération par le système. Les nouveaux rapports sur les écarts salariaux suivront un processus de présentation similaire.

La valeur actualisée nette (VAN) des coûts prévus de la modification réglementaire est estimée à environ 1 077 000 \$ pour la période de 2020 à 2029 (à un taux d'actualisation de 7 %) en dollars de 2012. Environ 1 123 000 \$ de ce total représente les coûts de mise en œuvre du Programme du travail (les salaires ainsi que le fonctionnement et l'entretien) au cours des cinq premières années pour appuyer les nouvelles exigences en matière de transparence salariale. Ce dernier coût est supérieur à la valeur actualisée nette globale parce qu'on prévoit des économies de coûts grâce aux procédures simplifiées de déclaration introduites dans les modifications réglementaires.

Les autres montants comprennent un coût de conformité initial que les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale touchés devraient engager pour se familiariser avec les exigences en matière de déclaration des salaires mises à jour et avec le nouveau code de la

Regulations as a static reference in year one (NPV of approximately \$14,200 over the same 10-year time frame, discounted at 7%, or \$25.30 per affected employer). These employers would assume additional recurring compliance costs every 5 years to adjust to the latest NAICS revisions (NPV of approximately \$1,400 over 10 years, discounted at 7%, or \$2.53 per affected employer).

Implementation and compliance costs will be partially offset by a decrease in the administrative burden from the introduction of the streamlined salary calculation methodology, which is anticipated to entail annualized savings of \$15.62 per affected federally regulated employer or an overall annualized value of \$8,700. The NPV administrative burden relief is estimated at \$61,000 (discounted at 7%), or approximately \$109 per affected employer. All costs above are expressed in 2012 dollars, as per the *Policy on Cost-Benefit Analysis* of the Treasury Board of Canada Secretariat, are rounded to the nearest hundred and pertain to a 10-year period (2020–2029) following the coming into force of the regulatory amendments.

Small business lens

The Act and the associated Regulations apply to any federally regulated private sector organization that employs 100 or more employees. As a result, these changes do not impose any new administrative or compliance burden on small businesses, and, therefore, the small business lens does not apply.

One-for-one rule

Simplifying the way employers calculate employee salaries for the purposes of reporting under the Act is expected to lead to a reduction in the administrative burden for employers.

The current methodology required by the Regulations is complex and does not correspond to established HR or accounting practices; therefore, these calculations have to be performed manually or be custom programmed. Federally regulated private sector employers have often brought to the Labour Program's attention the complexity involved in using the existing salary calculation methodology during the annual submission process.

Expressed in 2012 constant dollars and discounted to a 2012 present value base, the annualized decrease in the administrative burden is estimated at \$5,074. This entails an overall discounted reduction in the administrative burden of \$61,234, or \$109 per affected employer, over the 10-year period considered in the cost-benefit analysis.

Classification nationale des professions inclus dans le projet de règlement à titre de référence statique la première année (VAN d'environ 14 200 \$ pour la même période de 10 ans, actualisée à 7 %, ou 25,30 \$ par employeur touché). Ces employeurs devraient engager des coûts de conformité récurrents supplémentaires tous les 5 ans pour s'ajuster aux dernières révisions du SCIAN (VAN d'environ 1 400 \$ sur 10 ans, actualisée à 7 %, ou 2,53 \$ par employeur touché).

Les coûts de mise en œuvre et de conformité seront partiellement compensés par une diminution du fardeau administratif découlant de l'adoption de la méthode simplifiée de calcul des salaires, qui devrait entraîner des économies annualisées de 15,62 \$ par employeur relevant de la compétence fédérale touché ou une valeur annualisée globale de 8 700 \$. La VAN de l'allègement du fardeau administratif est estimée à 61 000 \$ (actualisée à 7 %), soit environ 109 \$ par employeur touché. Tous les coûts ci-dessus sont exprimés en dollars de 2012, conformément à la *Politique sur l'analyse coûts-avantages* du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, sont arrondis à la centaine près et se rapportent à une période de 10 ans (2020-2029) suivant l'entrée en vigueur des modifications réglementaires.

Lentille des petites entreprises

La Loi et le Règlement s'y rattachant s'appliquent à toute organisation du secteur privé relevant de la compétence fédérale qui emploie 100 salariés ou plus. Ainsi, ces changements n'imposent pas de nouveau fardeau administratif ou de conformité aux petites entreprises et, par conséquent, la lentille des petites entreprises ne s'applique pas.

Règle du « un pour un »

La simplification de la façon dont les employeurs calculent la rémunération des salariés aux fins de la production de rapports en vertu de la Loi devrait entraîner une réduction du fardeau administratif pour les employeurs.

La méthode actuelle exigée par le Règlement est complexe et ne correspond pas aux pratiques établies en matière de RH ou de comptabilité; par conséquent, ces calculs doivent être effectués manuellement ou être programmés sur mesure. Les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale ont souvent attiré l'attention du Programme du travail sur la complexité de l'utilisation de la méthode actuelle de calcul de la rémunération durant le processus entourant la remise de leurs rapports annuels.

Exprimée en dollars constants de 2012 et actualisée à la valeur de 2012, la diminution annualisée du fardeau administratif est estimée à 5 074 \$. Cela suppose une réduction globale actualisée du fardeau administratif de 61 234 \$, ou 109 \$ par employeur touché, sur la période de 10 ans considérée dans l'analyse coûts-avantages.

Gender-based analysis plus (GBA+)

In Canada, women earned 87.9 cents on the dollar compared to men in terms of their average effective hourly wage in the first quarter of 2017, up from 74.2 cents in 1984.

The target groups for the pay transparency measure are women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities employed in workplaces covered under the Act.

In the *Employment Equity Act – Annual Report 2018*, considerable differences were reported in the wages of men and women employed by private sector employers covered by the Act:

- Women in permanent full-time positions earned a salary of \$60,000 or more in 2016 (48.6%).
- In contrast, 63.8% of men were in the top salary range for the same period.

Further, the annual report demonstrates similar gender differences when salary is analyzed by designated groups.

Aboriginal peoples

- In 2016, Aboriginal women remained much less likely (41.5%) to earn \$60,000 or more compared to Aboriginal men (63.0%).

Persons with disabilities

- In 2016, women with disabilities remained much less likely (45.7%) to earn \$60,000 or more compared to men with disabilities (61.0%).

Members of visible minorities

- In 2016, visible minority women remained much less likely (48.4%) to earn \$60,000 or more compared to visible minority men (60.5%).

It is anticipated that the pay transparency measures will support a more proactive response from federally regulated private sector employers covered by the Act in identifying wage gaps and implementing initiatives to eliminate the gaps for all four designated employment equity groups.

In addition, it is anticipated that pay transparency will encourage employers to take measures to reduce the wage gap for each of the four designated groups under the Act. A user-friendly, online platform will allow for public scrutiny of wage gaps and highlight successful employers.

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

Au Canada, au cours du premier trimestre de 2017, les femmes ont gagné 87,9 cents pour chaque dollar gagné par un homme quant à leur salaire horaire moyen réel, comparativement à 74,2 cents en 1984.

Les groupes cibles de la mesure de transparence salariale sont les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles employés dans les lieux de travail visés par la Loi.

Dans le document intitulé *Loi sur l'équité en matière d'emploi – Rapport annuel de 2018*, on fait état de différences considérables dans les salaires des hommes et des femmes employés par les employeurs du secteur privé visés par la Loi.

- Les femmes occupant des postes permanents à temps plein gagnaient un salaire de 60 000 \$ ou plus en 2016 (48,6 %).
- Par contre, 63,8 % des hommes se situaient dans l'échelle salariale supérieure pour la même période.

Par ailleurs, le rapport annuel fait état de différences similaires quant au sexe lorsque les salaires sont analysés selon les groupes désignés.

Autochtones

- En 2016, les femmes autochtones étaient beaucoup moins susceptibles (41,5 %) de gagner 60 000 \$ ou plus que les hommes autochtones (63,0 %).

Personnes handicapées

- En 2016, les femmes handicapées étaient beaucoup moins susceptibles (45,7 %) de gagner 60 000 \$ ou plus que les hommes handicapés (61,0 %).

Minorités visibles

- En 2016, les femmes des minorités visibles étaient beaucoup moins susceptibles (48,4 %) de gagner 60 000 \$ ou plus que les hommes des minorités visibles (60,5 %).

On prévoit que les mesures de transparence salariale susciteront une réaction plus proactive de la part des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale couverts par la Loi quant à la détermination des écarts salariaux et à la mise en œuvre d'initiatives visant l'élimination de ces écarts pour l'ensemble des quatre groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi.

De plus, on prévoit que la transparence salariale encouragera les employeurs à prendre des mesures pour réduire l'écart salarial pour chacun des quatre groupes désignés en vertu de la Loi. Une plateforme en ligne conviviale permettra au public d'examiner les écarts salariaux et de mettre en évidence les employeurs qui réussissent.

Implementation, compliance and enforcement, and service standards

It is anticipated that the proposed Regulations would come into force in early 2020. This would allow employers sufficient time to modify systems and make adjustments to the salary information required to be submitted to the Government of Canada, recognizing that employers report on June 1 based on data that was collected in the previous calendar year.

Monitoring mandatory employer reporting requirements is included in Employment and Social Development Canada's performance measurement framework for workplace equity, which is reported annually through the Departmental Results Report and Departmental Plan.

It is a violation of the Act to

- fail to submit an employment equity report;
- fail to include any information that is required by the legislation or the regulations; or
- provide false or misleading information in the employment equity report.

The Minister of Employment, Workforce Development and Labour has the authority to issue a monetary penalty for every violation that occurs, including continued violations, which can count as separate violations for each day on which they are committed or continued.

In its administration of the legislation on behalf of the Minister, the Labour Program focuses on facilitating compliance with reporting rather than enforcement measures. In terms of correcting or preventing non-reporting, the Labour Program procedures for annual reporting are effective in providing an incentive for employers to comply with the Act. This collegial and collaborative approach to compliance and enforcement results in eventual compliance (currently 100%) without having to resort to using the administrative penalties under the Act.

To promote early understanding and achieve positive compliance from employers, active engagement will be undertaken by the Labour Program, building on the early consultation and engagement strategy that included in-person meetings and an online survey. Program officers will provide guidance to federally regulated private sector employers through the annual submission process, and will verify final submissions as per existing procedures, supported by additional online engagement tools currently in use by the Department.

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

On prévoit que le projet de règlement entrera en vigueur au début de 2020. Cela donnerait aux employeurs suffisamment de temps pour modifier les systèmes et apporter des révisions à l'information salariale qui doit être présentée au gouvernement du Canada, puisque les employeurs présentent leur rapport le 1^{er} juin en fonction des données qui ont été recueillies au cours de l'année civile précédente.

Le cadre de mesure du rendement d'Emploi et Développement social Canada pour l'équité en milieu de travail, qui fait l'objet d'un rapport annuel dans le Rapport sur les résultats ministériels et le Plan ministériel, comprend la surveillance des exigences obligatoires en matière de déclaration des employeurs.

C'est une violation de la Loi :

- d'omettre de présenter un rapport sur l'équité en matière d'emploi;
- d'omettre d'inclure tout renseignement exigé par la loi ou les règlements;
- de fournir des renseignements faux ou trompeurs dans le rapport sur l'équité en matière d'emploi.

La ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail a le pouvoir d'imposer une sanction pécuniaire pour chaque violation, y compris les violations continues qui peuvent être considérées comme des violations distinctes pour chacun des jours au cours desquels elles sont commises ou se poursuivent.

Dans son administration de la législation au nom de la ministre, le Programme du travail vise à faciliter la conformité à la déclaration plutôt qu'à appliquer des mesures d'exécution. En ce qui concerne la correction ou la prévention de la non-déclaration, les procédures de déclaration annuelle du Programme du travail sont efficaces pour inciter les employeurs à se conformer à la Loi. Cette approche collégiale et concertée en matière de conformité et d'application de la loi se traduit par une conformité éventuelle (actuellement 100 %) sans avoir à recourir aux pénalités administratives prévues par la Loi.

Afin de promouvoir une compréhension rapide et d'obtenir une conformité positive de la part des employeurs, le Programme du travail s'engagera activement en s'appuyant sur la stratégie de consultation et d'engagement qui a été suivie et qui comprenait des rencontres en personne et un sondage en ligne. Les agents de programme fourniront des conseils aux employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale tout au long du processus annuel de soumission et vérifieront les soumissions finales conformément aux procédures en vigueur, en s'appuyant sur d'autres outils de participation en ligne actuellement utilisés par le Ministère.

Contact

Gert Zagler
 Director
 Workplace Equity
 Labour Program
 Employment and Social Development Canada
 Email: ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Personne-ressource

Gert Zagler
 Directrice
 Équité en milieu de travail
 Programme du travail
 Emploi et Développement social Canada
 Courriel : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

PROPOSED REGULATORY TEXT

Notice is given that the Governor in Council, pursuant to subsection 41(1) of the *Employment Equity Act*^a, proposes to make the annexed *Regulations Amending the Employment Equity Regulations*.

Interested persons may make representations concerning the proposed Regulations within 30 days after the date of publication of this notice. All such representations must cite the *Canada Gazette*, Part I, and the date of publication of this notice, and be addressed to Gert Zagler, Director, Labour Program, Department of Employment and Social Development, 165 De l'Hôtel-de-Ville Street, Place du Portage, Phase II, 11th Floor, Gatineau, Quebec K1A 0J2 (email: ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

Ottawa, August 1, 2019

Julie Adair
 Assistant Clerk of the Privy Council

Regulations Amending the Employment Equity Regulations**Amendments**

1 (1) The definitions *designated CMA* and *former Regulations* in subsection 1(1) of the *Employment Equity Regulations*¹ are repealed.

(2) Subsection 1(1) of the Regulations is amended by adding the following in alphabetical order:

bonus pay means, in respect of a private sector employer, any additional pay awarded to an employee due to profit sharing, productivity, performance, commission, or any other incentives. (*prime*)

^a S.C. 1995, c. 44

¹ SOR/96-470

PROJET DE RÉGLEMENTATION

Avis est donné que la gouverneure en conseil, en vertu du paragraphe 41(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*^a, se propose de prendre le *Règlement modifiant le Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, ci-après.

Les intéressés peuvent présenter leurs observations au sujet du projet de règlement dans les trente jours suivant la date de publication du présent avis. Ils sont priés d'y citer la Partie I de la *Gazette du Canada*, ainsi que la date de publication, et d'envoyer le tout à Gert Zagler, directrice, Programme du travail, Emploi et Développement social Canada, 165, rue de l'Hôtel-de-Ville, Place du Portage, Phase II, 11^e étage, Gatineau (Québec) K1A 0J2 (courriel : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

Ottawa, le 1^{er} août 2019

La greffière adjointe du Conseil privé
 Julie Adair

Règlement modifiant le Règlement sur l'équité en matière d'emploi**Modifications**

1 (1) Les définitions de *ancien règlement* et de *RMR désignée*, au paragraphe 1(1) du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*¹, sont abrogées.

(2) Le paragraphe 1(1) du même règlement est modifié par adjonction, selon l'ordre alphabétique, de ce qui suit :

heures supplémentaires Dans le cas d'un employeur du secteur privé, les heures de travail effectuées au-delà des heures normales de travail pour lesquelles une rémunération a été versée. (*overtime hours*)

^a L.C. 1995, ch. 44

¹ DORS/96-470

overtime hours means, in respect of a private sector employer, the hours worked in excess of the standard hours of work for which pay was provided. (*heures supplémentaires*)

overtime pay means, in respect of a private sector employer, any pay received for work performed by an employee in excess of the standard hours of work. (*paie d'heures supplémentaires*)

(3) Subparagraph (b)(i) of the definition *employee* in subsection 1(2) of the Regulations is replaced by the following:

(i) a person appointed as a casual worker under subsection 50(1) of that Act, or

(4) Paragraph (b) of the definition *hired* in subsection 1(2) of the Regulations is replaced by the following:

(b) an employee employed in a portion of the public service of Canada referred to in paragraph 4(1)(b) or (c) of the Act to which the *Public Service Employment Act* applies, means initially appointed to the public service of Canada in accordance with that Act and does not include the appointment of a person as a casual worker under subsection 50(1) of that Act; and

(5) Paragraph (a) of the definition *promoted* in subsection 1(2) of the Regulations is replaced by the following:

(a) an employee employed in a portion of the public service of Canada referred to in paragraph 4(1)(b) or (c) of the Act to which the *Public Service Employment Act* applies, has the meaning that corresponds to the definition *promotion* in section 3 of the *Definition of Promotion Regulations*;

(6) Paragraph (a) of the definition *salary* in subsection 1(2) of the Regulations is replaced by the following:

(a) a private sector employer, means remuneration paid for work performed by an employee, before deductions, in the form of basic pay, pay for piecework, shift premium pay, bonus pay and overtime pay, rounded to the nearest dollar, but does not include benefits, securities, severance pay or termination pay, vacation pay, pay which is not money, supplementary payments, allowances, retroactive payments, reimbursed employment expenses or compensation for extra-duty services other than overtime pay;

paie d'heures supplémentaires Dans le cas d'un employeur du secteur privé, toute rémunération versée pour le travail effectué par un salarié au-delà des heures normales de travail. (*overtime pay*)

prime Dans le cas d'un employeur du secteur privé, toute rémunération supplémentaire accordée à un salarié attribuable à la participation aux bénéfices, ainsi qu'à toute prime à la productivité ou au rendement, aux commissions ou à toute autre mesure incitative. (*bonus pay*)

(3) Le sous-alinéa b)(i) de la définition de *salarié*, au paragraphe 1(2) du même règlement, est remplacé par ce qui suit :

(i) celles nommées à titre d'employé occasionnel aux termes du paragraphe 50(1) de cette loi,

(4) L'alinéa b) de la définition de *recrutement*, au paragraphe 1(2) du même règlement, est remplacé par ce qui suit :

b) dans le cas d'un secteur de l'administration publique fédérale visé aux alinéas 4(1)b) ou c) de la Loi auquel s'applique la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la nomination initiale d'un salarié à un poste au sein de l'administration publique fédérale conformément à cette loi, à l'exclusion de la nomination d'une personne à titre d'employé occasionnel aux termes du paragraphe 50(1) de cette loi;

(5) L'alinéa a) de la définition de *avancement*, au paragraphe 1(2) du même règlement, est remplacé par ce qui suit :

a) Dans le cas d'un salarié employé dans un secteur de l'administration publique fédérale visé aux alinéas 4(1)b) ou c) de la Loi auquel s'applique la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, s'entend au sens de *promotion* à l'article 3 du *Règlement définissant le terme « promotion »*;

(6) L'alinéa a) de la définition de *rémunération*, au paragraphe 1(2) du même règlement, est remplacé par ce qui suit :

a) Dans le cas d'un employeur du secteur privé, la somme, arrondie à un dollar près, versée, avant les déductions applicables, sous forme de rémunération de base, rémunération à la pièce, prime de quart de travail, primes et paie d'heures supplémentaires, à l'exclusion des avantages, valeurs mobilières, indemnités de départ ou de cessation d'emploi, de l'indemnité de vacances, de la rémunération non monétaire, des suppléments de traitement, indemnités, paiements rétroactifs, remboursements de dépenses d'emploi ou de toute somme versée pour les services supplémentaires, autre que la paie d'heures supplémentaires;

2 Subsections 3(2) and (3) of the Regulations are replaced by the following:

(2) The questionnaire shall contain the definitions *Aboriginal peoples*, *members of visible minorities* and *persons with disabilities* set out in section 3 of the Act to assist the employee in responding to the questionnaire.

3 Paragraphs 11(b) and (c) of the Regulations are replaced by the following:

(b) a record of each employee's occupational group classification and the code set out in the *National Occupational Classification 2016*, developed by Statistics Canada and the Department of Employment and Social Development, 2016, under the applicable NOC code set out in column III of Schedule II;

(c) a record containing the information set out under section 25.1 for each employee;

4 Subsection 12(3) of the Regulations is replaced by the following:

(3) When a private sector employer generates its annual employment equity report required by subsection 18(1) of the Act using specially designed computer software or an application provided by the Government of Canada for employment equity reporting purposes, the employer shall maintain a copy of the database or other computer record used to generate the report for two years after the year in respect of which the report is filed.

5 Subsections 15(1) and (2) of the Regulations are replaced by the following:

15 (1) Forms 1 to 6 of Schedule VI are prescribed for the purpose of filing a report referred to in subsection 18(1) of the Act.

6 Subsection 16(1) of the Regulations is replaced by the following:

16 (1) An employment equity report shall contain the following statement certifying the accuracy of the information contained in it:

“I, (*name*), certify on behalf of (*legal name of employer*) that the information contained in Forms 1 to 6 of this report is true and accurate in every respect to the best of my knowledge and belief.

Date

Signature”

2 Les paragraphes 3(2) et (3) du même règlement sont remplacés par ce qui suit :

(2) Le questionnaire doit contenir les définitions de *autochtones*, *minorités visibles* et *personnes handicapées* prévues à l'article 3 de la Loi, pour aider le salarié à y répondre.

3 Les alinéas 11b) et c) du même règlement sont remplacés par ce qui suit :

b) un dossier concernant la classification de chaque salarié selon la catégorie professionnelle et le code figurant dans le document intitulé *Classification nationale des professions 2016*, élaboré par Statistique Canada et par le ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada, dans sa version de 2016, sous les codes CNP correspondants figurant à la colonne III de l'annexe II;

c) un dossier concernant les renseignements prévus à l'article 25.1 pour chaque salarié;

4 Le paragraphe 12(3) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

(3) L'employeur du secteur privé qui établit le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi visé au paragraphe 18(1) de la Loi au moyen d'un logiciel spécialisé ou d'une application fourni à cette fin par le gouvernement du Canada, conserve une copie de la base de données ou tout autre enregistrement informatique utilisé à cette fin pendant les deux années suivant l'année visée par le rapport.

5 Les paragraphes 15(1) et (2) du même règlement sont remplacés par ce qui suit :

15 (1) Le rapport visé au paragraphe 18(1) de la Loi est établi au moyen des formulaires 1 à 6 de l'annexe VI.

6 Le paragraphe 16(1) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

16 (1) Le rapport sur l'équité en matière d'emploi doit contenir l'attestation suivante de l'exactitude des renseignements y figurant :

« Moi, (*nom*), j'atteste, au nom de (*nom légal de l'employeur*), que les renseignements fournis dans les formulaires 1 à 6 du présent rapport sont, autant que je sache, vrais et exacts à tous égards.

Date

Signature »

7 Section 17 of the Regulations is repealed.

8 The portion of subsection 18(1) of the Regulations before paragraph (a) is replaced by the following:

18 (1) For each calendar year, an employment equity report shall be completed

9 Section 19 of the Regulations is replaced by the following:

19 In circumstances other than the one referred to in subsection 18(3) of the Act, for the purposes of subsection 18(1) of the Act, an employment equity report is deemed to have been filed with the Minister on the day on which it is received by the Minister.

10 Subsection 22(2) of the Regulations is replaced by the following:

(2) If an employer is in doubt as to the appropriate occupational group classification into which an employee falls, the employer shall refer to the description of occupation set out in the *National Occupational Classification 2016*, developed by Statistics Canada and the Department of Employment and Social Development, 2016, under the applicable NOC code set out in column III of Schedule II.

11 Subsection 23(1) of the Regulations is replaced by the following:

23 (1) An employer shall indicate on Form 1 of Schedule VI the industrial sector in which employees are employed by selecting the appropriate industrial group description set out in the *North American Industry Classification System (NAICS) Canada*, developed and administered by Statistics Canada and the statistical agencies of Mexico and the United States and published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada, as amended from time to time.

12 (1) Paragraph 25(b) of the Regulations is replaced by the following:

(b) for each CMA where the total number of employees of the employer is 100 or more at any time during the reporting period.

(2) Section 25 of the Regulations is renumbered as subsection 25(1) and is amended by adding the following:

(2) For the purposes of paragraph (1)(b), **CMA** means a census metropolitan area as set out in the document entitled *Statistical Area Classification - Variant of SGC 2016*, published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada, as amended from time to time.

7 L'article 17 du même règlement est abrogé.

8 Le passage du paragraphe 18(1) du même règlement précédant l'alinéa a) est remplacé par ce qui suit :

18 (1) Pour chaque année civile, le rapport sur l'équité en matière d'emploi est établi :

9 L'article 19 du même règlement est remplacé par ce qui suit :

19 Dans des cas autres que celui prévu au paragraphe 18(3) de la Loi, pour l'application du paragraphe 18(1) de la Loi, le rapport sur l'équité en matière d'emploi est réputé déposé auprès du ministre à la date où il le reçoit.

10 Le paragraphe 22(2) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

(2) Si l'employeur a des doutes quant à la catégorie professionnelle à laquelle appartient un salarié, il se reporte aux descriptions des professions figurant dans le document intitulé *Classification nationale des professions 2016*, élaboré par Statistique Canada et par le ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada, dans sa version de 2016, sous les codes CNP correspondants figurant à la colonne III de l'annexe II.

11 Le paragraphe 23(1) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

23 (1) Sur le formulaire 1 de l'annexe VI, l'employeur inscrit la branche d'activité des salariés en choisissant la description du groupe industriel applicable figurant dans le *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada*, élaboré et administré par Statistique Canada et les organismes statistiques du Mexique et des États-Unis et publié sous l'autorité du ministre responsable de Statistique Canada, avec ses modifications successives.

12 (1) L'alinéa 25b) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

b) pour chaque RMR où le nombre total de ses salariés est égal ou supérieur à 100 à tout moment de la période de rapport.

(2) L'article 25 du même règlement devient le paragraphe 25(1) et est modifié par adjonction de ce qui suit :

(2) Pour l'application de l'alinéa (1)b), **RMR** s'entend d'une région métropolitaine de recensement figurant dans le document intitulé *Classification des secteurs statistiques - Variante de la CGT 2016*, publié sous l'autorité du ministre responsable de Statistique Canada, avec ses modifications successives.

13 The Regulations are amended by adding the following after section 25:

25.1 In completing Form 2 of Schedule VI, an employer shall use the following information for each employee:

- (a) their salary, excluding any bonus pay and overtime pay;
- (b) the period over which the salary referred to in paragraph (a) is paid;
- (c) the number of hours worked that can be attributed to the salary referred to in paragraph (a);
- (d) the bonus pay paid in the reporting period;
- (e) the overtime pay paid in the reporting period; and
- (f) the overtime hours in the reporting period.

14 (1) The portion of subsection 26(1) of the Regulations before paragraph (a) is replaced by the following:

26 (1) In completing Form 2 of Schedule VI, an employer shall determine the salary ranges of the employees using the information referred to in paragraphs 25.1(a) to (c), in the following manner and sequence:

(2) Paragraph 26(1)(b) of the French version of the Regulations is replaced by the following:

- b)** au moyen de la table des paliers de rémunération figurant à l'annexe VIII, il détermine les paliers de rémunération dans lesquels sont comprises la rémunération maximale et la rémunération minimale visées à l'alinéa a);

(3) Subsections 26(2) to (4) of the Regulations are replaced by the following:

(2) If the lowest salary of the employees in an occupational group is \$250,000 or more, the employer shall leave blank the space on Form 2 of Schedule VI for indicating the highest salary of the employees in the occupational group.

(3) In completing Form 2 of Schedule VI, the employer shall indicate the salary ranges of the employees in each occupational group as determined in subsections (1) and (2).

15 (1) Subsection 27(1) of the Regulations is replaced by the following:

27 (1) In completing Form 2 of Schedule VI, an employer shall determine the four quarters of the salary range of the

13 Le même règlement est modifié par adjonction, après l'article 25, de ce qui suit :

25.1 Pour remplir le formulaire 2 de l'annexe VI, l'employeur utilise les renseignements qui suivent à l'égard de chaque salarié :

- a)** sa rémunération, à l'exclusion de toute prime et de toute paie d'heures supplémentaires;
- b)** la période au cours de laquelle la rémunération visée à l'alinéa (a) est versée;
- c)** le nombre d'heures travaillées pouvant être attribuées à la rémunération visée à l'alinéa (a);
- d)** la prime versée dans la période de rapport;
- e)** la paie d'heures supplémentaires versée dans la période de rapport;
- f)** les heures supplémentaires dans la période de rapport.

14 (1) Le passage du paragraphe 26(1) du même règlement précédant l'alinéa a) est remplacé par ce qui suit :

26 (1) Pour remplir le formulaire 2 de l'annexe VI, l'employeur détermine les échelles de rémunération de ses salariés en utilisant les renseignements prévus aux alinéas 25.1 a) à c) et en suivant les étapes suivantes :

(2) L'alinéa 26(1)b) de la version française du même règlement est remplacé par ce qui suit :

- b)** au moyen de la table des paliers de rémunération figurant à l'annexe VIII, il détermine les paliers de rémunération dans lesquels sont comprises la rémunération maximale et la rémunération minimale visées à l'alinéa a);

(3) Les paragraphes 26(2) à (4) du même règlement sont remplacés par ce qui suit :

(2) Lorsque la rémunération minimale des salariés d'une catégorie professionnelle est de 250 000 \$ ou plus, l'employeur laisse en blanc sur le formulaire 2 de l'annexe VI l'espace prévu pour la rémunération maximale des salariés de cette catégorie.

(3) Sur le formulaire 2 de l'annexe VI, l'employeur indique l'échelle de rémunération des salariés de chaque catégorie professionnelle déterminée en application des paragraphes (1) et (2).

15 (1) Le paragraphe 27(1) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

27 (1) Pour remplir le formulaire 2 de l'annexe VI, l'employeur détermine les quatre quarts de l'échelle de

employees in each occupational group by dividing the difference between the highest and lowest salaries of the employees in the occupational group, determined under paragraph 26(1)(a), by four, and by rounding the result to the nearest dollar.

(2) Subparagraph 27(2)(a)(i) of the Regulations is replaced by the following:

(i) the lower limit is the lowest salary of the employees in the occupational group, determined under paragraph 26(1)(a), and

(3) Subparagraph 27(2)(d)(ii) of the Regulations is replaced by the following:

(ii) the upper limit is the highest salary of the employees in the occupational group, determined under paragraph 26(1)(a).

(4) Subsection 27(3) of the Regulations is replaced by the following:

(3) An employer shall indicate on the applicable Parts of Form 2 of Schedule VI the number of employees in each quarter of the salary range as determined under subsections (1) and (2).

16 The Regulations are amended by adding the following after section 27:

27.1 In completing Form 2 of Schedule VI, an employer shall indicate the following for all employees, for employees in each occupational group and for employees in each designated group, using the information referred to in section 25.1:

- (a) the mean and median difference in hourly rates;
- (b) the mean and median difference in bonus pay;
- (c) the mean and median difference in overtime pay corresponding to the overtime hours;
- (d) the proportion of employees who have received bonus pay; and
- (e) the proportion of employees who have received overtime pay.

17 Sections 28 and 29 of the Regulations are replaced by the following:

28 An employer shall complete the applicable Parts of Form 3 of Schedule VI in the same manner as prescribed in section 24 and paragraph 25(1)(a) for Form 2 of Schedule VI.

rémunération des salariés de chaque catégorie professionnelle, en divisant par quatre la différence entre la rémunération maximale et la rémunération minimale des salariés de la catégorie professionnelle, déterminées en application de l'alinéa 26(1)a), et en arrondissant à un dollar près le résultat obtenu.

(2) Le sous-alinéa 27(2)a)i) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

(i) la limite inférieure correspond à la rémunération minimale des salariés de la catégorie professionnelle, déterminée en application de l'alinéa 26(1)a),

(3) Le sous-alinéa 27(2)d)ii) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

(ii) la limite supérieure correspond à la rémunération maximale des salariés de cette catégorie professionnelle, déterminée en application de l'alinéa 26(1)a).

(4) Le paragraphe 27(3) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

(3) L'employeur indique sur les parties applicables du formulaire 2 de l'annexe VI le nombre de salariés pour chacun des quarts de l'échelle de rémunération, déterminés conformément aux paragraphes (1) et (2).

16 Le même règlement est modifié par adjonction, après l'article 27, de ce qui suit :

27.1 Sur le formulaire 2 de l'annexe VI, l'employeur indique les renseignements ci-après pour l'ensemble des salariés, pour les salariés de chaque groupe professionnel et pour les salariés de chaque groupe désigné, en utilisant les renseignements visés à l'article 25.1 :

- a) la différence moyenne et médiane dans les taux horaires;
- b) la différence moyenne et médiane dans les primes;
- c) la différence moyenne et médiane dans la paie d'heures supplémentaires correspondant aux heures supplémentaires;
- d) la proportion de salariés ayant reçu une prime;
- e) la proportion de salariés ayant reçu une paie d'heures supplémentaires.

17 Les articles 28 et 29 du même règlement sont remplacés par ce qui suit :

28 L'employeur remplit les parties applicables du formulaire 3 de l'annexe VI selon les mêmes modalités prévues pour le formulaire 2 de l'annexe VI à l'article 24 et au paragraphe 25(1)a).

29 In completing Form 3 of Schedule VI, an employer shall use the information, as determined in paragraph 26(1)(b), for the purpose of indicating the degree of representation of employees in the salary ranges set out in that Form.

18 Section 31 of the Regulations is replaced by the following:

31 In completing Form 5 of Schedule VI, an employer shall report the employees promoted during the reporting period only in the occupational group in which or to which the employees were last promoted.

19 The English version of the Regulations is amended by replacing “aboriginal” with “Aboriginal” in the following provisions:

- (a) paragraph 3(1)(c); and
- (b) subparagraph 6(1)(a)(i).

20 The Regulations are amended by replacing “Form 1” with “Form 1 of Schedule VI” in the following provisions:

- (a) subsections 23(2) and (3); and
- (b) subsection 24(2).

21 Schedules I to IV to the Regulations are replaced by the Schedules II and III set out in Schedule 1 to these Regulations.

22 Forms 1 to 3 of Schedule VI to the Regulations are replaced by the Forms 1 to 3 set out in Schedule 2 to these Regulations.

23 Schedules VII and VIII to the Regulations are replaced by the Schedule VIII set out in Schedule 3 to these Regulations.

Coming into Force

24 These Regulations come into force on the day on which section 127 of the *Budget Implementation Act, 2019, No.1*, chapter 29 of the Statutes of Canada, 2019, comes into force.

29 Pour remplir le formulaire 3 de l'annexe VI, l'employeur utilise les renseignements, comme déterminé à l'alinéa 26(1)b), afin d'indiquer la représentation des salariés dans les échelles de rémunération y figurant.

18 l'article 31 du même règlement est remplacé par ce qui suit :

31 Sur le formulaire 5 de l'annexe VI, l'employeur n'inscrit les salariés promus au cours de la période de rapport que dans la catégorie professionnelle à laquelle ils ont été promus en dernier.

19 Dans les passages suivants de la version anglaise du même règlement, « aboriginal » est remplacé par « Aboriginal » :

- (a) l'alinéa 3(1)(c);
- (b) le sous-alinéa 6(1)(a)(i).

20 Dans les passages suivants du même règlement, « formulaire 1 » est remplacé par « formulaire 1 de l'annexe VI » :

- a) les paragraphes 23(2) et (3);
- b) le paragraphe 24(2).

21 Les annexes I à IV du même règlement sont remplacées par les annexes II et III figurant à l'annexe 1 du présent règlement.

22 Les formulaires 1 à 3 de l'annexe VI du même règlement sont remplacés par les formulaires 1 à 3 à l'annexe 2 du présent règlement.

23 Les annexes VII et VIII du même règlement sont remplacées par l'annexe VIII à l'annexe 3 du présent règlement.

Entrée en vigueur

24 Le présent règlement entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'article 127 de la *Loi no 1 d'exécution du budget de 2019*, chapitre 29 des Lois du Canada (2019).

SCHEDULE 1

(Section 21)

ANNEXE 1

(article 21)

SCHEDULE II

(Subsection 1(2), paragraph 11(b) and section 22)

ANNEXE II

(paragraphe 1(2), alinéa 11b) et article 22)

Occupational Groups — Private Sector Employers or Portions of the Public Service of Canada Referred to in Paragraph 4(1)(c) of the Act

	Column I	Column II	Column III
Item	Employment Equity Occupational Groups	Unit Groups	NOC Codes
1	Senior Managers	Legislators	0011
		Senior Government Managers and Officials	0012
		Senior Managers — Financial, Communications and Other Business Services	0013
		Senior Managers — Health, Education, Social and Community Services and Membership Organizations	0014
		Senior Managers — Trade, Broadcasting and Other Services, n.e.c.	0015
		Senior Managers — Construction, Transportation, Production and Utilities	0016
2	Middle and Other Managers	Financial Managers	0111
		Human Resources Managers	0112
		Purchasing Managers	0113
		Other Administrative Services Managers	0114
		Insurance, Real Estate and Financial Brokerage Managers	0121
		Banking, Credit and Other Investment Managers	0122
		Advertising, Marketing and Public Relations Managers	0124
		Other Business Services Managers	0125
		Telecommunication Carriers Managers	0131
		Postal and Courier Services Managers	0132
		Engineering Managers	0211
		Architecture and Science Managers	0212
		Computer and Information Systems Managers	0213
		Managers in Health Care	0311
		Government Managers — Health and Social Policy Development and Program Administration	0411
		Government Managers — Economic Analysis, Policy Development and Program Administration	0412
		Government Managers — Education Policy Development and Program Administration	0413
		Other Managers in Public Administration	0414
		Administrators — Post Secondary Education and Vocational Training	0421
		School Principals and Administrators of Elementary and Secondary Education	0422
		Managers in Social, Community and Correctional Services	0423

Item	Column I Employment Equity Occupational Groups	Column II Unit Groups	Column III NOC Codes
		Commissioned Police Officers	0431
		Fire Chiefs and Senior Firefighting Officers	0432
		Commissioned Officers of the Canadian Armed Forces	0433
		Library, Archive, Museum and Art Gallery Managers	0511
		Managers — Publishing, Motion Pictures, Broadcasting and Performing Arts	0512
		Recreation, Sports and Fitness Program and Service Directors	0513
		Corporate Sales Managers	0601
		Retail and Wholesale Trade Managers	0621
		Restaurant and Food Service Managers	0631
		Accommodation Service Managers	0632
		Managers in Customer and Personal Services, n.e.c.	0651
		Construction Managers	0711
		Home Building and Renovation Managers	0712
		Facility Operation and Maintenance Managers	0714
		Managers in Transportation	0731
		Managers in Natural Resources Production and Fishing	0811
		Managers in Agriculture	0821
		Managers in Horticulture	0822
		Managers in Aquaculture	0823
		Manufacturing Managers	0911
		Utilities Managers	0912
3	Professionals	Financial Auditors and Accountants	1111
		Financial and Investment Analysts	1112
		Securities Agents, Investment Dealers and Brokers	1113
		Other Financial Officers	1114
		Human Resources Professionals	1121
		Professional Occupations in Business Management Consulting	1122
		Professional Occupations in Advertising, Marketing and Public Relations	1123
		Physicists and Astronomers	2111
		Chemists	2112
		Geoscientists and Oceanographers	2113
		Meteorologists and Climatologists	2114
		Other Professional Occupations in Physical Sciences	2115
		Biologists and Related Scientists	2121
		Forestry Professionals	2122
		Agricultural Representatives, Consultants and Specialists	2123
		Civil Engineers	2131
		Mechanical Engineers	2132
		Electrical and Electronics Engineers	2133

Item	Column I Employment Equity Occupational Groups	Column II Unit Groups	Column III NOC Codes
		Chemical Engineers	2134
		Industrial and Manufacturing Engineers	2141
		Metallurgical and Materials Engineers	2142
		Mining Engineers	2143
		Geological Engineers	2144
		Petroleum Engineers	2145
		Aerospace Engineers	2146
		Computer Engineers (Except Software Engineers and Designers)	2147
		Other Professional Engineers, n.e.c.	2148
		Architects	2151
		Landscape Architects	2152
		Urban and Land Use Planners	2153
		Land Surveyors	2154
		Mathematicians, Statisticians and Actuaries	2161
		Information Systems Analysts and Consultants	2171
		Database Analysts and Data Administrators	2172
		Software Engineers and Designers	2173
		Computer Programmers and Interactive Media Developers	2174
		Web Designers and Developers	2175
		Nursing Co-ordinators and Supervisors	3011
		Registered Nurses and Registered Psychiatric Nurses	3012
		Specialist Physicians	3111
		General Practitioners and Family Physicians	3112
		Dentists	3113
		Veterinarians	3114
		Optometrists	3121
		Chiropractors	3122
		Allied Primary Health Practitioners	3124
		Other Professional Occupations in Health Diagnosing and Treating	3125
		Pharmacists	3131
		Dietitians and Nutritionists	3132
		Audiologists and Speech-Language Pathologists	3141
		Physiotherapists	3142
		Occupational Therapists	3143
		Other Professional Occupations in Therapy and Assessment	3144
		University Professors and Lecturers	4011
		Post-Secondary Teaching and Research Assistants	4012
		College and Other Vocational Instructors	4021
		Secondary School Teachers	4031

Item	Column I	Column II	Column III
	Employment Equity Occupational Groups	Unit Groups	NOC Codes
		Elementary School and Kindergarten Teachers	4032
		Educational Counsellors	4033
		Judges	4111
		Lawyers and Quebec Notaries	4112
		Psychologists	4151
		Social Workers	4152
		Family, Marriage and Other Related Counsellors	4153
		Professional Occupations in Religion	4154
		Probation and Parole Officers and Related Occupations	4155
		Employment Counsellors	4156
		Natural and Applied Science Policy Researchers, Consultants and Program Officers	4161
		Economists and Economic Policy Researchers and Analysts	4162
		Business Development Officers and Marketing Researchers and Consultants	4163
		Social Policy Researchers, Consultants and Program Officers	4164
		Health Policy Researchers, Consultants and Program Officers	4165
		Education Policy Researchers, Consultants and Program Officers	4166
		Recreation, Sports and Fitness Policy Researchers, Consultants and Program Officers	4167
		Program Officers Unique to Government	4168
		Other Professional Occupations in Social Science, n.e.c.	4169
		Librarians	5111
		Conservators and Curators	5112
		Archivists	5113
		Authors and Writers	5121
		Editors	5122
		Journalists	5123
		Translators, Terminologists and Interpreters	5125
		Producers, Directors, Choreographers and Related Occupations	5131
		Conductors, Composers and Arrangers	5132
		Musicians and Singers	5133
		Dancers	5134
		Actors and Comedians	5135
		Painters, Sculptors and Other Visual Artists	5136
4	Semi-Professionals and Technicians	Chemical Technologists and Technicians	2211
		Geological and Mineral Technologists and Technicians	2212
		Biological Technologists and Technicians	2221
		Agricultural and Fish Products Inspectors	2222
		Forestry Technologists and Technicians	2223
		Conservation and Fishery Officers	2224

Item	Column I Employment Equity Occupational Groups	Column II Unit Groups	Column III NOC Codes
		Landscape and Horticultural Technicians and Specialists	2225
		Civil Engineering Technologists and Technicians	2231
		Mechanical Engineering Technologists and Technicians	2232
		Industrial Engineering and Manufacturing Technologists and Technicians	2233
		Construction Estimators	2234
		Electrical and Electronics Engineering Technologists and Technicians	2241
		Electronic Service Technicians (Household and Business Equipment)	2242
		Industrial Instrument Technicians and Mechanics	2243
		Aircraft Instrument, Electrical and Avionics Mechanics, Technicians and Inspectors	2244
		Architectural Technologists and Technicians	2251
		Industrial Designers	2252
		Drafting Technologists and Technicians	2253
		Land Survey Technologists and Technicians	2254
		Technical occupations in Geomatics and Meteorology	2255
		Non-Destructive Testers and Inspection Technicians	2261
		Engineering Inspectors and Regulatory Officers	2262
		Inspectors in Public and Environmental Health and Occupational Health and Safety	2263
		Construction Inspectors	2264
		Air Pilots, Flight Engineers and Flying Instructors	2271
		Air Traffic Controllers and Related Occupations	2272
		Deck Officers, Water Transport	2273
		Engineer Officers, Water Transport	2274
		Railway Traffic Controllers and Marine Traffic Regulators	2275
		Computer Network Technicians	2281
		User Support Technicians	2282
		Information Systems Testing Technicians	2283
		Medical Laboratory Technologists	3211
		Medical Laboratory Technicians and Pathologists' Assistants	3212
		Animal Health Technologists and Veterinary Technicians	3213
		Respiratory Therapists, Clinical Perfusionists and Cardiopulmonary Technologists	3214
		Medical Radiation Technologists	3215
		Medical Sonographers	3216
		Cardiology Technologists and Electrophysiological Diagnostic Technologists, n.e.c.	3217
		Other Medical Technologists and Technicians (Except Dental Health)	3219
		Denturists	3221
		Dental Hygienists and Dental Therapists	3222
		Dental Technologists, Technicians and Laboratory Assistants	3223

Item	Column I Employment Equity Occupational Groups	Column II Unit Groups	Column III NOC Codes
		Opticians	3231
		Practitioners of Natural Healing	3232
		Licensed Practical Nurses	3233
		Paramedical Occupations	3234
		Massage Therapists	3236
		Other Technical Occupations in Therapy and Assessment	3237
		Paralegal and Related Occupations	4211
		Social and Community Service Workers	4212
		Early Childhood Educators and Assistants	4214
		Instructors of Persons with Disabilities	4215
		Other Instructors	4216
		Other Religious Occupations	4217
		Police Officers (Except Commissioned)	4311
		Firefighters	4312
		Non-Commissioned Ranks of the Canadian Armed Forces	4313
		Library and Public Archive Technicians	5211
		Technical Occupations Related to Museums and Art Galleries	5212
		Photographers	5221
		Film and Video Camera Operators	5222
		Graphic Arts Technicians	5223
		Broadcast Technicians	5224
		Audio and Video Recording Technicians	5225
		Other Technical and Coordinating Occupations in Motion Pictures, Broadcasting and the Performing Arts	5226
		Support Occupations in Motion Pictures, Broadcasting, Photography and the Performing Arts	5227
		Announcers and Other Broadcasters	5231
		Other Performers, n.e.c.	5232
		Graphic Designers and Illustrators	5241
		Interior Designers and Interior Decorators	5242
		Theatre, Fashion, Exhibit and Other Creative Designers	5243
		Artisans and Craftspersons	5244
		Patternmakers — Textile, Leather and Fur Products	5245
		Athletes	5251
		Coaches	5252
		Sports Officials and Referees	5253
		Program Leaders and Instructors in Recreation, Sport and Fitness	5254
5	Supervisors	Supervisors, General Office and Administrative Support Workers	1211
		Supervisors, Finance and Insurance Office Workers	1212
		Supervisors, Library, Correspondence and Related Information Workers	1213

Item	Column I Employment Equity Occupational Groups	Column II Unit Groups	Column III NOC Codes
		Supervisors, Mail and Message Distribution Occupations	1214
		Supervisors, Supply Chain, Tracking and Scheduling Coordination Occupations	1215
		Retail Sales Supervisors	6211
		Food Service Supervisors	6311
		Executive Housekeepers	6312
		Accommodation, Travel, Tourism and Related Services Supervisors	6313
		Customer and Information Services Supervisors	6314
		Cleaning Supervisors	6315
		Other Services Supervisors	6316
6	Supervisors – Crafts and Trades	Contractors and Supervisors, Machining, Metal Forming, Shaping and Erecting Trades and Related Occupations	7201
		Contractors and Supervisors, Electrical Trades and Telecommunications Occupations	7202
		Contractors and Supervisors, Pipefitting Trades	7203
		Contractors and Supervisors, Carpentry Trades	7204
		Contractors and Supervisors, Other Construction Trades, Installers, Repairers and Servicers	7205
		Contractors and Supervisors, Mechanic Trades	7301
		Contractors and Supervisors, Heavy Equipment Operator Crews	7302
		Supervisors, Printing and Related Occupations	7303
		Supervisors, Railway Transport Operations	7304
		Supervisors, Motor Transport and Other Ground Transit Operators	7305
		Supervisors, Logging and Forestry	8211
		Supervisors, Mining and Quarrying	8221
		Contractors and Supervisors, Oil and Gas Drilling and Services	8222
		Agricultural Service Contractors, Farm Supervisors and Specialized Livestock Workers	8252
		Contractors and Supervisors, Landscaping, Grounds Maintenance and Horticulture Services	8255
		Supervisors, Mineral and Metal Processing	9211
		Supervisors, Petroleum, Gas and Chemical Processing and Utilities	9212
		Supervisors, Food and Beverage Processing	9213
		Supervisors, Plastic and Rubber Products Manufacturing	9214
		Supervisors, Forest Products Processing	9215
		Supervisors, Textile, Fabric, Fur and Leather Products Processing and Manufacturing	9217
		Supervisors, Motor Vehicle Assembling	9221
		Supervisors, Electronics Manufacturing	9222
		Supervisors, Electrical Products Manufacturing	9223
		Supervisors, Furniture and Fixtures Manufacturing	9224
		Supervisors, Other Mechanical and Metal Products Manufacturing	731

	Column I	Column II	Column III
Item	Employment Equity Occupational Groups	Unit Groups	NOC Codes
		Supervisors, Other Products Manufacturing and Assembly	9227
7	Administrative and Senior Clerical Personnel	Administrative Officers	1221
		Executive Assistants	1222
		Human Resources and Recruitment Officers	1223
		Property Administrators	1224
		Purchasing Agents and Officers	1225
		Conference and Event Planners	1226
		Court Officers and Justices of the Peace	1227
		Employment Insurance, Immigration, Border Services and Revenue Officers	1228
		Administrative Assistants	1241
		Legal Administrative Assistants	1242
		Medical Administrative Assistants	1243
		Court Reporters, Medical Transcriptionists and Related Occupations	1251
		Health Information Management Occupations	1252
		Records Management Technicians	1253
		Statistical Officers and Related Research Support Occupations	1254
		Accounting Technicians and Bookkeepers	1311
		Insurance Adjusters and Claims Examiners	1312
		Insurance Underwriters	1313
		Assessors, Valuers and Appraisers	1314
		Customs, Ship and Other Brokers	1315
8	Skilled Sales and Service Personnel	Technical Sales Specialists – Wholesale Trade	6221
		Retail and Wholesale Buyers	6222
		Insurance Agents and Brokers	6231
		Real Estate Agents and Salespersons	6232
		Financial Sales Representatives	6235
		Chefs	6321
		Cooks	6322
		Butchers, Meat Cutters and Fishmongers – Retail and Wholesale	6331
		Bakers	6332
		Hairstylists and Barbers	6341
		Tailors, Dressmakers, Furriers and Milliners	6342
		Shoe Repairers and Shoemakers	6343
		Jewellers, Jewellery and Watch Repairers and Related Occupations	6344
		Upholsterers	6345
		Funeral Directors and Embalmers	6346
9	Skilled Crafts and Trades Workers	Machinists and Machining and Tooling Inspectors	7231
		Tool and Die Makers	7232
		Sheet Metal Workers	7233

Item	Column I Employment Equity Occupational Groups	Column II Unit Groups	Column III NOC Codes
		Boilermakers	7234
		Structural Metal and Platework Fabricators and Fitters	7235
		Ironworkers	7236
		Welders and Related Machine Operators	7237
		Electricians (Except Industrial and Power System)	7241
		Industrial Electricians	7242
		Power System Electricians	7243
		Electrical Power Line and Cable Workers	7244
		Telecommunications Line and Cable Workers	7245
		Telecommunications Installation and Repair Workers	7246
		Cable Television Service and Maintenance Technicians	7247
		Plumbers	7251
		Steamfitters, Pipefitters and Sprinkler System Installers	7252
		Gas Fitters	7253
		Carpenters	7271
		Cabinetmakers	7272
		Bricklayers	7281
		Concrete Finishers	7282
		Tilesetters	7283
		Plasterers, Drywall Installers and Finishers and Lathers	7284
		Roofers and Shinglers	7291
		Glaziers	7292
		Insulators	7293
		Painters and Decorators (Except Interior Decorators)	7294
		Floor Covering Installers	7295
		Construction Millwrights and Industrial Mechanics	7311
		Heavy-Duty Equipment Mechanics	7312
		Heating, Refrigeration and Air Conditioning Mechanics	7313
		Railway Carmen/women	7314
		Aircraft Mechanics and Aircraft Inspectors	7315
		Machine Fitters	7316
		Elevator Constructors and Mechanics	7318
		Automotive Service Technicians, Truck and Bus Mechanics and Mechanical Repairers	7321
		Motor Vehicle Body Repairers	7322
		Oil and Solid Fuel Heating Mechanics	7331
		Appliance Servicers and Repairers	7332
		Electrical Mechanics	7333
		Motorcycle, All-Terrain Vehicle and Other Related Mechanics	7334
		Other Small Engine and Small Equipment Repairers	7335

Item	Column I Employment Equity Occupational Groups	Column II Unit Groups	Column III NOC Codes
		Railway and Yard Locomotive Engineers	7361
		Railway Conductors and Brakemen/women	7362
		Crane Operators	7371
		Drillers and Blasters – Surface Mining, Quarrying and Construction	7372
		Water Well Drillers	7373
		Printing Press Operators	7381
		Other Trades and Related Occupations, n.e.c.	7384
		Underground Production and Development Miners	8231
		Oil and Gas Well Drillers, Servicers, Testers and Related Workers	8232
		Logging Machinery Operators	8241
		Fishing Masters and Officers	8261
		Fishermen/women	8262
		Central Control and Process Operators, Mineral and Metal Processing	9231
		Central Control and Process Operators, Petroleum, Gas and Chemical Processing	9232
		Pulping, Papermaking and Coating Control Operators	9235
		Power Engineers and Power Systems Operators	9241
		Water and Waste Treatment Plant Operators	9243
10	Clerical Personnel	General Office Support Workers	1411
		Receptionists	1414
		Personnel Clerks	1415
		Court Clerks	1416
		Data Entry Clerks	1422
		Desktop Publishing Operators and Related Occupations	1423
		Accounting and Related Clerks	1431
		Payroll Administrators	1432
		Banking, Insurance and Other Financial Clerks	1434
		Collectors	1435
		Library Assistants and Clerks	1451
		Correspondence, Publication and Regulatory Clerks	1452
		Survey Interviewers and Statistical Clerks	1454
		Mail, Postal and Related Workers	1511
		Letter Carriers	1512
		Couriers, Messengers and Door-to-Door Distributors	1513
		Shippers and Receivers	1521
		Storekeepers and Partspersons	1522
		Production Logistics Co-ordinators	1523
		Purchasing and Inventory Control Workers	1524
		Dispatchers	1525
		Transportation Route and Crew Schedulers	1526

Item	Column I	Column II	Column III
	Employment Equity Occupational Groups	Unit Groups	NOC Codes
11	Intermediate Sales and Service Personnel	Dental Assistants	3411
		Nurse Aides, Orderlies and Patient Service Associates	3413
		Other Assisting Occupations in Support of Health Services	3414
		Home Child Care Providers	4411
		Home Support Workers, Housekeepers and Related Occupations	4412
		Elementary and Secondary School Teacher Assistants	4413
		Sheriffs and Bailiffs	4421
		Correctional Service Officers	4422
		By-law Enforcement and Other Regulatory Officers, n.e.c.	4423
		Sales and Account Representatives — Wholesale Trade (Non-technical)	6411
		Retail Salespersons	6421
		Maîtres d'hôtel and Hosts/Hostesses	6511
		Bartenders	6512
		Food and Beverage Servers	6513
		Travel Counsellors	6521
		Pursers and Flight Attendants	6522
		Airline Ticket and Service Agents	6523
		Ground and Water Transport Ticket Agents, Cargo Service Representatives and Related Clerks	6524
		Hotel Front Desk Clerks	6525
		Tour and Travel Guides	6531
		Outdoor Sport and Recreational Guides	6532
		Casino Workers	6533
		Security Guards and Related Security Service Occupations	6541
		Customer Services Representatives — Financial Institutions	6551
		Other Customer and Information Services Representatives	6552
		Image, Social and Other Personal Consultants	6561
		Estheticians, Electrologists and Related Occupations	6562
		Pet Groomers and Animal Care Workers	6563
		Other Personal Service Occupations	6564
12	Semi-Skilled Manual Workers	Residential and Commercial Installers and Servicers	7441
		Waterworks and Gas Maintenance Workers	7442
		Pest Controllers and Fumigators	7444
		Other Repairers and Servicers	7445
		Longshore Workers	7451
		Material Handlers	7452
		Transport Truck Drivers	7511
		Bus Drivers, Subway Operators and Other Transit Operators	7512
		Taxi and Limousine Drivers and Chauffeurs	7513
		Delivery and Courier Service Drivers	7514

Item	Column I Employment Equity Occupational Groups	Column II Unit Groups	Column III NOC Codes
		Heavy Equipment Operators (Except Crane)	7521
		Public Works Maintenance Equipment Operators and Related Workers	7522
		Railway Yard and Track Maintenance Workers	7531
		Water Transport Deck and Engine Room Crew	7532
		Boat and Cable Ferry Operators and Related Occupations	7533
		Air Transport Ramp Attendants	7534
		Other Automotive Mechanical Installers and Servicers	7535
		Underground Mine Service and Support Workers	8411
		Oil and Gas Well Drilling and Related Workers and Services Operators	8412
		Chain Saw and Skidder Operators	8421
		Silviculture and Forestry Workers	8422
		General Farm Workers	8431
		Nursery and Greenhouse Workers	8432
		Fishing Vessel Deckhands	8441
		Trappers and Hunters	8442
		Machine Operators, Mineral and Metal Processing	9411
		Foundry Workers	9412
		Glass Forming and Finishing Machine Operators and Glass Cutters	9413
		Concrete, Clay and Stone Forming Operators	9414
		Inspectors and Testers, Mineral and Metal Processing	9415
		Metalworking and Forging Machine Operators	9416
		Machining Tool Operators	9417
		Other Metal Products Machine Operators	9418
		Chemical Plant Machine Operators	9421
		Plastics Processing Machine Operators	9422
		Rubber Processing Machine Operators and Related Workers	9423
		Sawmill Machine Operators	9431
		Pulp Mill Machine Operators	9432
		Papermaking and Finishing Machine Operators	9433
		Other Wood Processing Machine Operators	9434
		Paper Converting Machine Operators	9435
		Lumber Graders and Other Wood Processing Inspectors and Graders	9436
		Woodworking Machine Operators	9437
		Textile Fibre and Yarn, Hide and Pelt Processing Machine Operators and Workers	9441
		Weavers, Knitters and Other Fabric Making Occupations	9442
		Fabric, Fur and Leather Cutters	9445
		Industrial Sewing Machine Operators	9446
		Inspectors and Graders, Textile, Fabric, Fur and Leather Products Manufacturing	9447

Item	Column I Employment Equity Occupational Groups	Column II Unit Groups	Column III NOC Codes
		Process Control and Machine Operators, Food and Beverage Processing	9461
		Industrial Butchers and Meat Cutters, Poultry Preparers and Related Workers	9462
		Fish and Seafood Plant Workers	9463
		Testers and Graders, Food and Beverage Processing	9465
		Plateless Printing Equipment Operators	9471
		Camera, Platemaking and Other Prepress Occupations	9472
		Binding and Finishing Machine Operators	9473
		Photographic and Film Processors	9474
		Aircraft Assemblers and Aircraft Assembly Inspectors	9521
		Motor Vehicle Assemblers, Inspectors and Testers	9522
		Electronics Assemblers, Fabricators, Inspectors and Testers	9523
		Assemblers and Inspectors, Electrical Appliance, Apparatus and Equipment Manufacturing	9524
		Assemblers, Fabricators and Inspectors, Industrial Electrical Motors and Transformers	9525
		Mechanical Assemblers and Inspectors	9526
		Machine Operators and Inspectors, Electrical Apparatus Manufacturing	9527
		Boat Assemblers and Inspectors	9531
		Furniture and Fixture Assemblers and Inspectors	9532
		Other Wood Products Assemblers and Inspectors	9533
		Furniture Finishers and Refinishers	9534
		Plastic Products Assemblers, Finishers and Inspectors	9535
		Industrial Painters, Coaters and Metal Finishing Process Operators	9536
		Other Products Assemblers, Finishers and Inspectors	9537
13	Other Sales and Service Personnel	Cashiers	6611
		Service Station Attendants	6621
		Store Shelf Stockers, Clerks and Order Fillers	6622
		Other Sales Related Occupations	6623
		Food Counter Attendants, Kitchen Helpers and Related Support Occupations	6711
		Support Occupations in Accommodation, Travel and Facilities Set-up Services	6721
		Operators and Attendants in Amusement, Recreation and Sport	6722
		Light Duty Cleaners	6731
		Specialized Cleaners	6732
		Janitors, Caretakers and Building Superintendents	6733
		Dry Cleaning, Laundry and Related Occupations	6741
		Other Service Support Occupations, n.e.c.	6742
14	Other Manual Workers	Construction Trades Helpers and Labourers	7611
		Other Trades Helpers and Labourers	7612

Item	Column I Employment Equity Occupational Groups	Column II Unit Groups	Column III NOC Codes
		Public Works and Maintenance Labourers	7621
		Railway and Motor Transport Labourers	7622
		Harvesting Labourers	8611
		Landscaping and Grounds Maintenance Labourers	8612
		Aquaculture and Marine Harvest Labourers	8613
		Mine Labourers	8614
		Oil and Gas Drilling, Servicing and Related Labourers	8615
		Logging and Forestry Labourers	8616
		Labourers in Mineral and Metal Processing	9611
		Labourers in Metal Fabrication	9612
		Labourers in Chemical Products Processing and Utilities	9613
		Labourers in Wood, Pulp and Paper Processing	9614
		Labourers in Rubber and Plastic Products Manufacturing	9615
		Labourers in Textile Processing	9616
		Labourers in Food and Beverage Processing	9617
		Labourers in Fish and Seafood Processing	9618
		Other Labourers in Processing, Manufacturing and Utilities	9619

Catégories professionnelles – employeurs du secteur privé ou des secteurs de l'administration publique fédérale visés à l'alinéa 4(1)c) de la Loi

Article	Colonne I Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Colonne II Groupes de base	Colonne III Codes CNP
1	Cadres supérieurs	Membres des corps législatifs	0011
		Cadres supérieurs/cadres supérieures – administration publique	0012
		Cadres supérieurs/cadres supérieures – services financiers, communications et autres services aux entreprises	0013
		Cadres supérieurs/cadres supérieures – santé, enseignement, services sociaux et communautaires et associations mutuelles	0014
		Cadres supérieurs/cadres supérieures – commerce, radiotélédiffusion et autres services, n.c.a.	0015
		Cadres supérieurs/cadres supérieures – construction, transport, production et services d'utilité publique	0016
2	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Directeurs financiers/directrices financières	0111
		Directeurs/directrices des ressources humaines	0112
		Directeurs/directrices des achats	0113
		Directeurs/directrices d'autres services administratifs	0114
		Directeurs/directrices des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	0121

Colonne I	Colonne II	Colonne III
Article	Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi Groupes de base	Codes CNP
	Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements	0122
	Directeurs/directrices de la publicité, du marketing et des relations publiques	0124
	Directeurs/directrices d'autres services aux entreprises	0125
	Directeurs/directrices d'entreprises de télécommunications	0131
	Directeurs/directrices des services postaux et de messageries	0132
	Directeurs/directrices des services de génie	0211
	Directeurs/directrices des services d'architecture et de sciences	0212
	Gestionnaires des systèmes informatiques	0213
	Directeurs/directrices des soins de santé	0311
	Gestionnaires de la fonction publique - élaboration de politiques et administration de programmes sociaux et de santé	0411
	Gestionnaires de la fonction publique - analyse économique, élaboration de politiques et administration de programmes	0412
	Gestionnaires de la fonction publique - élaboration de politiques en matière d'éducation et administration de programmes	0413
	Autres gestionnaires de la fonction publique	0414
	Administrateurs/administratrices - enseignement postsecondaire et formation professionnelle	0421
	Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	0422
	Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels	0423
	Officiers/officières de direction des services de police	0431
	Chefs et officiers supérieurs/officières supérieures des services d'incendie	0432
	Officiers/officières de direction des Forces armées canadiennes	0433
	Directeurs/directrices de bibliothèques, des archives, de musées et de galeries d'art	0511
	Directeurs/directrices - édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	0512
	Directeurs/directrices de programmes et de services de sports, de loisirs et de conditionnement physique	0513
	Directeurs/directrices des ventes corporatives	0601
	Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	0621
	Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires	0631
	Directeurs/directrices des services d'hébergement	0632
	Directeurs/directrices du service à la clientèle et des services personnels, n.c.a.	0651
	Directeurs/directrices de la construction	0711
	Gestionnaires en construction et rénovation domiciliaire	0712
	Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	0714
	Directeurs/directrices des transports	0731
	Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	0811

Colonne I	Colonne II	Colonne III	
Article	Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Groupes de base	Codes CNP
3	Professionnels	Gestionnaires en agriculture	0821
		Gestionnaires en horticulture	0822
		Gestionnaires en aquaculture	0823
		Directeurs/directrices de la fabrication	0911
		Directeurs/directrices des services d'utilité publique	0912
		Vérificateurs/vérificatrices et comptables	1111
		Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	1112
		Agents/agentes en valeurs, agents/agentes en placements et négociateurs/négociatrices en valeurs	1113
		Autres agents financiers/agentes financières	1114
		Professionnels/professionnelles en ressources humaines	1121
		Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises	1122
		Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	1123
		Physiciens/physiciennes et astronomes	2111
		Chimistes	2112
		Géoscientifiques et océanographes	2113
		Météorologues et climatologues	2114
		Autres professionnels/professionnelles des sciences physiques	2115
		Biologistes et personnel scientifique assimilé	2121
		Professionnels/professionnelles des sciences forestières	2122
		Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture	2123
		Ingénieurs civils/ingénieures civiles	2131
		Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	2132
		Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes	2133
		Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes	2134
		Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication	2141
		Ingénieurs/ingénieures métallurgistes et des matériaux	2142
		Ingénieurs miniers/ingénieures minières	2143
		Ingénieurs géologues/ingénieures géologues	2144
		Ingénieurs/ingénieures de l'extraction et du raffinage du pétrole	2145
		Ingénieurs/ingénieures en aérospatiale	2146
		Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes (sauf ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel)	2147
		Autres ingénieurs/ingénieures, n.c.a.	2148
Architectes	2151		
Architectes paysagistes	2152		
Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols	2153		
Arpenteurs-géomètres/arpenteuses-géomètres	2154		

Colonne I	Colonne II	Colonne III
Article	Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi Groupes de base	Codes CNP
	Mathématiciens/mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes et actuaires	2161
	Analystes et consultants/consultantes en informatique	2171
	Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données	2172
	Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel	2173
	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	2174
	Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	2175
	Coordonnateurs/coordonnatrices et superviseurs/superviseuses des soins infirmiers	3011
	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	3012
	Médecins spécialistes	3111
	Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale	3112
	Dentistes	3113
	Vétérinaires	3114
	Optométristes	3121
	Chiropraticiens/chiropraticiennes	3122
	Praticiens/praticiennes reliés en soins de santé primaire	3124
	Autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	3125
	Pharmaciens/pharmaciennes	3131
	Diététistes et nutritionnistes	3132
	Audiologistes et orthophonistes	3141
	Physiothérapeutes	3142
	Ergothérapeutes	3143
	Autres professionnels/professionnelles en thérapie et en diagnostic	3144
	Professeurs/professeuses et chargés/chargées de cours au niveau universitaire	4011
	Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	4012
	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle	4021
	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	4031
	Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	4032
	Conseillers/conseillères en information scolaire	4033
	Juges	4111
	Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	4112
	Psychologues	4151
	Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	4152
	Thérapeutes conjugaux/thérapeutes conjugales, thérapeutes familiaux/thérapeutes familiales et autres conseillers assimilés/conseillères assimilées	4153
	Personnel professionnel relié à la religion	4154

Colonne I	Colonne II	Colonne III
Article	Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi Groupes de base	Codes CNP
	Agents/agentes de probation et de libération conditionnelle et personnel assimilé	4155
	Conseillers/conseillères en emploi	4156
	Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes, en sciences naturelles et appliquées	4161
	Économistes, recherchistes et analystes des politiques économiques	4162
	Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en marketing	4163
	Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales	4164
	Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de la santé	4165
	Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de l'enseignement	4166
	Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programme en sports, en loisirs et en conditionnement physique	4167
	Agents/agentes de programmes propres au gouvernement	4168
	Autres professionnels/professionnelles des sciences sociales, n.c.a.	4169
	Bibliothécaires	5111
	Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	5112
	Archivistes	5113
	Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines	5121
	Réviseurs/réviseuses, rédacteurs-réviseurs/rédactrices-réviseuses et chefs du service des nouvelles	5122
	Journalistes	5123
	Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes	5125
	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	5131
	Chefs d'orchestre, compositeurs/compositrices et arrangeurs/arrangeuses	5132
	Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	5133
	Danseurs/danseuses	5134
	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	5135
	Peintres, sculpteurs/sculpteuses et autres artistes des arts visuels	5136
4	Personnel semi-professionnel et technique	
	Technologues et techniciens/techniciennes en chimie	2211
	Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie	2212
	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	2221
	Inspecteurs/inspectrices des produits agricoles et de la pêche	2222
	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	2223
	Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	2224
	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	2225
	Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil	2231
	Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique	2232

Colonne I	Colonne II	Colonne III
Article	Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi Groupes de base	Codes CNP
	Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	2233
	Estimateurs/estimatrices en construction	2234
	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	2241
	Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens domestiques et commerciaux)	2242
	Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels	2243
	Mécaniciens/mécaniciennes, techniciens/techniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'avionique et d'instruments et d'appareillages électriques d'aéronefs	2244
	Technologues et techniciens/techniciennes en architecture	2251
	Designers industriels/designers industrielles	2252
	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	2253
	Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage	2254
	Personnel technique en géomatique et en météorologie	2255
	Vérificateurs/vérificatrices et essayeurs/essayeuses des essais non destructifs	2261
	Inspecteurs/inspectrices d'ingénierie et officiers/officières de réglementation	2262
	Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	2263
	Inspecteurs/inspectrices en construction	2264
	Pilotes, navigateurs/navigatrices et instructeurs/instructrices de pilotage du transport aérien	2271
	Contrôleurs aériens/contrôleuses aériennes et personnel assimilé	2272
	Officiers/officières de pont du transport par voies navigables	2273
	Officiers mécaniciens/officières mécaniciennes du transport par voies navigables	2274
	Contrôleurs/contrôleuses de la circulation ferroviaire et régulateurs/régulatrices de la circulation maritime	2275
	Techniciens/techniciennes de réseau informatique	2281
	Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	2282
	Évaluateurs/évaluatrices de systèmes informatiques	2283
	Technologues de laboratoires médicaux	3211
	Techniciens/techniciennes de laboratoire médical et assistants/assistantes en pathologie	3212
	Technologues en santé animale et techniciens/techniciennes vétérinaires	3213
	Inhalothérapeutes, perfusionnistes cardiovasculaires et technologues cardiopulmonaires	3214
	Technologues en radiation médicale	3215
	Technologues en échographie	3216
	Technologues en cardiologie et technologues en électrophysiologie diagnostique, n.c.a.	3217

Colonne I	Colonne II	Colonne III
Article	Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi Groupes de base	Codes CNP
	Autres technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	3219
	Denturologistes	3221
	Hygiénistes et thérapeutes dentaires	3222
	Technologues et techniciens/techniciennes dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires	3223
	Opticiens/opticiennes d'ordonnances	3231
	Praticiens/praticiennes des médecines douces	3232
	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	3233
	Personnel ambulancier et paramédical	3234
	Massothérapeutes	3236
	Autre personnel technique en thérapie et en diagnostic	3237
	Techniciens/techniciennes juridiques et personnel assimilé	4211
	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	4212
	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	4214
	Instructeurs/instructrices pour personnes ayant une déficience	4215
	Autres instructeurs/instructrices	4216
	Autre personnel relié à la religion	4217
	Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	4311
	Pompiers/pompières	4312
	Sous-officiers/sous-officières des Forces armées canadiennes	4313
	Techniciens/techniciennes dans les bibliothèques et les services d'archives publiques	5211
	Personnel technique des musées et des galeries d'art	5212
	Photographes	5221
	Cadreur/cadreuses de films et cadreur/cadreuses vidéo	5222
	Techniciens/techniciennes en graphisme	5223
	Techniciens/techniciennes en radiotélédiffusion	5224
	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	5225
	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	5226
	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion, de la photographie et des arts de la scène	5227
	Annonceurs/annonceuses et autres communicateurs/communicatrices	5231
	Autres artistes de spectacle, n.c.a.	5232
	Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	5241
	Designers d'intérieur et décorateurs/décoratrices d'intérieur	5242
	Ensembleurs/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	5243
	Artisans/artisanes	5244

Colonne I	Colonne II	Colonne III	
Article	Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Groupes de base	Codes CNP
		Patronniers/patronnières de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	5245
		Athlètes	5251
		Entraîneurs/entraîneuses	5252
		Arbitres et officiels/officielles de sports	5253
		Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	5254
5	Surveillants	Superviseurs/superviseuses de commis de bureau et du personnel de soutien administratif	1211
		Superviseurs/superviseuses de commis de finance et d'assurance	1212
		Superviseurs/superviseuses de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information	1213
		Superviseurs/superviseuses de services postaux et de messageries	1214
		Superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	1215
		Superviseurs/superviseuses des ventes - commerce de détail	6211
		Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	6311
		Gouvernants principaux/gouvernantes principales	6312
		Superviseurs/superviseuses des services d'hébergement, de voyages, de tourisme et des services connexes	6313
		Superviseurs/superviseuses des services d'information et des services à la clientèle	6314
		Surveillants/surveillantes des services de nettoyage	6315
		Surveillants/surveillantes des autres services	6316
6	Contremaîtres	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des machinistes et du personnel des métiers du formage, du profilage et du montage des métaux et personnel assimilé	7201
		Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en électricité et en télécommunications	7202
		Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie	7203
		Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie	7204
		Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation	7205
		Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique	7301
		Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	7302
		Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	7303
		Surveillants/surveillantes des opérations du transport ferroviaire	7304
		Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	7305
		Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière	8211
		Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières	8221
		Entrepreneurs/entrepreneuses et surveillants/surveillantes du forage et des services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz	8222

Colonne I	Colonne II	Colonne III	
Article	Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Groupes de base	Codes CNP
		Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles, surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage	8252
		Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture	8255
		Surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais	9211
		Surveillants/surveillantes dans le raffinage du pétrole, dans le traitement du gaz et des produits chimiques et dans les services d'utilité publique	9212
		Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments et des boissons	9213
		Surveillants/surveillantes dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	9214
		Surveillants/surveillantes dans la transformation des produits forestiers	9215
		Surveillants/surveillantes dans la transformation et la fabrication de produits textiles, de tissus, de fourrure et de cuir	9217
		Surveillants/surveillantes dans la fabrication de véhicules automobiles	9221
		Surveillants/surveillantes dans la fabrication de matériel électronique	9222
		Surveillants/surveillantes dans la fabrication d'appareils électriques	9223
		Surveillants/surveillantes dans la fabrication de meubles et d'accessoires	9224
		Surveillants/surveillantes dans la fabrication d'autres produits métalliques et de pièces mécaniques	9226
		Surveillants/surveillantes dans la fabrication et le montage de produits divers	9227
7	Personnel administratif et de bureau principal	Agents/agentes d'administration	1221
		Adjoints/adjointes de direction	1222
		Agents/agentes des ressources humaines et de recrutement	1223
		Agents/agentes de gestion immobilière	1224
		Agents/agentes aux achats	1225
		Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements	1226
		Juges de paix et officiers/officières de justice	1227
		Agents/agentes d'assurance-emploi, d'immigration, de services frontaliers et du revenu	1228
		Adjoints administratifs/adjointes administratives	1241
		Adjoints administratifs juridiques/adjointes administratives juridiques	1242
		Adjoints administratifs médicaux/adjointes administratives médicales	1243
		Sténographes judiciaires, transcripteurs médicaux/transcriptrices médicales et personnel assimilé	1251
		Professionnels/professionnelles de la gestion de l'information sur la santé	1252
		Techniciens/techniciennes à la gestion des documents	1253
		Agents/agentes de statistiques et professions connexes du soutien de la recherche	1254
		Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	1311
		Experts/expertes en sinistres et rédacteurs/rédactrices sinistres	1312
		Assureurs/assureures	1313

Article	Colonne I Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Colonne II Groupes de base	Colonne III Codes CNP
8	Personnel spécialisé de la vente et des services	Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices	1314
		Courtiers/courtiers en douanes, courtiers maritimes/courtiers maritimes et autres courtiers/courtiers	1315
		Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	6221
		Acheteurs/acheteuses des commerces de détail et de gros	6222
		Agents/agentes et courtiers/courtiers d'assurance	6231
		Agents/agentes et vendeurs/vendeuses en immobilier	6232
		Représentants/représentantes des ventes financières	6235
		Chefs	6321
		Cuisiniers/cuisinières	6322
		Bouchers/bouchères, coupeurs/coupeuses de viande et poissonniers/poissonnières - commerce de gros et de détail	6331
		Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	6332
		Coiffeurs/coiffeuses et barbiers	6341
		Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes	6342
		Cordonniers/cordonnières et fabricants/fabricantes de chaussures	6343
		Bijoutiers/bijoutières, réparateurs/réparatrices de bijoux, horlogers-rhabilleurs/horlogères-rhabilleuses et personnel assimilé	6344
		Tapissiers-garnisseurs/tapissières-garnisseuses	6345
		Directeurs/directrices de funérailles et embaumeurs/embaumeuses	6346
9	Travailleurs qualifiés et artisans	Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	7231
		Outilleurs-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses	7232
		Tôliers/tôlières	7233
		Chaudronniers/chaudronnières	7234
		Assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses de plaques et de charpentes métalliques	7235
		Monteurs/monteuses de charpentes métalliques	7236
		Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	7237
		Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	7241
		Électriciens industriels/électriciennes industrielles	7242
		Électriciens/électriciennes de réseaux électriques	7243
		Monteurs/monteuses de lignes électriques et de câbles	7244
		Monteurs/monteuses de lignes et de câbles de télécommunications	7245
		Installeurs/installatrices et réparateurs/réparatrices de matériel de télécommunications	7246
		Techniciens/techniciennes en montage et en entretien d'installations de câblodistribution	7247
		Plombiers/plombières	7251
Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs	7252		
Monteurs/monteuses d'installations au gaz	7253		

Colonne I	Colonne II	Colonne III
Article	Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi Groupes de base	Codes CNP
	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	7271
	Ébénistes	7272
	Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes	7281
	Finisseurs/finisseuses de béton	7282
	Carreleurs/carreleuses	7283
	Plâtriers/plâtrières, poseurs/poseuses et finisseurs/finisseuses de systèmes intérieurs et latteurs/latteuses	7284
	Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux	7291
	Vitriers/vitrières	7292
	Calorifugeurs/calorifugeuses	7293
	Peintres et décorateurs/décoratrices (sauf décorateurs/décoratrices d'intérieur)	7294
	Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	7295
	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	7311
	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	7312
	Mécaniciens/mécaniciennes en chauffage, réfrigération et climatisation	7313
	Réparateurs/réparatrices de wagons	7314
	Mécaniciens/mécaniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'aéronefs	7315
	Ajusteurs/ajusteuses de machines	7316
	Constructeurs/constructrices et mécaniciens/mécaniciennes d'ascenseurs	7318
	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	7321
	Débossseurs/débossseuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie	7322
	Installateurs/installatrices de brûleurs à l'huile et à combustibles solides	7331
	Réparateurs/réparatrices et préposés/préposées à l'entretien d'appareils	7332
	Électromécaniciens/électromécaniciennes	7333
	Mécaniciens/mécaniciennes de motocyclettes, de véhicules tout-terrain et personnel mécanicien assimilé	7334
	Autres réparateurs/réparatrices de petits moteurs et de petits équipements	7335
	Mécaniciens/mécaniciennes de locomotive et de cour de triage	7361
	Chefs de train et serre-freins	7362
	Grutiers/grutières	7371
	Foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction	7372
	Foreurs/foreuses de puits d'eau	7373
	Opérateurs/opératrices de presses à imprimer	7381
	Autre personnel des métiers et personnel assimilé, n.c.a.	7384
	Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines	8231
	Foreurs/foreuses et personnel de mise à l'essai et des autres services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz	8232
	Conducteurs/conductrices de machines d'abattage d'arbres	8241

Article	Colonne I Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Colonne II Groupes de base	Colonne III Codes CNP
		Capitaines et officiers/officières de bateaux de pêche	8261
		Pêcheurs indépendants/pêcheuses indépendantes	8262
		Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais	9231
		Opérateurs/opératrices de salle de commande centrale et de conduite de procédés industriels dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz et des produits chimiques	9232
		Opérateurs/opératrices au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers, de la fabrication du papier et du couchage	9235
		Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux électriques	9241
		Opérateurs/opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets	9243
10	Personnel de bureau	Employés de soutien de bureau généraux/employées de soutien de bureau générales	1411
		Réceptionnistes	1414
		Commis des services du personnel	1415
		Commis des services judiciaires	1416
		Commis à la saisie de données	1422
		Opérateurs/opératrices d'équipement d'édition et personnel assimilé	1423
		Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1431
		Administrateurs/administratrices de la paye	1432
		Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers	1434
		Agents/agentes de recouvrement	1435
		Commis et assistants/assistantes dans les bibliothèques	1451
		Correspondanciers/correspondancières et commis aux publications et aux règlements	1452
		Intervieweurs/intervieweuses pour enquêtes et commis aux statistiques	1454
		Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé	1511
		Facteurs/factrices	1512
		Messagers/messagères et distributeurs/distributrices porte-à-porte	1513
		Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	1521
		Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	1522
		Coordonnateurs/coordonnatrices de la logistique de la production	1523
		Commis aux achats et au contrôle de l'inventaire	1524
		Répartiteurs/répartitrices	1525
		Horairistes de trajets et d'équipages	1526
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Assistants/assistantes dentaires	3411
		Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	3413
		Autre personnel de soutien des services de santé	3414
		Gardiens/gardiennes d'enfants en milieu familial	4411
		Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	4412

Colonne I	Colonne II	Colonne III
Article	Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi Groupes de base	Codes CNP
	Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire	4413
	Shérifs et huissiers/huissières de justice	4421
	Agents/agentes de services correctionnels	4422
	Agents/agentes d'application de règlements municipaux et autres agents/agentes de réglementation, n.c.a.	4423
	Représentants/représentantes des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	6411
	Vendeurs/vendeuses - commerce de détail	6421
	Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse	6511
	Barmans/barmaids	6512
	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	6513
	Conseillers/conseillères en voyages	6521
	Commissaires et agents/agentes de bord	6522
	Agents/agentes à la billetterie et aux services aériens	6523
	Agents/agentes à la billetterie, représentants/représentantes du service en matière de fret et personnel assimilé dans le transport routier et maritime	6524
	Réceptionnistes d'hôtel	6525
	Guides touristiques et guides itinérants/guides itinérantes	6531
	Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	6532
	Personnel préposé au jeu dans les casinos	6533
	Agents/agentes de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	6541
	Représentants/représentantes au service à la clientèle - institutions financières	6551
	Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	6552
	Conseillers/conseillères imagistes, conseillers mondains/conseillères mondaines et autres conseillers/conseillères en soins personnalisés	6561
	Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	6562
	Soigneurs/soigneuses d'animaux et travailleurs/travailleuses en soins des animaux	6563
	Autre personnel de services personnalisés	6564
12	Travailleurs manuels spécialisés	
	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	7441
	Personnel d'entretien des canalisations d'eau et de gaz	7442
	Fumigateurs/fumigatrices et préposés/préposées au contrôle de la vermine	7444
	Autres réparateurs/réparatrices et préposés/préposées à l'entretien	7445
	Débardeurs/débardeuses	7451
	Manutentionnaires	7452
	Conducteurs/conductrices de camions de transport	7511
	Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	7512
	Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses	7513

Colonne I	Colonne II	Colonne III
Article	Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi Groupes de base	Codes CNP
	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses - services de livraison et de messagerie	7514
	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	7521
	Conducteurs/conductrices de machinerie d'entretien public et personnel assimilé	7522
	Ouvriers/ouvrières de gares de triage et à l'entretien de la voie ferrée	7531
	Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables	7532
	Opérateurs/opératrices de bateau à moteur, de bac à câble et personnel assimilé	7533
	Agents/agentes de piste dans le transport aérien	7534
	Autres préposés/préposées à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	7535
	Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	8411
	Personnel du forage et de l'entretien des puits de pétrole et de gaz et personnel assimilé	8412
	Opérateurs/opératrices de scies à chaîne et d'engins de débardage	8421
	Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière	8422
	Ouvriers/ouvrières agricoles	8431
	Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	8432
	Matelots de pont sur les bateaux de pêche	8441
	Trappeurs/trappeuses et chasseurs/chasseuses	8442
	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	9411
	Ouvriers/ouvrières de fonderies	9412
	Opérateurs/opératrices de machines à former et à finir le verre et coupeurs/coupeuses de verre	9413
	Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et la finition des produits en béton, en argile ou en pierre	9414
	Contrôleurs/contrôleuses et essayeurs/essayeuses dans la transformation des métaux et des minerais	9415
	Opérateurs/opératrices de machines à forger et à travailler les métaux	9416
	Opérateurs/opératrices de machines d'usinage	9417
	Opérateurs/opératrices de machines d'autres produits métalliques	9418
	Opérateurs/opératrices d'installations de traitement des produits chimiques	9421
	Opérateurs/opératrices de machines de traitement des matières plastiques	9422
	Opérateurs/opératrices de machines de transformation du caoutchouc et personnel assimilé	9423
	Opérateurs/opératrices de machines à scier dans les scieries	9431
	Opérateurs/opératrices de machines dans les usines de pâte à papier	9432
	Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication et la finition du papier	9433
	Autres opérateurs/opératrices de machines dans la transformation du bois	9434
	Opérateurs/opératrices de machines à façonner le papier	9435

Colonne I	Colonne II	Colonne III
Article	Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi Groupes de base	Codes CNP
	Classeurs/classeuses de bois d'œuvre et autres vérificateurs/vérificatrices et classeurs/classeuses dans la transformation du bois	9436
	Opérateurs/opératrices de machines à travailler le bois	9437
	Opérateurs/opératrices de machines et travailleurs/travailleuses de traitement des fibres et des fils textiles, du cuir et des peaux	9441
	Tisseurs/tisseuses, tricoteurs/tricoteuses et autres opérateurs/opératrices de machines textiles	9442
	Coupeurs/coupeuses de tissu, de fourrure et de cuir	9445
	Opérateurs/opératrices de machines à coudre industrielles	9446
	Contrôleurs/contrôleuses et trieurs/trieuses dans la fabrication de produits textiles, de tissus, de fourrure et de cuir	9447
	Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons	9461
	Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, préparateurs/préparatrices de volaille et personnel assimilé	9462
	Ouvriers/ouvrières dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer	9463
	Échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses dans la transformation des aliments et des boissons	9465
	Opérateurs/opératrices d'équipement d'impression sans plaque	9471
	Photograpeurs-clicheurs/photograpeuses-clicheuses, photograpeurs-reporters/photograpeuses-reporters et autre personnel de prépresse	9472
	Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition	9473
	Développeurs/développeuses de films et de photographies	9474
	Monteurs/monteuses d'aéronefs et contrôleurs/contrôleuses de montage d'aéronefs	9521
	Assembleurs/assembleuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de véhicules automobiles	9522
	Assembleurs/assembleuses, monteurs/monteuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de matériel électronique	9523
	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication de matériel, d'appareils et d'accessoires électriques	9524
	Assembleurs/assembleuses, monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication de transformateurs et de moteurs électriques industriels	9525
	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de matériel mécanique	9526
	Opérateurs/opératrices de machines et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication d'appareils électriques	9527
	Monteurs/monteuses de bateaux et contrôleurs/contrôleuses de montage de bateaux	9531
	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires	9532
	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses d'autres produits en bois	9533
	Finisseurs/finisseuses et restaurateurs/restauratrices de meubles	9534
	Assembleurs/assembleuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits en plastique	9535

Article	Colonne I Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Colonne II Groupes de base	Colonne III Codes CNP
13	Autre personnel de la vente et des services	Peintres, enduiseurs/enduiseuses et opérateurs/opératrices de procédés dans le finissage du métal - secteur industriel	9536
		Monteurs/monteuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits divers	9537
		Caissiers/caissières	6611
		Préposés/préposées de stations-service	6621
		Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	6622
		Autre personnel assimilé des ventes	6623
		Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	6711
		Personnel de soutien en services d'hébergement, de voyage et en services de montage d'installation	6721
		Opérateurs/opératrices et préposés/préposées aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions	6722
		Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	6731
		Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées	6732
		Concierges et surintendants/surintendantes d'immeubles	6733
		Personnel de blanchisseries et d'établissements de nettoyage à sec et personnel assimilé	6741
Autre personnel de soutien en service, n.c.a.	6742		
14	Autres travailleurs manuels	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	7611
		Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	7612
		Manœuvres à l'entretien des travaux publics	7621
		Manœuvres dans le transport ferroviaire et routier	7622
		Manœuvres à la récolte	8611
		Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	8612
		Manœuvres de l'aquaculture et de la mariculture	8613
		Manœuvres des mines	8614
		Manœuvres de forage et d'entretien des puits de pétrole et de gaz, et personnel assimilé	8615
		Manœuvres de l'exploitation forestière	8616
		Manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais	9611
		Manœuvres en métallurgie	9612
		Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique	9613
		Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	9614
		Manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique	9615
		Manœuvres des produits du textile	9616
		Manœuvres dans la transformation des aliments et des boissons	9617
Manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer	9618		
Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	9619		

SCHEDULE III

(Subsection 1(2))

**Occupational Groups —
Portions of the Public Service
of Canada Referred to in
Paragraph 4(1)(b) of the Act**

	Column I
Item	Occupational Groups
1	Air Traffic Control
2	Aircraft Operations
3	Applied Science and Patent Examination
4	Architecture, Engineering and Land Survey
5	Border Services
6	Commerce and Purchasing
7	Comptrollership
8	Correctional Services
9	Education and Library Science
10	Economics and Social Science Services
11	Electronics
12	Executive
13	Foreign Service
14	Health Services
15	Human Resources Management
16	Information Technology
17	Law Management
18	Law Practitioner
19	Negotiation, Mediation and Conciliation Officer
20	Non-Supervisory Printing Services
21	Operational Services
22	Police Operations Support
23	Program and Administrative Services
24	Radio Operations
25	Research
26	Ship Repair Chargehands and Production Supervisors (East)
27	Ship Repair (East)
28	Ship Repair (West)
29	Ships' Officers
30	Technical Services
31	Translation
32	University Teaching

ANNEXE III

(paragraphe 1(2))

**Catégories professionnelles —
secteurs de l'administration
publique fédérale visés à
l'alinéa 4(1)b) de la Loi**

	Colonne I
Article	Catégories professionnelles
1	Contrôle de la circulation aérienne
2	Navigation aérienne
3	Sciences appliquées et examen des brevets
4	Architecture, génie et arpentage
5	Services frontaliers
6	Commerce et achat
7	Fonction de contrôleur
8	Services correctionnels
9	Enseignement et bibliothéconomie
10	Économique et services de sciences sociales
11	Électronique
12	Direction
13	Service extérieur
14	Services de santé
15	Gestion des ressources humaines
16	Technologies de l'information
17	Gestion du droit
18	Praticien du droit
19	Agent de négociation, médiation et conciliation
20	Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)
21	Services de l'exploitation
22	Soutien aux opérations policières
23	Services des programmes et de l'administration
24	Radiotélégraphie
25	Recherche
26	Chefs d'équipe et superviseurs et superviseuses de la production de la réparation des navires-Est
27	Réparation des navires (Est)
28	Réparation des navires (Ouest)
29	Officiers et officières de navire
30	Services techniques
31	Traduction
32	Enseignement universitaire

SCHEDULE 2

(Section 22)

SCHEDULE VI

(Subsection 15(1), paragraph 18(1)(a), section 21, subsections 22(1), 23(1) to (3) and 24(1) and (2), sections 25.1 and 26, subsections 27(1) and (3) and sections 27.1, 28, 29, 30 and 31)

Forms 1 to 3

ANNEXE 2

(article 22)

ANNEXE VI

(paragraphe 15(1), alinéa 18(1)a), article 21, paragraphes 22(1), 23(1) à (3) et 24(1) et (2), articles 25.1 et 26, paragraphes 27(1) et (3), et articles 27.1, 28, 29, 30 et 31)

Formulaire 1 à 3

FULL LEGAL NAME / NOM LÉgal AU COMPLET (1)		COMMON OR BUSINESS NAME / NOM USUEL OU COMMERCIAL (2)	
ADDRESS OF PRINCIPAL PLACE OF BUSINESS / ADRESSE DU PRINCIPAL ÉTABLISSEMENT (3)		MAILING ADDRESS / ADRESSE POSTALE (4)	
NAME OF CHIEF EXECUTIVE OFFICER OF EMPLOYER / NOM DU PREMIER DIRIGEANT DE L'ENTREPRISE (5)		NAME OF OFFICER RESPONSIBLE FOR EMPLOYMENT EQUITY / NOM DE L'AGENT RESPONSABLE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI (7)	
POSITION TITLE / TITRE OU FONCTION (6)		POSITION TITLE / TITRE OU FONCTION (8)	
INDUSTRIAL SECTOR 1 / BRANCHE D'ACTIVITÉ 1 (10)		CENSUS METROPOLITAN AREAS / REGIONS METROPOLITAINES DE RECENSEMENT (17)	
INDUSTRIAL SECTOR 2 / BRANCHE D'ACTIVITÉ 2 (11)		PROVINCES/TERRITORIES / PROVINCES/TERRITOIRES (18)	
INDUSTRIAL SECTOR 3 / BRANCHE D'ACTIVITÉ 3 (12)		NO. OF EMPLOYEES / NOMBRE DE SALARIÉS (19)	
INDUSTRIAL SECTOR 4 / BRANCHE D'ACTIVITÉ 4 (13)		NO. OF EMPLOYEES / NOMBRE DE SALARIÉS (16)	
NUMBER OF PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEES / NOMBRE DE SALARIÉS PERMANENTS À PLEIN TEMPS (14)		NUMBER OF TEMPORARY EMPLOYEES / NOMBRE DE SALARIÉS TEMPORAIRES (15)	
NUMBER OF PERMANENT PART-TIME EMPLOYEES / NOMBRE DE SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL (15)		TOTAL EMPLOYEES IN CANADA / NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS AU CANADA (19)	
GEOGRAPHICAL AREAS (INDICATE NUMBER OF EMPLOYEES LOCATED IN EACH AREA) / SECTEURS GÉOGRAPHIQUES (INDIQUER LE NOMBRE DE SALARIÉS DANS CHAQUE SECTEUR) (17)		THAT THE INFORMATION CONTAINED IN FORMS 1 TO 6 OF THIS REPORT IS TRUE AND ACCURATE IN EVERY RESPECT, TO THE BEST OF MY KNOWLEDGE AND BELIEF. (20)	
CERTIFICATION OF ACCURACY / ATTESTATION D'EXACTITUDE		SIGNATURE	



Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada

OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEES*
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES : SALARIÉS PERMANENTS À PLEIN TEMPS*

Page 1

Form 2 Part A
 Formulaire 2 Partie A

NOTE: See Instructions
 NOTE: Voir Instructions

Name of Business: _____ Reporting Period: _____
 Nom de l'entreprise : _____ Période de rapport : _____

Industrial Sector: _____
 Branche d'activité : _____

Occupational Groups Catégories professionnelles	National (Canada)		Province/Territory (specify) Province/territoire (préciser)		Aboriginal Peoples Autochtones		Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles						
	Top and bottom of salary range Maximum et minimum de rémunération	** Quart	All Employees Tous les salariés		Total Number Nombre total		Men Hommes		Women Femmes		Total Number Nombre total		Men Hommes		Women Femmes	
			Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	
Senior Managers Cadres supérieurs		4														
		3														
		1														
Middle and Other Managers Cadres intermédiaires et autres administrateurs		4														
		3														
		2														
Professionals Professionnels		1														
		4														
		3														
Semi-Professionals and Technicians Personnel semi-professionnel et technique		2														
		1														
		4														
		3														
		2														
Supervisors Surveillants		1														
		4														
		3														
Supervisors: Crafts and Trades Contramaîtres		1														
		4														
Administrative and Senior Clerical Personnel Personnel administratif et de bureau principal		3														
		2														
		1														

* Use the other Parts for permanent part-time and temporary employees
 Utiliser les autres parties pour les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires

** 1 refers to the lowest salary quarter; 4 refers to the highest salary quarter
 1 représente le quart le moins élevé de l'échelle de rémunération; 4 représente le plus élevé

LAB 1110

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada

OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEES*
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES : SALAIRES PERMANENTS À PLEIN TEMPS*

Page 2

NOTE: See Instructions
 NOTE: Voir Instructions

Form
 Formulaire

2

Part A,
 Partie A.

Occupational Groups Catégories professionnelles	Top and bottom of salary range Maximum et minimum de l'échelle de rémunération	** Quarter Quart	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
			Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes	Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes	Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes	Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes
	Col. 1		Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13
Skilled Sales and Service Personnel Personnel spécialisé de la vente et des services		4												
		3												
		2												
		1												
		4												
Skilled Crafts and Trades Workers Travailleurs qualifiés et artisans		3												
		2												
		1												
		4												
		3												
		2												
		1												
Clerical Personnel Personnel de bureau		4												
		3												
		2												
		1												
Intermediate Sales and Service Personnel Personnel intermédiaire de la vente et des services		4												
		3												
		2												
		1												
		4												
		3												
		2												
		1												
Semi-Skilled Manual Workers Travailleurs manuels spécialisés		4												
		3												
		2												
		1												
Other Sales and Service Personnel Autre personnel de la vente et des services		4												
		3												
		2												
		1												
Other Manual Workers Autres travailleurs manuels		4												
		3												
		2												
		1												
TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS														

LAB 1110

* Use the other Parts for permanent part-time and temporary employees
 Utiliser les autres parties pour les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires

** 1 refers to the lowest salary quarter, 4 refers to the highest salary quarter
 1 représente le quart le moins élevé de rémunération, 4 représente le plus élevé

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada

OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT PART-TIME EMPLOYEES*
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES : SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL*

Page 1

Form
Formulaire

2

Part B,
Partie B,

NOTE: See Instructions
NOTE: Voir Instructions

Name of Business: _____
 Nom de l'entreprise : _____

Industrial Sector: _____
 Branche d'activité : _____

Reporting Period: _____
 Période de rapport : _____

Location-Endroit

National (Canada) Province/Territory (specify) _____
 Région métropolitaine de recensement (préciser) _____

Occupational Groups Catégories professionnelles	Top and bottom of salary range Maximum et minimum de rémunération	** Quart Quart	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
			Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes	Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes	Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes	Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes
	Col. 1		Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13
Senior Managers Cadres supérieurs		4												
		3												
		2												
		1												
		4												
Middle and Other Managers Cadres intermédiaires et autres administrateurs		3												
		2												
		1												
Professionals Professionnels		4												
		3												
		2												
		1												
Semi-Professionals and Technicians Personnel semi-professionnel et technique		4												
		3												
		2												
		1												
		4												
		3												
		2												
Supervisors Surveillants		1												
		4												
		3												
		2												
Supervisors: Crafts and Trades Contramaîtres		1												
		4												
		3												
		2												
		1												
Administrative and Senior Clerical Personnel Personnel administratif et de bureau principal		4												
		3												
		2												
		1												

* Use the other Parts for permanent full-time and temporary employees
 Utiliser les autres parties pour les salariés permanents à plein temps et les salariés temporaires

** 1 refers to the lowest salary quarter; 4 refers to the highest salary quarter
 1 représente le quart le moins élevé de rémunération; 4 représente le plus élevé

LAB 1110

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada

OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT PART-TIME EMPLOYEES*
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES : SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL*

Page 2

NOTE: See Instructions
 NOTE: Voir Instructions

Form
 Formulaire

2

Part B,
 Partie B,

Occupational Groups Catégories professionnelles	Top and bottom of salary range Maximum et minimum de l'échelle de rémunération	** Quarter Quart	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
			Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes	Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes	Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes	Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes
			Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13
Skilled Sales and Service Personnel Personnel spécialisé de la vente et des services		4												
		3												
		2												
		1												
Skilled Crafts and Trades Workers Travailleurs qualifiés et artisans		4												
		3												
		2												
		1												
Clerical Personnel Personnel de bureau		4												
		3												
		2												
		1												
Intermediate Sales and Service Personnel Personnel intermédiaire de la vente et des services		4												
		3												
		2												
		1												
Semi-Skilled Manual Workers Travailleurs manuels spécialisés		4												
		3												
		2												
		1												
Other Sales and Service Personnel Autre personnel de la vente et des services		4												
		3												
		2												
		1												
Other Manual Workers Autres travailleurs manuels		4												
		3												
		2												
		1												
TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS														

LAB 1110

* Use the other Parts for permanent full-time and temporary employees
 Utiliser les autres parties pour les salariés permanents à plein temps et les salariés temporaires

** 1 refers to the lowest salary quarter, 4 refers to the highest salary quarter
 1 représente le quart le moins élevé de l'échelle de rémunération, 4 représente le plus élevé

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada

OCCUPATIONAL GROUPS: TEMPORARY EMPLOYEES*
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES : SALARIÉS TEMPORAIRES*

Page 1

Form
Formulaire **2** Part C,
Partie C.

NOTE: See Instructions
NOTE: Voir Instructions

Name of Business: _____ Reporting Period: _____
 Nom de l'entreprise : _____ Période de rapport : _____

Industrial Sector: _____
 Branche d'activité : _____

Location-Endroit: _____
 Reporting Period: _____
 Période de rapport : _____

Occupational Groups Catégories professionnelles	Top and bottom of salary range Maximum et minimum de rémunération	** Quart Quart	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles						
			Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes	Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes	Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes	Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes				
			Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13				
Senior Managers Cadres supérieurs		4																
		3																
		2																
		1																
		4																
Middle and Other Managers Cadres intermédiaires et autres administrateurs		3																
		2																
		1																
		4																
Professionals Professionnels		3																
		2																
		1																
		4																
Semi-Professionals and Technicians Personnel semi-professionnel et technique		3																
		2																
		1																
		4																
Supervisors Surveillants		3																
		2																
		1																
		4																
Supervisors: Crafts and Trades Contramaîtres		3																
		2																
		1																
		4																
Administrative and Senior Clerical Personnel Personnel administratif et de bureau principal		4																
		3																
		2																
		1																

** 1 refers to the lowest salary quarter; 4 refers to the highest salary quarter.
 1 représente le quart le moins élevé de rémunération; 4 représente le plus élevé

* Use the other Parts for permanent, full-time and permanent part-time employees.
 Utiliser les autres parties pour les salariés permanents à plein temps et les salariés permanents à temps partiel

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada

OCCUPATIONAL GROUPS: TEMPORARY EMPLOYEES*
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES : SALARIÉS TEMPORAIRES*

Page 2

NOTE: See Instructions
 NOTE: Voir Instructions

Form
 Formulaire

2

Part C,
 Partie C.

Occupational Groups Catégories professionnelles	Top and bottom of salary range Maximum et minimum de l'échelle de rémunération	** Quartier Quart	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
			Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes	Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes	Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes	Total Number Nombre total	Men Hommes	Women Femmes
	Col. 1		Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13
Skilled Sales and Service Personnel Personnel spécialisé de la vente et des services		4												
		3												
		2												
		1												
Skilled Crafts and Trades Workers Travailleurs qualifiés et artisans		4												
		3												
		2												
		1												
Clerical Personnel Personnel de bureau		4												
		3												
		2												
		1												
Intermediate Sales and Service Personnel Personnel intermédiaire de la vente et des services		4												
		3												
		2												
		1												
Semi-Skilled Manual Workers Travailleurs manuels spécialisés		4												
		3												
		2												
		1												
Other Sales and Service Personnel Autre personnel de la vente et des services		4												
		3												
		2												
		1												
Other Manual Workers Autres travailleurs manuels		4												
		3												
		2												
		1												
TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS														

LAB 1110

* Use the other Parts for permanent full-time and permanent part-time employees
 * Utiliser les autres parties pour les salariés permanents à plein temps et les salariés permanents à temps partiel

** 1 refers to the lowest salary quarter; 4 refers to the highest salary quarter
 ** 1 représente le quart le moins élevé de l'échelle de rémunération; 4 représente le plus élevé

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada
OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEES*
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES : SALARIÉS PERMANENTS À PLEIN TEMPS*

Form Part D,
 Formulaire 2 Partis D,
 Reporting Period Période de rapport :

NOTE: See Instructions
 NOTE: Voir Instructions
 Name of business
 Nom de l'entreprise :

Location: Endroit National (Canada) Province/Territory (specify) Census Metropolitan Area (specify) Région métropolitaine de recensement (préciser) _____
 Industrial Sector: Branche d'activité: _____

Occupational Groups Catégories professionnelles	Gender Sexe	Aboriginal Peoples Autochtones				Persons with Disabilities Personnes handicapées				Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles							
		Aboriginal Peoples Autochtones	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes				
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14	Col. 15	Col. 16	
Senior Managers Cadres supérieurs	Wage Gaps Écart salarial																
	Comparison Group Groupe de comparaison																
S E C T I O N 1	Mean Wage Gap Écart salarial moyen																
	Median Wage Gap Écart salarial médian																
	Mean Bonus Pay Gap Écart des primes moyennes																
	Median Bonus Pay Gap Écart des primes médianes																
	Mean Overtime Pay Gap Écart salarial moyen dû aux heures supplémentaires																
	Median Overtime Pay Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires payées																
	Mean Overtime Hours Gap Écart moyen du nombre d'heures supplémentaires payées																
	Median Overtime Hours Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires payées																
	S E C T I O N 2	Proportions Proportions															
		Proportion Receiving Bonus Pay Proportion recevant des primes payées															
Proportion Receiving Overtime Pay Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires																	

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada
OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEES*
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES : SALARIÉS PERMANENTS À PLEIN TEMPS*

Form
Formulaire

Part D,
Partie D

Page 4

Occupational Groups Catégories professionnelles	Gender Sexe	Aboriginal Peoples Autochtones						Persons with Disabilities Personnes handicapées				Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles						
		Aboriginal Peoples Autochtones	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Non-Visible Minority Men Hommes non-membres de minorités visibles	Visible Minority Men Hommes membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Non-Visible Minority Women Femmes non-membres de minorités visibles	Visible Minority Women Femmes membres de minorités visibles					
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14	Col. 15	Col. 16		
S E C T I O N 1	Wage Gaps Écarts salarial																	
	Comparison Group Groupe de comparaison																	
	Mean Wage Gap Écart salarial moyen																	
	Mean Overtime Pay Gap Écart des primes moyennes																	
	Mean Bonus Pay Gap Écart des primes médianes																	
	Mean Overtime Pay Gap Écart salarial moyen d'aux heures supplémentaires																	
	Mean Overtime Pay Gap Écart salarial médian d'aux heures supplémentaires																	
	Mean Overtime Hours Gap Écart moyen du nombre d'heures supplémentaires																	
	Mean Overtime Hours Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires																	
	Proportions Proportions																	
	Proportion Receiving Bonus Pay Proportion recevant des primes																	
	Proportion Receiving Overtime Pay Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires																	

NOTE: See Instructions
NOTE : Voir Instructions

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada
OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEES*
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES : SALARIÉS PERMANENTS À PLEIN TEMPS*

Form
Formulaire

Part D,
Partie D,

NOTE: See Instructions
NOTE: Voir Instructions

Occupational Groups Catégories professionnelles	Gender Sexe	Aboriginal Peoples Autochtones				Persons with Disabilities Personnes handicapées				Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles								
		Aboriginal Peoples Autochtones	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Visible Minority Men Hommes des minorités visibles	Visible Minority Women Femmes des minorités visibles	Non-Visible Minority Men Hommes des minorités non-visibles	Non-Visible Minority Women Femmes des minorités non-visibles						
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14	Col. 15	Col. 16		
Administrative and Senior Clerical Personnel administratif et de bureau principal	Wages Gaps Écarts salarial																	
	Comparison Group Groupe de comparaison																	
	Mean Wage Gap Écart salarial moyen																	
	Mean Overtime Pay Gap Écart des primes moyennes																	
	Mean Bonus Pay Gap Écart des primes médianes																	
	Mean Overtime Pay Gap Écart salarial moyen all aux heures supplémentaires																	
	Median Overtime Pay Gap Écart salarial médian all aux heures supplémentaires																	
	Mean Overtime Hours Gap Écart moyen du nombre d'heures supplémentaires																	
	Median Overtime Hours Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires																	
	Proportions Proportions																	
	Proportion Receiving Bonus Pay Proportion recevant des primes																	
	Proportion Receiving Overtime Pay Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires																	

Page 7

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada
OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEES*
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES : SALARIÉS PERMANENTS À PLEIN TEMPS*

Form
Formulaire

Part D,
Partie D

NOTE: See Instructions
NOTE: Voir Instructions

Occupational Groups Catégories professionnelles	Gender Sexe	Aboriginal Peoples Autochtones				Persons with Disabilities Personnes handicapées				Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles							
		Aboriginal Peoples Autochtones	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Visible Minority Men Hommes des minorités visibles	Visible Minority Women Femmes des minorités visibles	Non-Visible Minority Men Hommes des minorités non-visibles	Non-Visible Minority Women Femmes des minorités non-visibles					
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14	Col. 15	Col. 16	
S E C T I O N 1 S E C T I O N 2	Wage Gaps Écarts salarial																
	Comparison Group Groupe de comparaison																
	Mean Wage Gap Écart salarial moyen																
	Mean Overtime Pay Gap Écart des primes moyennes																
	Mean Bonus Pay Gap Écart des primes médianes																
	Mean Overtime Pay Gap Écart salarial moyen all aux heures supplémentaires																
	Mean Overtime Pay Gap Écart salarial médian all aux heures supplémentaires																
	Mean Overtime Hours Gap Écart moyen du nombre d'heures supplémentaires																
	Mean Overtime Hours Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires																
	Proportions Proportions																
	Proportion Receiving Bonus Pay Proportion recevant des primes																
	Proportion Receiving Overtime Pay Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires																

Page 8

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada
OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEES*
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES : SALARIÉS PERMANENTS À PLEIN TEMPS*

Form
Formulaire

Part D,
Partie D,

Page 9

Occupational Groups Catégories professionnelles	Gender Sexe	Aboriginal Peoples Autochtones						Persons with Disabilities Personnes handicapées				Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles							
		Aboriginal Peoples Autochtones		Aboriginal Men Autochtones Hommes		Aboriginal Women Autochtones Femmes		Persons with Disabilities Personnes handicapées		Men with Disabilities Hommes handicapés		Women with Disabilities Femmes handicapées		Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles		Visible Minority Men Hommes des minorités visibles		Visible Minority Women Femmes des minorités visibles	
		Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14	Col. 15	Col. 16		
S E C T I O N 1	Wage Gaps Écarts salarial	Men Hommes	Non-Aboriginal Non-Autochtones	Aboriginal Men Autochtones Hommes	Aboriginal Women Autochtones Femmes	Non-Aboriginal Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Visible Minority Men Hommes des minorités visibles	Visible Minority Women Femmes des minorités visibles							
	Comparison Group Groupe de comparaison	Men Hommes	Non-Aboriginal Non-Autochtones	Aboriginal Men Autochtones Hommes	Aboriginal Women Autochtones Femmes	Non-Aboriginal Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Visible Minority Men Hommes des minorités visibles	Visible Minority Women Femmes des minorités visibles							
S E C T I O N 2	Mean Wage Gap Écart salarial moyen	Men Hommes	Non-Aboriginal Non-Autochtones	Aboriginal Men Autochtones Hommes	Aboriginal Women Autochtones Femmes	Non-Aboriginal Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Visible Minority Men Hommes des minorités visibles	Visible Minority Women Femmes des minorités visibles							
	Median Wage Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires	Men Hommes	Non-Aboriginal Non-Autochtones	Aboriginal Men Autochtones Hommes	Aboriginal Women Autochtones Femmes	Non-Aboriginal Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Visible Minority Men Hommes des minorités visibles	Visible Minority Women Femmes des minorités visibles							
S E C T I O N 2	Proportion Receiving Bonus Pay Proportion recevant des primes	Men Hommes	Non-Aboriginal Non-Autochtones	Aboriginal Men Autochtones Hommes	Aboriginal Women Autochtones Femmes	Non-Aboriginal Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Visible Minority Men Hommes des minorités visibles	Visible Minority Women Femmes des minorités visibles							
	Proportion Receiving Overtime Pay Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires	Men Hommes	Non-Aboriginal Non-Autochtones	Aboriginal Men Autochtones Hommes	Aboriginal Women Autochtones Femmes	Non-Aboriginal Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Visible Minority Men Hommes des minorités visibles	Visible Minority Women Femmes des minorités visibles							

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada
OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEES*
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES : SALARIÉS PERMANENTS À PLEIN TEMPS*

NOTE: See Instructions
 NOTE: Voir Instructions

Page 15

Form
 Formulaire

2 Part D,
 Partie D.

Occupational Groups Catégories professionnelles	Gender Sexe	Aboriginal Peoples Autochtones				Persons with Disabilities Personnes handicapées				Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles						
		Aboriginal Men Autochtones Hommes		Aboriginal Women Autochtones Femmes		Men with Disabilities Hommes handicapés		Women with Disabilities Femmes handicapées		Visible Minority Men Membres de minorités visibles Hommes		Visible Minority Women Membres de minorités visibles Femmes				
		Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14	Col. 15	Col. 16	
Overall L'entreprise dans son ensemble	Wage Gaps Écarts salarial															
	Comparison Group Groupe de comparaison															
S E C T I O N 1	Mean Wage Gap Écart salarial moyen															
	Mean Overtime Hours Gap Écart des heures supplémentaires															
	Mean Bonus Pay Gap Écart des primes moyennes															
	Mean Overtime Pay Gap Écart des primes médianes															
	Mean Overtime Hours Gap Écart salarial moyen des heures supplémentaires															
	Mean Overtime Pay Gap Écart salarial médian des heures supplémentaires															
	Mean Overtime Hours Gap Écart moyen du nombre d'heures supplémentaires															
	Mean Overtime Pay Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires															
	Proportion Receiving Bonus Pay Proportion recevant des primes															
	Proportion Receiving Overtime Pay Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires															

LAB 1110

*Use the other parts for permanent part-time employees, temporary employees and all employees
 *Utiliser les autres parties pour les salariés permanents à temps partiel, les salariés temporaires et tous les salariés

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada
 OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT PART-TIME EMPLOYEES*
 CATÉGORIES PROFESSIONNELLES: SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL*

Form Part E, 2 Part E,
 Formulaire 2 Partie E,
 Reporting Period Période de rapport :

NOTE: See Instructions
 NOTE: Voir Instructions
 Name of business
 Nom de l'entreprise :

Location: Endroit National (Canada) Province/Territory (specify) Census Metropolitan Area (specify)
 Province/territoire (préciser) Région métropolitaine de recensement (préciser)

Industrial Sector: Branche d'activité: Members of Visible Minorities
 Membres des minorités visibles

Occupational Groups Catégories professionnelles	Gender Sexe	Aboriginal Peoples Autochtones				Persons with Disabilities Personnes handicapées				Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles						
		Aboriginal Peoples Autochtones	Aboriginal Men Autochtones Hommes	Aboriginal Women Autochtones Femmes	Non-Aboriginal Peoples Non-Autochtones	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Non-Visible Minority Men Non-membres des minorités visibles Hommes	Non-Visible Minority Women Non-membres des minorités visibles Femmes	Visible Minority Men Membres des minorités visibles Hommes	Visible Minority Women Membres des minorités visibles Femmes	Non-Visible Minority Men Non-membres des minorités visibles Hommes	Non-Visible Minority Women Non-membres des minorités visibles Femmes			
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14	Col. 15	Col. 16
Senior Managers Cadres supérieurs																
Wage Gaps Écart salarial																
Mean Wage Gap Écart salarial moyen																
Median Wage Gap Écart salarial médian																
Mean Bonus Pay Gap Écart des primes moyennes																
Median Bonus Pay Gap Écart des primes médianes																
Mean Overtime Pay Gap Écart salarial moyen de aux heures supplémentaires																
Median Overtime Pay Gap Écart salarial médian de aux heures supplémentaires																
Mean Overtime Hours Gap Écart moyen du nombre d'heures supplémentaires payées																
Median Overtime Hours Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires payées																
Proportions Proportions																
Proportion Receiving Bonus Pay Proportion recevant des primes payées																
Proportion Receiving Overtime Pay Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires																

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada
 OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT PART-TIME EMPLOYEES*
 CATÉGORIES PROFESSIONNELLES: SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL*

Form
 Formulaire

Part E,
 Partie E

2

Members of Visible Minorities
 Membres de minorités visibles

Persons with Disabilities
 Personnes handicapées

Aboriginal Peoples
 Autochtones

Gender
 Sexe

Wages Gaps
 Écarts salarial

Comparison Group
 Groupe de comparaison

Mean Wage Gap
 Écart salarial moyen

Median Wage Gap
 Écart salarial médian

Mean Bonus Pay Gap
 Écart des primes moyennes

Mean Bonus Pay Gap
 Écart des primes médianes

Mean Overtime Pay Gap
 Écart salarial moyen all aux heures supplémentaires

Mean Overtime Pay Gap
 Écart salarial médian all aux heures supplémentaires

Mean Overtime Hours Gap
 Écart moyen du nombre d'heures supplémentaires

Mean Overtime Hours Gap
 Écart médian du nombre d'heures supplémentaires

Proportion Receiving Bonus Pay
 Proportion recevant des primes

Proportion Receiving Overtime Pay
 Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires

Occupational Groups Catégories professionnelles	S E C T O R E C I T I O N N E L	Gender Sexe		Aboriginal Peoples Autochtones				Persons with Disabilities Personnes handicapées				Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles							
		Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14	Col. 15	Col. 16		
Women Femmes		Aboriginal Peoples Autochtones	Aboriginal Men Autochtones	Aboriginal Men Autochtones	Aboriginal Women Autochtones	Persons with Disabilities handicapées	Persons with Disabilities handicapées	Men with Disabilities handicapées	Men with Disabilities handicapées	Men with Disabilities handicapées	Women with Disabilities handicapées	Members of Visible Minorities membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities membres de minorités visibles	
Men Hommes		Non-Aboriginal Non-Autochtones	Non-Aboriginal Men Non-Autochtones	Non-Aboriginal Men Non-Autochtones	Non-Aboriginal Women Non-Autochtones	Persons with Disabilities handicapées	Persons with Disabilities handicapées	Men with Disabilities handicapées	Men with Disabilities handicapées	Men with Disabilities handicapées	Women with Disabilities handicapées	Members of Visible Minorities membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities membres de minorités visibles	
Mean Wage Gap Écart salarial moyen		Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14	Col. 15	Col. 16		
Median Wage Gap Écart salarial médian																			
Mean Bonus Pay Gap Écart des primes moyennes																			
Mean Bonus Pay Gap Écart des primes médianes																			
Mean Overtime Pay Gap Écart salarial moyen all aux heures supplémentaires																			
Mean Overtime Pay Gap Écart salarial médian all aux heures supplémentaires																			
Mean Overtime Hours Gap Écart moyen du nombre d'heures supplémentaires																			
Mean Overtime Hours Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires																			
Proportion Receiving Bonus Pay Proportion recevant des primes																			
Proportion Receiving Overtime Pay Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires																			

NOTE: See Instructions
 NOTE: Voir Instructions

Semi-Professionals and Technicians
 Personnel semi-professionnel et technique

Proportion Receiving Bonus Pay
 Proportion recevant des primes

Proportion Receiving Overtime Pay
 Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires

Page 4

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada
 OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT PART-TIME EMPLOYEES*
 CATÉGORIES PROFESSIONNELLES: SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL*

Page 5

Form Part E, Part E,
 Formulaire 2 Partie E, Partie E.

NOTE: See Instructions
 NOTE: Voir Instructions

Occupational Groups Catégories professionnelles	Gender Sexe	Aboriginal Peoples Autochtones						Persons with Disabilities Personnes handicapées				Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles					
		Aboriginal Peoples Autochtones		Aboriginal Women Femmes Autochtones		Persons with Disabilities Personnes handicapées		Men with Disabilities Hommes handicapés		Women with Disabilities Femmes handicapées		Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles		Men Hommes		Women Femmes	
		Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14	Col. 15	Col. 16
Supervisors Surveillants	Wages Gaps Écarts salarial	Men Hommes	Non-Aboriginal Non-Autochtones	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Non-Visible Minority Men Non-Membres de minorités visibles	Visible Minority Men Membres de minorités visibles	Non-Visible Minority Women Non-Membres de minorités visibles	Visible Minority Women Membres de minorités visibles		
	Comparison Group Groupe de comparaison	Men Hommes	Non-Aboriginal Non-Autochtones	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Non-Visible Minority Men Non-Membres de minorités visibles	Visible Minority Men Membres de minorités visibles	Non-Visible Minority Women Non-Membres de minorités visibles	Visible Minority Women Membres de minorités visibles		
S E C T I O N 1	Mean Wage Gap Écart salarial moyen																
	Mean Overtime Pay Gap Écart moyen du nombre d'heures supplémentaires																
	Mean Overtime Pay Gap Écart des primes médianes																
	Mean Overtime Pay Gap Écart salarial moyen de aux heures supplémentaires																
	Mean Overtime Pay Gap Écart salarial médian de aux heures supplémentaires																
	Mean Overtime Pay Gap Écart moyen du nombre d'heures supplémentaires																
	Mean Overtime Pay Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires																
	Proportion Receiving Bonus Pay Proportion recevant des primes	Men Hommes	Women Femmes	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Non-Visible Minority Men Non-Membres de minorités visibles	Visible Minority Men Membres de minorités visibles	Non-Visible Minority Women Non-Membres de minorités visibles	Visible Minority Women Membres de minorités visibles		
	Proportion Receiving Overtime Pay Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires	Men Hommes	Women Femmes	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Non-Visible Minority Men Non-Membres de minorités visibles	Visible Minority Men Membres de minorités visibles	Non-Visible Minority Women Non-Membres de minorités visibles	Visible Minority Women Membres de minorités visibles		

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada
 OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT PART-TIME EMPLOYEES*
 CATÉGORIES PROFESSIONNELLES: SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL*

Form
 Formulaire

Part E,
 Partie E

NOTE: See Instructions
 NOTE: Voir Instructions

Occupational Groups Catégories professionnelles	Gender Sexe	Aboriginal Peoples Autochtones						Persons with Disabilities Personnes handicapées				Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles						
		Aboriginal Peoples Autochtones		Aboriginal Women Femmes Autochtones		Persons with Disabilities Personnes handicapées		Men with Disabilities Hommes handicapés		Women with Disabilities Femmes handicapées		Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles		Men Hommes		Women Femmes		
		Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14	Col. 15	Col. 16	
S E C T I O N 1	Wages Gaps Écarts salarial																	
	Comparison Group Groupe de comparaison																	
Personnel specialised in the sale of des services	Mean Wage Gap Écart salarial moyen																	
	Mean Overtime Pay Gap Écart des primes moyennes																	
	Mean Bonus Pay Gap Écart des primes médianes																	
	Mean Overtime Pay Gap Écart salarial moyen dû aux heures supplémentaires																	
	Mean Overtime Pay Gap Écart salarial médian dû aux heures supplémentaires																	
	Mean Overtime Hours Gap Écart moyen du nombre d'heures supplémentaires																	
	Mean Overtime Hours Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires																	
	Proportions Proportions																	
	Proportion Receiving Bonus Pay Proportion recevant des primes																	
	Proportion Receiving Overtime Pay Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires																	

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada
 OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT PART-TIME EMPLOYEES*
 CATÉGORIES PROFESSIONNELLES: SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL*

Page 9

Form Part E, Part E,
 Formulaire 2 Partie E, Partie E.

Occupational Groups Catégories professionnelles	Gender Sexe	Aboriginal Peoples Autochtones						Persons with Disabilities Personnes handicapées				Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles					
		Aboriginal Peoples Autochtones		Aboriginal Women Femmes Autochtones		Persons with Disabilities Personnes handicapées		Men with Disabilities Hommes handicapés		Women with Disabilities Femmes handicapées		Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles		Men Hommes		Women Femmes	
		Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14	Col. 15	Col. 16
S E C T I O N 1	Wage Gaps Écarts salarial	Men Hommes	Non-Aboriginal Non-Autochtones	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes
	Comparison Group Groupe de comparaison	Men Hommes	Non-Aboriginal Non-Autochtones	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes
S E C T I O N 2	Mean Wage Gap Écart salarial moyen	Men Hommes	Non-Aboriginal Non-Autochtones	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes
	Median Wage Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires	Men Hommes	Non-Aboriginal Non-Autochtones	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes
S E C T I O N 2	Proportion Receiving Bonus Pay Proportion recevant des primes	Men Hommes	Non-Aboriginal Non-Autochtones	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes
	Proportion Receiving Overtime Pay Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires	Men Hommes	Non-Aboriginal Non-Autochtones	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Men Hommes	Women Femmes

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada
 OCCUPATIONAL GROUPS: PERMANENT PART-TIME EMPLOYEES*
 CATÉGORIES PROFESSIONNELLES: SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL*

NOTE: See Instructions
 NOTE: Voir Instructions

Form
 Formulaire

Part E,
 Partie E

Occupational Groups Catégories professionnelles	Gender Sexe	Aboriginal Peoples Autochtones						Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles							
		Aboriginal Peoples Autochtones		Aboriginal Women Femmes Autochtones		Persons with Disabilities Personnes handicapées		Men with Disabilities Hommes handicapés		Women with Disabilities Femmes handicapées		Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles		Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles				
		Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles					
Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14	Col. 15	Col. 16			
SECT L'entreprise dans son ensemble	Wage Gaps Écarts salarial																	
	Comparison Group Groupe de comparaison																	
S E C T O R I E N 2	Mean Wage Gap Écart salarial moyen																	
	Mean Overtime Pay Gap Écart des primes moyennes																	
	Mean Bonus Pay Gap Écart des primes médianes																	
	Mean Overtime Pay Gap Écart salarial moyen all aux heures supplémentaires																	
	Mean Overtime Pay Gap Écart salarial médian all aux heures supplémentaires																	
	Mean Overtime Hours Gap Écart moyen du nombre d'heures supplémentaires																	
	Mean Overtime Hours Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires																	
	Proportions Proportions																	
	Proportion Receiving Bonus Pay Proportion recevant des primes																	
	Proportion Receiving Overtime Pay Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires																	

LAB 1110

*Use the other parts for permanent full-time employees, temporary employees and all employees
 Utiliser les autres parties pour les salariés permanents à plein temps, les salariés temporaires et tous les salariés

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada
 OCCUPATIONAL GROUPS: TEMPORARY EMPLOYEES*
 CATEGORIES PROFESSIONNELLES: SALARIES TEMPORAIRES*

Form Part F, Part F,
 Formulaire 2 Partis F,

NOTE: See Instructions
 NOTE: Voir Instructions

Occupational Groups Catégories professionnelles	Gender Sexe	Aboriginal Peoples Autochtones				Persons with Disabilities Personnes handicapées				Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles						
		Aboriginal Peoples Autochtones	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Non-Aboriginal Femmes Non-Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Visible Minority Men Hommes membres de minorités visibles	Visible Minority Women Femmes membres de minorités visibles	Non-Visible Minority Men Hommes membres de minorités non-visibles	Non-Visible Minority Women Femmes membres de minorités non-visibles			
Overall L'entreprise dans son ensemble	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14	Col. 15	Col. 16
Wage Gaps (Écarts salariaux)																
Comparison Group Groupe de comparaison																
Mean Wage Gap Écart salarial moyen																
Median Wage Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires																
Mean Bonus Pay Gap Écart des primes moyennes																
Mean Bonus Pay Gap Écart des primes moyennes																
Mean Overtime Pay Gap Écart des primes médianes																
Mean Overtime Pay Gap Écart salarial moyen de aux heures supplémentaires																
Median Overtime Pay Gap Écart salarial médian de aux heures supplémentaires																
Mean Overtime Hours Gap Écart moyen du nombre d'heures supplémentaires																
Median Overtime Hours Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires																
Proportions Proportions	Men Hommes	Women Femmes	Aboriginal Peoples Autochtones	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Visible Minority Men Hommes membres de minorités visibles	Visible Minority Women Femmes membres de minorités visibles	Non-Visible Minority Men Hommes membres de minorités non-visibles	Non-Visible Minority Women Femmes membres de minorités non-visibles			
Proportion Receiving Bonus Pay Proportion recevant des primes	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11					
Proportion Receiving Overtime Pay Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires																

* Use the other Parts for permanent full-time employees, permanent part-time employees and all employees
 Utiliser les autres parties pour les salariés permanents à plein temps, les salariés permanents à temps partiel et tous les salariés

Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada
 OCCUPATIONAL GROUPS: ALL EMPLOYEES*
 CATEGORIES PROFESSIONNELLES : TOUS LES SALARIÉS*

Form 2 Part G, Part G,
 Formulaire 2 Parties G, Parties G.

NOTE: See Instructions
 NOTE : Voir Instructions

Occupational Groups Catégories professionnelles	Wage Gaps (Écarts salariaux)	Gender Sexe	Aboriginal Peoples Autochtones				Persons with Disabilities Personnes handicapées				Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles								
			Aboriginal Peoples Autochtones	Aboriginal Men Hommes Autochtones	Aboriginal Women Femmes Autochtones	Non-Aboriginal Men Hommes Non-Autochtones	Persons with Disabilities Personnes handicapées	Men with Disabilities Hommes handicapés	Women with Disabilities Femmes handicapées	Members of Visible Minorities Membres de minorités visibles	Visible Minority Men Hommes membres de minorités visibles	Visible Minority Women Femmes membres de minorités visibles	Non-Visible Minority Men Hommes membres de minorités non-visibles	Non-Visible Minority Women Femmes membres de minorités non-visibles					
Overall L'entreprise dans son ensemble		Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	Col. 14	Col. 15	Col. 16		
S E C T I O N 2	Mean Wage Gap Écart salarial moyen																		
	Median Wage Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires																		
	Mean Bonus Pay Gap Écart des primes moyennes																		
	Mean Bonus Pay Gap Écart des primes médianes																		
	Mean Overtime Pay Gap Écart salarial moyen de aux heures supplémentaires																		
	Median Overtime Pay Gap Écart salarial médian de aux heures supplémentaires																		
	Mean Overtime Hours Gap Écart moyen du nombre d'heures supplémentaires																		
	Median Overtime Hours Gap Écart médian du nombre d'heures supplémentaires																		
	Proportion Receiving Bonus Pay Proportion recevant des primes																		
	Proportion Receiving Overtime Pay Proportion recevant une paie d'heures supplémentaires																		

LAB 1110

* Use the other Part for permanent full-time employees, permanent part-time employees and temporary employees
 Utiliser les autres parties pour les salariés permanents à plein temps, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires



Employment and Social Development Canada / Emploi et Développement social Canada

SALARY SUMMARY: PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEES*
PROFIL SALARIAL : SALARIÉS PERMANENTS À PLEIN TEMPS*

NOTE: See instructions / NOTE: Voir instructions

Form / Formulaire **3** Part A / Partie A

SALARY RANGES / ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION	All Employees / Tous les salariés				Aboriginal Peoples / Autochtones			Persons with Disabilities / Personnes handicapées			Members of Visible Minorities / Membres des minorités visibles		
	Total Number / Nombre total	Men / Hommes	Women / Femmes	Col. 1	Total Number / Nombre total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total Number / Nombre total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total Number / Nombre total	Men / Hommes	Women / Femmes
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	
Under / Moins de \$5,000													
\$5,000 - \$9,999													
\$10,000 - \$14,999													
\$15,000 - \$19,999													
\$20,000 - \$24,999													
\$25,000 - \$34,999													
\$35,000 - \$49,999													
\$50,000 - \$74,999													
\$75,000 - \$99,999													
\$100,000 - \$149,999													
\$150,000 - \$199,999													
\$200,000 - \$249,999													
\$250,000 and over / et plus													
TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES / NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS													

Name of Business / Nom de l'entreprise : _____
 Industrial Sector / Branche d'activité : _____

Location / Endroit: National (Canada) Province / Territory (specify) / Province / territoire (préciser) _____
 Reporting Period / Période de rapport : _____

* Use the other Parts for permanent part-time and temporary employees

* Utiliser les autres parties pour les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires



SALARY SUMMARY: PERMANENT PART-TIME EMPLOYEES*
PROFIL SALARIAL : SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL*

Form / Formulaire **3** Part B / Partie B

NOTE: See instructions / NOTE: Voir instructions

Name of Business: / Nom de l'entreprise : _____
 Industrial Sector: / Branche d'activité : _____

Location / Endroit	<input type="checkbox"/> National (Canada) <input type="checkbox"/> Province / Territory (specify) / Province / territoire (préciser)		Reporting Period: / Période de rapport :									
	All Employees / Tous les salariés			Persons with Disabilities / Personnes handicapées			Members of Visible Minorities / Membres des minorités visibles					
SALARY RANGES / ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION	Total Number / Nombre total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total Number / Nombre total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total Number / Nombre total	Men / Hommes	Women / Femmes			
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12
Under / Moins de \$5,000												
\$5,000 - \$9,999												
\$10,000 - \$14,999												
\$15,000 - \$19,999												
\$20,000 - \$24,999												
\$25,000 - \$34,999												
\$35,000 - \$49,999												
\$50,000 - \$74,999												
\$75,000 - \$99,999												
\$100,000 - \$149,999												
\$150,000 - \$199,999												
\$200,000 - \$249,999												
\$250,000 and over / et plus												
TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES / NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS												

* Use the other Parts for permanent full-time and temporary employees

* Utiliser les autres parties pour les salariés permanents à temps plein et les salariés temporaires



SALARY SUMMARY: TEMPORARY EMPLOYEES*
PROFIL SALARIAL : SALARIÉS TEMPORAIRES*

Form / **3** / Part C /
 Formulaire / **3** / Partie C

NOTE: See instructions
 NOTE: Voir instructions

Name of Business: / Nom de l'entreprise :

Industrial Sector: / Branche d'activité :

Location / Endroit	<input type="checkbox"/> National (Canada) <input type="checkbox"/> Province / Territory (specify) / Province / territoire (préciser)		Reporting Period: / Période de rapport :											
	All Employees / Tous les salariés			Aboriginal Peoples / Autochtones			Persons with Disabilities / Personnes handicapées			Members of Visible Minorities / Membres des minorités visibles				
	Total Number / Nombre total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total Number / Nombre total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total Number / Nombre total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total Number / Nombre total	Men / Hommes	Women / Femmes		
Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12			
SALARY RANGES / ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION														
Under / Moins de \$5,000														
\$5,000 - \$9,999														
\$10,000 - \$14,999														
\$15,000 - \$19,999														
\$20,000 - \$24,999														
\$25,000 - \$34,999														
\$35,000 - \$49,999														
\$50,000 - \$74,999														
\$75,000 - \$99,999														
\$100,000 - \$149,999														
\$150,000 - \$199,999														
\$200,000 - \$249,999														
\$250,000 and over / et plus														
TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES / NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS														

* Use the other Parts for permanent full-time and permanent part-time employees

* Utiliser les autres parties pour les salariés permanents à temps plein et les salariés permanents à temps partiel



SCHEDULE 3

(Section 21)

SCHEDULE VIII

(Paragraph 26(1)(b))

Salary Sections

Under \$5,000
\$5,000 - \$9,999
\$10,000 - \$14,999
\$15,000 - \$19,999
\$20,000 - \$24,999
\$25,000 - \$34,999
\$35,000 - \$49,999
\$50,000 - \$74,999
\$75,000 - \$99,999
\$100,000 - \$149,999
\$150,000 - \$199,999
\$200,000 - \$249,999
\$250,000 and over

[32-1-o]

ANNEXE 3

(Article 21)

ANNEXE VIII

(Paragraph 26(1)(b))

**Table des paliers de
rémunération**

Moins de 5 000 \$
5 000 \$ - 9 999 \$
10 000 \$ - 14 999 \$
15 000 \$ - 19 999 \$
20 000 \$ - 24 999 \$
25 000 \$ - 34 999 \$
35 000 \$ - 49 999 \$
50 000 \$ - 74 999 \$
75 000 \$ - 99 999 \$
100 000 \$ - 149 999 \$
150 000 \$ - 199 999 \$
200 000 \$ - 249 999 \$
250 000 \$ et plus

[32-1-o]

INDEX**COMMISSIONS****Canada Revenue Agency**

Income Tax Act
 Revocation of registration of charities 3679

Canadian Radio-television and Telecommunications Commission

Decisions 3684
 * Notice to interested parties 3683
 Part 1 applications 3684

GOVERNMENT NOTICES**Health, Dept. of**

Hazardous Materials Information Review Act
 Decisions, undertakings and orders on
 claims for exemption 3661

Industry, Dept. of

Appointments 3674
 Senator called 3674

Privy Council Office

Appointment opportunities 3676

Public Safety and Emergency Preparedness, Dept. of

Criminal Code
 Designation as fingerprint examiner 3675

Superintendent of Financial Institutions, Office of the

Bank Act
 Peoples Bank of Canada — Letters patent
 of incorporation 3675

MISCELLANEOUS NOTICES

Great-West Life Assurance Company (The),
 The Canada Life Assurance Company,
 London Life Insurance Company, Canada
 Life Financial Corporation and London
 Insurance Group Inc.
 Letters patent of amalgamation 3685
 * Wawanesa Life Insurance Company (The)
 and Western Life Assurance Company
 Letters patent of amalgamation 3686

PARLIAMENT**House of Commons**

* Filing applications for private bills
 (First Session, 42nd Parliament) 3678

PROPOSED REGULATIONS**Employment and Social Development, Dept. of**

Employment Equity Act
 Regulations Amending the Employment
 Equity Regulations 3688

* This notice was previously published.

INDEX**AVIS DIVERS**

Great-West, compagnie d'assurance-vie, Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie, London Life, Compagnie d'Assurance-Vie, Corporation Financière Canada Vie et Groupe d'assurances London inc. Lettres patentes de fusion	3685
* Wawanesa Life Insurance Company (The) et Western Life, Compagnie d'assurance-vie Lettres patentes de fusion	3686

AVIS DU GOUVERNEMENT

Conseil privé, Bureau du Possibilités de nominations	3676
Industrie, min. de l' Nominations	3674
Sénateur appelé	3674
Santé, min. de la Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Décisions, engagements et ordres rendus relativement aux demandes de dérogation	3661
Sécurité publique et de la Protection civile, min. de la Code criminel Désignation à titre de préposé aux empreintes digitales	3675
Surintendant des institutions financières, Bureau du Loi sur les banques Banque Peoples du Canada — Lettres patentes de constitution.....	3675

COMMISSIONS

Agence du revenu du Canada Loi de l'impôt sur le revenu Révocation de l'enregistrement d'organismes de bienfaisance.....	3679
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes * Avis aux intéressés.....	3683
Décisions	3684
Demandes de la partie 1	3684

PARLEMENT

Chambre des communes * Demandes introductives de projets de loi privés (Première session, 42 ^e législature)	3678
--	------

RÈGLEMENTS PROJETÉS

Emploi et du Développement social, min. de l' Loi sur l'équité en matière d'emploi Règlement modifiant le Règlement sur l'équité en matière d'emploi.....	3688
---	------

* Cet avis a déjà été publié.