



CANADA

CONSOLIDATION

CODIFICATION

Pay Equity Act

Loi sur l'équité salariale

S.C. 2018, c. 27, s. 416

L.C. 2018, ch. 27, art. 416

NOTE

[Enacted by section 416 of chapter 27 of the Statutes of Canada, 2018, sections 1 to 171, 172, 173 and 174 to 184 in force August 31, 2021, see SI/2021-36.]

NOTE

[Édictée par l'article 416 du chapitre 27 des Lois du Canada (2018), articles 1 à 171, 172, 173 et 174 à 184 en vigueur le 31 août 2021, voir TR/2021-36.]

Current to May 17, 2023

À jour au 17 mai 2023

Last amended on August 31, 2021

Dernière modification le 31 août 2021

OFFICIAL STATUS OF CONSOLIDATIONS

Subsections 31(1) and (2) of the *Legislation Revision and Consolidation Act*, in force on June 1, 2009, provide as follows:

Published consolidation is evidence

31 (1) Every copy of a consolidated statute or consolidated regulation published by the Minister under this Act in either print or electronic form is evidence of that statute or regulation and of its contents and every copy purporting to be published by the Minister is deemed to be so published, unless the contrary is shown.

Inconsistencies in Acts

(2) In the event of an inconsistency between a consolidated statute published by the Minister under this Act and the original statute or a subsequent amendment as certified by the Clerk of the Parliaments under the *Publication of Statutes Act*, the original statute or amendment prevails to the extent of the inconsistency.

LAYOUT

The notes that appeared in the left or right margins are now in boldface text directly above the provisions to which they relate. They form no part of the enactment, but are inserted for convenience of reference only.

NOTE

This consolidation is current to May 17, 2023. The last amendments came into force on August 31, 2021. Any amendments that were not in force as of May 17, 2023 are set out at the end of this document under the heading “Amendments Not in Force”.

CARACTÈRE OFFICIEL DES CODIFICATIONS

Les paragraphes 31(1) et (2) de la *Loi sur la révision et la codification des textes législatifs*, en vigueur le 1^{er} juin 2009, prévoient ce qui suit :

Codifications comme élément de preuve

31 (1) Tout exemplaire d'une loi codifiée ou d'un règlement codifié, publié par le ministre en vertu de la présente loi sur support papier ou sur support électronique, fait foi de cette loi ou de ce règlement et de son contenu. Tout exemplaire donné comme publié par le ministre est réputé avoir été ainsi publié, sauf preuve contraire.

Incompatibilité – lois

(2) Les dispositions de la loi d'origine avec ses modifications subséquentes par le greffier des Parlements en vertu de la *Loi sur la publication des lois* l'emportent sur les dispositions incompatibles de la loi codifiée publiée par le ministre en vertu de la présente loi.

MISE EN PAGE

Les notes apparaissant auparavant dans les marges de droite ou de gauche se retrouvent maintenant en caractères gras juste au-dessus de la disposition à laquelle elles se rattachent. Elles ne font pas partie du texte, n'y figurant qu'à titre de repère ou d'information.

NOTE

Cette codification est à jour au 17 mai 2023. Les dernières modifications sont entrées en vigueur le 31 août 2021. Toutes modifications qui n'étaient pas en vigueur au 17 mai 2023 sont énoncées à la fin de ce document sous le titre « Modifications non en vigueur ».

TABLE OF PROVISIONS

An Act to establish a proactive pay equity regime within the federal public and private sectors

	Short Title
1	Short title
	Purpose
2	Purpose
	Interpretation
3	Definitions
4	Group of employers
	Designation of Minister
5	Designation of Minister
	Application
6	Employers subject to Act on coming into force
7	Later date in public sector — 10 to 99 employees
8	Determination of number of employees — public sector
9	Determination of number of employees — private sector and territorial governments
10	Exemption
11	Exemption
PART 1	
	Pay Equity Plan
12	Requirement to establish plan
13	Requirement to establish plan — group of employers
14	Notice — employers referred to in subsection 16(1)
15	Notice — group of employers referred to in subsection 17(1)
16	Requirement to establish pay equity committee
17	Requirement to establish pay equity committee — group of employers
18	Number of employees — group of employers

TABLE ANALYTIQUE

Loi visant à établir un régime proactif d'équité salariale dans les secteurs public et privé fédéraux

	Titre abrégé
1	Titre abrégé
	Objet
2	Objet
	Définitions et interprétation
3	Définitions
4	Groupe d'employeurs
	Désignation du ministre
5	Désignation du ministre
	Champ d'application
6	Employeurs assujettis à la présente loi dès l'entrée en vigueur
7	Date tardive : 10 à 99 employés du secteur public
8	Calcul du nombre d'employés : secteur public
9	Calcul du nombre d'employés : secteur privé et gouvernements des territoires
10	Exemption
11	Exemption
PARTIE 1	
	Plan d'équité salariale
12	Obligation d'établir un plan d'équité salariale
13	Obligation d'établir un plan d'équité salariale : groupe d'employeurs
14	Avis : employeur visé au paragraphe 16(1)
15	Avis : groupe d'employeurs visé au paragraphe 17(1)
16	Obligation de constituer un comité d'équité salariale
17	Obligation de constituer un comité d'équité salariale : groupe d'employeurs
18	Nombre d'employés : groupe d'employeurs

19	Composition of committee
20	Vote
21	Directions from employer
22	Measures to facilitate the selection of members
23	Requirement to provide information — employer
24	Requirement to keep information confidential — committee members
25	Notice of establishment of plan without committee
26	Notice of establishment of plan without committee — group of employers
27	Committee does not meet requirement after establishment
28	Committee cannot perform work
29	Committee cannot perform work — group of employers
30	Multiple plans

PART 2

Process for Establishment of Pay Equity Plan

Purpose

31	Steps to be followed
	Identification of Job Classes
32	Job classes
33	One-position job classes
34	Job classes in core public administration

Determination of Predominantly Female and Predominantly Male Job Classes

35	Determination
36	Predominantly female job classes
37	Predominantly male job classes
38	Group of job classes
39	Notice to Pay Equity Commissioner
40	Application of regulations
	Determination of Value of Work
41	Determination
42	Criterion
43	Method

19	Composition du comité
20	Vote
21	Directives de l'employeur
22	Mesures pour faciliter la sélection des membres
23	Obligation de l'employeur de fournir des renseignements
24	Obligation d'assurer la confidentialité des renseignements : membres du comité
25	Avis d'établissement du plan sans comité
26	Avis d'établissement du plan sans comité : groupe d'employeurs
27	Comité ne respectant pas les règles après sa constitution
28	Comité incapable de faire son travail
29	Comité incapable de faire son travail : groupe d'employeurs
30	Plans multiples

PARTIE 2

Processus d'établissement du plan d'équité salariale

Objet

31	Étapes à suivre
	Identification des catégories d'emploi
32	Catégories d'emploi
33	Catégories d'emploi ne comportant qu'un seul poste
34	Catégories d'emploi de l'administration publique centrale

Décision relative à la prédominance féminine ou masculine des catégories d'emploi

35	Décision
36	Catégories d'emploi à prédominance féminine
37	Catégories d'emploi à prédominance masculine
38	Groupe de catégories d'emploi
39	Avis au Commissaire à l'équité salariale
40	Application des règlements
	Établissement de la valeur du travail
41	Établissement
42	Critère
43	Méthode

	Calculation of Compensation		Calcul de la rémunération
44	Calculation	44	Calcul
45	Exclusions from compensation	45	Formes de rémunération exclues
46	Differences in compensation excluded	46	Écarts de rémunération exclus
	Comparison of Compensation		Comparaison de la rémunération
47	Comparison	47	Comparaison
48	Compensation comparison methods	48	Méthodes de comparaison de la rémunération
49	Equal average method	49	Méthode de la moyenne égale
50	Equal line method	50	Méthode de la droite égale
	Contents and Posting		Contenu et affichage
51	Contents of plan	51	Contenu du plan
52	Draft pay equity plan and notice	52	Ébauche et avis
53	Draft pay equity plan and notice — group of employers	53	Ébauche et avis : groupe d'employeurs
54	Written comments	54	Commentaires écrits
55	Final version — three-year maximum	55	Version définitive : troisième anniversaire
56	Notice of increases	56	Avis concernant les augmentations
57	Extension of time limit for posting	57	Période prolongée pour l'affichage du plan
58	Establishment of pay equity plan	58	Plan établi
59	Establishment of pay equity plan — group of employers	59	Plan établi : groupe d'employeurs
	Increases in Compensation		Augmentations de la rémunération
60	Obligation to increase compensation	60	Obligation d'augmenter la rémunération
61	Date payable — plan posted under section 55 or paragraph 94(1)(b)	61	Date d'exigibilité : plan affiché en application de l'article 55 ou de l'alinéa 94(1)b
62	Date payable — plan posted under subsection 57(2)	62	Date d'exigibilité : plan affiché en application du paragraphe 57(2)
63	Longer phase-in period	63	Période d'échelonnement prolongée
PART 3		PARTIE 3	
Pay Equity Maintenance Review		Révision du maintien de l'équité salariale	
	Updated Pay Equity Plan		Mise à jour du plan d'équité salariale
64	Requirement to update plan	64	Obligation de mettre à jour le plan
65	Notice — employers referred to in subsection 67(1)	65	Avis : employeur visé au paragraphe 67(1)
66	Notice — group of employers referred to in subsection 68(1)	66	Avis : groupe d'employeurs visé au paragraphe 68(1)
67	Requirement to establish pay equity committee	67	Obligation de constituer un comité d'équité salariale
68	Requirement to establish pay equity committee — group of employers	68	Obligation de constituer un comité d'équité salariale : groupe d'employeurs
69	Determination of number of employees — public sector	69	Calcul du nombre d'employés : secteur public

<p>70 Determination of number of employees — private sector and territorial governments</p> <p>71 Determination of number of employees — group of employers</p> <p>72 Application of sections 20 to 24</p> <p>73 Notice of update of plan without committee</p> <p>74 Notice of update of plan without committee — group of employers</p> <p>75 Committee does not meet requirement after establishment</p> <p>76 Committee cannot perform work</p> <p>77 Committee cannot perform work — group of employers</p> <p>Process for Updating Pay Equity Plan</p> <p>78 Identification of new differences in compensation</p> <p>79 Revision of pay equity plan</p> <p>Posting</p> <p>80 Revised pay equity plan and notice</p> <p>81 Revised pay equity plan and notice — group of employers</p> <p>82 Written comments</p> <p>83 Final version — five-year maximum</p> <p>84 Notice of increases</p> <p>85 Extension of time limit for posting</p> <p>86 Updated pay equity plan</p> <p>87 Updated pay equity plan — group of employers</p> <p>Increases in Compensation</p> <p>88 Obligation to increase compensation</p> <p>PART 4</p> <p>General Provisions — Pay Equity Plans</p> <p>Annual Statement</p> <p>89 Contents</p> <p>Record Keeping</p> <p>90 Private sector and territorial governments — establishment of pay equity plan</p> <p>91 Extension of time for retaining documents</p> <p>Transfers or Leases</p> <p>92 Federal private sector — transfer or lease</p>	<p>70 Calcul du nombre d’employés : secteur privé et gouvernements des territoires</p> <p>71 Calcul du nombre d’employés : groupe d’employeurs</p> <p>72 Application des articles 20 à 24</p> <p>73 Avis de mise à jour du plan sans comité</p> <p>74 Avis de mise à jour du plan sans comité : groupe d’employeurs</p> <p>75 Comité ne respectant pas les règles après sa constitution</p> <p>76 Comité incapable de faire son travail</p> <p>77 Comité incapable de faire son travail : groupe d’employeurs</p> <p>Processus pour la mise à jour du plan d’équité salariale</p> <p>78 Identification des nouveaux écarts de rémunération</p> <p>79 Actualisation du contenu</p> <p>Affichage</p> <p>80 Ébauche et avis</p> <p>81 Ébauche et avis : groupe d’employeurs</p> <p>82 Commentaires écrits</p> <p>83 Version définitive : cinquième anniversaire</p> <p>84 Avis concernant les augmentations</p> <p>85 Prolongation de la période d’affichage</p> <p>86 Plan mis à jour</p> <p>87 Plan mis à jour : groupe d’employeurs</p> <p>Augmentations de la rémunération</p> <p>88 Obligation d’augmenter la rémunération</p> <p>PARTIE 4</p> <p>Dispositions générales relatives aux plans d’équité salariale</p> <p>Déclarations annuelles</p> <p>89 Contenu</p> <p>Conservation de documents</p> <p>90 Secteur privé et gouvernements des territoires : établissement du plan d’équité salariale</p> <p>91 Période prolongée pour la conservation de documents</p> <p>Transfert ou location</p> <p>92 Secteur privé fédéral</p>
--	--

93	Federal private sector — re-tendering
94	Provincial business Collective Agreements
95	Effect on collective agreements Implementation
96	90-day period Interest
97	Failure to pay amount due Prohibitions
98	Reduction of compensation
99	Obstruction
100	False or misleading statements — Pay Equity Commissioner
101	False or misleading statements — records, reports, etc.
102	Reprisal by employer
103	Reprisal by bargaining agent

PART 5

Pay Equity Commissioner

Pay Equity Commissioner's Role

104	Mandate — Pay Equity Commissioner
105	Delegation Authorizations by Pay Equity Commissioner
106	Recognition of group as single employer
107	Authority — multiple pay equity plans
108	Authority — plan without committee
109	Authority — different committee membership
110	Authority — Committee cannot perform work
111	Authority — other compensation comparison method
112	Authority — extension for posting final plan
113	Authority — longer phase-in period Information and Reports
114	Provision of information or advice
115	Special reports
116	Provision of data to Minister
117	Annual report

93	Changement d'emploi à la suite d'un appel d'offres
94	Entreprise provinciale Conventions collectives
95	Effet sur les conventions collectives Mise en oeuvre
96	Période de quatre-vingt-dix jours Intérêts
97	Non-versement des sommes exigibles Interdictions
98	Réduction de la rémunération
99	Entrave
100	Déclarations fausses ou trompeuses : Commissaire à l'équité salariale
101	Déclarations fausses ou trompeuses : registres, rapports, et autre
102	Représailles de la part de l'employeur
103	Représailles de la part de l'agent négociateur

PARTIE 5

Commissaire à l'équité salariale

Rôle du Commissaire à l'équité salariale

104	Mandat du Commissaire à l'équité salariale
105	Délégation Autorisations du Commissaire à l'équité salariale
106	Groupe reconnu comme un seul employeur
107	Autorisation : plus d'un plan d'équité salariale
108	Autorisation : plan sans comité
109	Autorisation : composition différente d'un comité d'équité salariale
110	Comité incapable de faire son travail
111	Autorisation : autre méthode de comparaison
112	Autorisation : prolongation de la période d'affichage — version définitive du plan d'équité salariale
113	Autorisation : période d'échelonnement prolongée Renseignements et rapports
114	Renseignements ou conseils
115	Rapports spéciaux
116	Communication de données
117	Rapport annuel

PART 6

Investigations and Audits

- 118 Compliance audit
- 119 Power to order termination of contravention
- 120 Internal audit order
- 121 Powers — investigation or application
- 122 Means of telecommunication
- 123 Accompanying individual
- 124 Assistance

PART 7

Administrative Monetary Penalties

Definition

- 125 Meaning of penalty
- Purpose
- 126 Purpose of penalty
- Regulations
- 127 Regulations
- Pay Equity Commissioner's Powers, Duties and Functions
- 128 Powers regarding notices of violation

Commission of Violations

- 129 Violations
- 130 Liability of parties to violation
- 131 Employees or agents or mandataries
- 132 Notice of violation

Rules About Violations

- 133 Certain defences not available
- 134 Continuing violation
- 135 For greater certainty
- 136 Limitation period
- Responsibility

- 137 Notices with penalty — payment
- 138 Failure to act

Review

- 139 Request for review
- 140 Variation or cancellation of notice of violation

PARTIE 6

Enquêtes et évaluations

- 118 Évaluation de conformité
- 119 Pouvoir d'ordonner la cessation de la contravention
- 120 Ordonnance de vérification interne
- 121 Pouvoirs du Commissaire à l'équité salariale
- 122 Moyens de télécommunication
- 123 Individus accompagnant le Commissaire à l'équité salariale
- 124 Assistance

PARTIE 7

Sanctions administratives pécuniaires

Définition

- 125 Définition de pénalité
- Objet
- 126 But de la pénalité
- Règlements
- 127 Règlements
- Attributions du Commissaire à l'équité salariale
- 128 Pouvoirs du Commissaire à l'équité salariale : procès-verbaux

Violations

- 129 Violations
- 130 Participants à la violation
- 131 Employés ou mandataires
- 132 Procès-verbal

Règles propres aux violations

- 133 Exclusion de certains moyens de défense
- 134 Violation continue
- 135 Précision
- 136 Prescription

Responsabilité

- 137 Procès-verbal prévoyant une pénalité : paiement
- 138 Défaut

Révision

- 139 Droit de faire une demande de révision
- 140 Modification du procès-verbal

141	Review
142	Completion of review Recovery of Penalties
143	Debt to Her Majesty
144	Certificate General
145	Admissibility of documents
146	Publication
PART 8	
Dispute Resolution	
Matters in Dispute, Objections and Complaints	
147	Notice of matters in dispute
148	Notice of objection
149	Complaints — employees
150	Complaints — bargaining agents
151	Complaints — employer
152	Complaint to Pay Equity Commissioner
153	Extension of time Resolution by Pay Equity Commissioner
154	Role of Pay Equity Commissioner
155	Voluntary settlement
156	Investigation
157	Determination of matter in dispute
158	Determination of objection
159	Determination of complaint
160	Determination — complaint about reprisal Review
161	Review Referral to Tribunal
162	Referral to Tribunal
163	Chairperson to institute inquiry
164	Conduct of inquiry
165	Duty of Pay Equity Commissioner on appearing
166	Hearing in public subject to confidentiality order
167	Determination

141	Révision
142	Objet de la révision Recouvrement des pénalités
143	Créance de Sa Majesté
144	Certificat de non-paiement Dispositions générales
145	Admissibilité de documents
146	Publication
PARTIE 8	
Règlement des différends	
Différends, objections et plaintes	
147	Avis relatif à un différend
148	Avis d'objection
149	Plaintes : employés
150	Plaintes : agents négociateurs
151	Plaintes : employeurs
152	Plainte au Commissaire à l'équité salariale
153	Prorogation de délai Règlement par le Commissaire à l'équité salariale
154	Rôle du Commissaire à l'équité salariale
155	Règlement volontaire
156	Enquêtes
157	Décision : différend
158	Décision : avis d'objection
159	Décision : plainte
160	Décision : plainte pour représailles Révisions
161	Demande de révision Renvoi au Tribunal
162	Renvoi au Tribunal
163	Président : instruction de la question
164	Instruction de l'enquête
165	Obligations du Commissaire à l'équité salariale
166	Instruction publique assujettie à une ordonnance de confidentialité
167	Décision

Appeal

168	Appeal — decision or order
169	Assignment of member
170	Decision
171	Decision final

PART 9

Ministerial Staff

172	Definition of Minister
173	Application

PART 10

Miscellaneous Provisions

174	Wages
175	Manner and form
176	Posting of documents
177	Copies as evidence
178	Immunity
179	Evidence in civil suits precluded
180	Enforcement of order
181	Regulations
182	Regulations
183	Non-application of Statutory Instruments Act
184	Review by Senate and House of Commons

Appel

168	Appel au Tribunal : décision ou ordonnance
169	Nomination des membres instructeurs
170	Décision
171	Caractère définitif d'une décision

PARTIE 9

Personnel des cabinets de ministres

172	Définition de ministre
173	Application

PARTIE 10

Dispositions diverses

174	Salaire
175	Modalités établies par le Commissaire à l'équité salariale
176	Affichage
177	Preuve
178	Immunité
179	Déposition en matière civile
180	Exécution des ordonnances
181	Règlements
182	Règlements
183	Non-application de la Loi sur les textes réglementaires
184	Examen par le Sénat et la Chambre des communes



S.C. 2018, c. 27, s. 416

L.C. 2018, ch. 27, art. 416

An Act to establish a proactive pay equity regime within the federal public and private sectors

[Assented to 13th December 2018]

Short Title

Short title

1 This Act may be cited as the *Pay Equity Act*.

Purpose

Purpose

2 The purpose of this Act is to achieve pay equity through proactive means by redressing the systemic gender-based discrimination in the compensation practices and systems of employers that is experienced by employees who occupy positions in predominantly female job classes so that they receive equal compensation for work of equal value, while taking into account the diverse needs of employers, and then to maintain pay equity through proactive means.

Interpretation

Definitions

3 (1) The following definitions apply in this Act.

bank rate means the rate of interest established periodically by the Bank of Canada as the minimum rate at which the Bank of Canada makes short term advances to members of the Canadian Payments Association. (*taux d'escompte*)

bargaining agent has the same meaning as in subsection 2(1) of the *Federal Public Sector Labour Relations Act* or the same meaning as in subsection 3(1) of the

Loi visant à établir un régime proactif d'équité salariale dans les secteurs public et privé fédéraux

[Sanctionnée le 13 décembre 2018]

Titre abrégé

Titre abrégé

1 *Loi sur l'équité salariale*.

Objet

Objet

2 La présente loi a pour objet, d'une part, l'atteinte de l'équité salariale par des moyens proactifs en corrigeant la discrimination systémique fondée sur le sexe qui entache les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs et que subissent les employés occupant des postes dans des catégories d'emploi à prédominance féminine afin qu'ils reçoivent une rémunération égale pour l'exécution d'un travail de valeur égale, tout en tenant compte des divers besoins des employeurs, et, d'autre part, le maintien de l'équité salariale par des moyens proactifs.

Définitions et interprétation

Définitions

3 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

administration publique centrale S'entend au sens du paragraphe 11(1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. (*core public administration*)

agent négociateur S'entend soit au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, soit au sens du paragraphe 3(1) du *Code canadien du travail*, selon le cas. (*bargaining agent*)

Canada Labour Code, as the case may be. (*agent négociateur*)

bargaining unit has the same meaning as in subsection 2(1) of the *Federal Public Sector Labour Relations Act* or the same meaning as in subsection 3(1) of the *Canada Labour Code*, as the case may be. (*unité de négociation*)

compensation means any form of remuneration payable for work performed by an employee and includes

- (a) salaries, commissions, vacation pay, severance pay and bonuses;
- (b) payments in kind;
- (c) employer contributions to pension funds or plans, long-term disability plans and all forms of health insurance plans; and
- (d) any other advantage received directly or indirectly from the employer. (*rémunération*)

core public administration has the same meaning as in subsection 11(1) of the *Financial Administration Act*. (*administration publique centrale*)

dependent contractor has the same meaning as in subsection 3(1) of the *Canada Labour Code*. (*entrepreneur dépendant*)

employee means

- (a) a person employed in the public service, other than
 - (i) a person appointed by the Governor in Council under an Act of Parliament to a statutory position described in that Act,
 - (ii) a person locally engaged outside Canada, or
 - (iii) a person employed under a program designated by the employer as a student employment program;
- (b) an officer or non-commissioned member of the Canadian Forces;
- (c) a person employed by an employer referred to in paragraph (2)(e) on or in connection with the operation of any *federal work, undertaking or business*, as defined in section 2 of the *Canada Labour Code*, including a *private constable*, as defined in subsection 3(1) of that Act, other than

Commissaire à l'équité salariale Le Commissaire à l'équité salariale nommé conformément au paragraphe 26(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. (*Pay Equity Commissioner*)

employé

- a) Personne employée dans la fonction publique, à l'exclusion de toute personne :
 - (i) nommée par le gouverneur en conseil, en vertu d'une loi fédérale, à un poste prévu par cette loi,
 - (ii) recrutée sur place à l'étranger,
 - (iii) employée dans le cadre d'un programme désigné par l'employeur comme un programme d'embauche des étudiants;
- b) officier ou militaire du rang des Forces canadiennes;
- c) personne employée par un employeur visé à l'alinéa (2)e) dans le cadre d'une *entreprise fédérale*, au sens de l'article 2 du *Code canadien du travail*, y compris un *agent de police privé* au sens du paragraphe 3(1) de cette loi, à l'exclusion de toute personne employée dans le cadre d'un programme désigné par l'employeur comme un programme d'embauche des étudiants ou de tout étudiant travaillant pour l'employeur uniquement pendant ses vacances;
- c.1) personne employée par une personne morale visée à l'alinéa (2)e.1), à l'exclusion de toute personne employée dans le cadre d'un programme désigné par l'employeur comme un programme d'embauche des étudiants ou de tout étudiant travaillant pour l'employeur uniquement pendant ses vacances;
- d) entrepreneur dépendant, à l'égard de l'employeur visé à l'alinéa (2)f);
- e) personne employée par le gouvernement du Yukon;
- f) personne employée par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest;
- g) personne employée par le gouvernement du Nunavut. (*employee*)

entrepreneur dépendant S'entend au sens du paragraphe 3(1) du *Code canadien du travail*. (*dependent contractor*)

fonction publique L'ensemble des postes qui sont compris dans les entités ci-après ou qui en relèvent :

(i) a person employed under a program designated by the employer as a student employment program, or

(ii) a student employed by the employer solely during the student's vacation periods;

(c.1) a person employed by an employer referred to in paragraph (2)(e.1), other than

(i) a person employed under a program designated by the employer as a student employment program, or

(ii) a student employed by the employer solely during the student's vacation periods;

(d) in respect of an employer referred to in paragraph (2)(f), a dependent contractor;

(e) a person employed by the government of Yukon;

(f) a person employed by the government of the Northwest Territories; and

(g) a person employed by the government of Nunavut. (*employé*)

employee organization has the same meaning as in subsection 2(1) of the *Federal Public Sector Labour Relations Act*. (*organisation syndicale*)

group of job classes means a series of job classes that bear a relationship to each other because of the nature of the work required to be performed within each job class in the series and that are organized in successive levels. (*groupe de catégories d'emplois*)

Minister means the member of the Queen's Privy Council for Canada designated under section 5. (*ministre*)

non-unionized employee means an employee who is not a member of a bargaining unit, other than an employee who occupies a position declared to be a *managerial or confidential position* as defined in subsection 2(1) of the *Federal Public Sector Labour Relations Act* or an employee who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations. (*non syndiqué*)

Pay Equity Commissioner means the Pay Equity Commissioner appointed under subsection 26(1) of the *Canadian Human Rights Act*. (*Commissaire à l'équité salariale*)

a) les ministères figurant à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;

b) les autres secteurs de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe IV de cette loi;

c) les organismes distincts figurant à l'annexe V de la même loi. (*public service*)

groupe de catégories d'emploi Ensemble de catégories d'emploi liées entre elles en raison de la nature des tâches que comporte chaque catégorie de l'ensemble et organisées par niveaux successifs. (*group of job classes*)

masse salariale S'entend de la totalité des salaires à verser aux employés de l'employeur. (*payroll*)

ministre Le membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada désigné en vertu de l'article 5. (*Minister*)

non syndiqué Se dit de l'employé qui ne fait pas partie d'une unité de négociation. La présente définition ne vise pas les employés occupant un *poste de direction ou de confiance* au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. (*non-unionized employee*)

organisation syndicale S'entend au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. (*employee organization*)

rémunération Toute forme de traitement à verser à un employé en contrepartie de son travail et, notamment :

a) les salaires, les commissions, les indemnités de vacances ou de départ et les primes;

b) les rétributions en nature;

c) les cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature;

d) les autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur. (*compensation*)

syndicat S'entend au sens du paragraphe 3(1) du *Code canadien du travail*. (*trade union*)

payroll, in respect of an employer, means the total of all salaries payable to the employer's employees. (*masse salariale*)

public service means the several positions in or under

- (a) the departments named in Schedule I to the *Financial Administration Act*;
- (b) the other portions of the federal public administration named in Schedule IV to that Act; and
- (c) the separate agencies named in Schedule V to that Act. (*fonction publique*)

trade union has the same meaning as in subsection 3(1) of the *Canada Labour Code*. (*syndicat*)

Tribunal means the Canadian Human Rights Tribunal established by section 48.1 of the *Canadian Human Rights Act*. (*Tribunal*)

unionized employee means an employee who is a member of a bargaining unit that is represented by a bargaining agent. (*syndiqué*)

Employers

(2) For the purposes of this Act, each of the following is considered to be an employer:

- (a) Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board, in respect of the aggregate of the departments and other portions of the federal public administration named in Schedules I and IV, respectively, to the *Financial Administration Act*, except that the reference to the Royal Canadian Mounted Police in that Schedule IV is deemed to be a reference to the Royal Canadian Mounted Police only in respect of civilian employees appointed or employed in accordance with section 10 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*;
- (b) Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board, in respect of the Canadian Forces;
- (c) Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board, in respect of the Royal Canadian Mounted Police, in relation to *members* as defined in subsection 2(1) of the *Royal Canadian Mounted Police Act*;
- (d) in respect of a *separate agency*, as defined in subsection 11(1) of the *Financial Administration Act*, Her Majesty in right of Canada as represented by the separate agency;

syndiqué Se dit de l'employé qui fait partie d'une unité de négociation représentée par un agent négociateur. (*unionized employee*)

taux d'escompte Taux d'intérêt fixé périodiquement par la Banque du Canada qui représente le taux minimum auquel elle consent des avances à court terme aux membres de l'Association canadienne des paiements. (*bank rate*)

Tribunal Le Tribunal canadien des droits de la personne constitué par l'article 48.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. (*Tribunal*)

unité de négociation S'entend soit au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, soit au sens du paragraphe 3(1) du *Code canadien du travail*, selon le cas. (*bargaining unit*)

Employeurs

(2) Pour l'application de la présente loi, chacune des personnes suivantes est considérée être un employeur :

- a) Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, à l'égard de l'ensemble des ministères figurant à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et des autres secteurs de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe IV de cette loi, mais la mention de la Gendarmerie royale du Canada figurant à cette dernière annexe est réputée viser la Gendarmerie royale du Canada uniquement relativement au personnel civil nommé ou employé au titre de l'article 10 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*;
- b) Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, à l'égard des Forces canadiennes;
- c) Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, à l'égard de la Gendarmerie royale du Canada relativement aux *membres* au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*;
- d) Sa Majesté du chef du Canada, représentée par un *organisme distinct*, au sens du paragraphe 11(1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à l'égard de l'organisme distinct;

(e) each person who employs employees in connection with the operation of any *federal work, undertaking or business*, as defined in section 2 of the *Canada Labour Code*, other than a work, undertaking or business of a local or private nature in Yukon, the Northwest Territories or Nunavut;

(e.1) a corporation established to perform any duty or function on behalf of the Government of Canada, other than a corporation named in Schedule IV or V of the *Financial Administration Act*;

(f) in respect of a dependent contractor, an *employer* as defined in paragraph (b) of that expression in subsection 3(1) of the *Canada Labour Code*;

(g) the government of Yukon;

(h) the government of the Northwest Territories; and

(i) the government of Nunavut.

References to employees in regards to Her Majesty in right of Canada

(3) For the purposes of this Act, every reference to an employer's employees is to be read as a reference to,

(a) in the case of Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board, as employer in respect of the aggregate of the departments and other portions of the federal public administration referred to in paragraph (2)(a), only employees employed in those departments and other portions, other than *members* as defined in subsection 2(1) of the *Royal Canadian Mounted Police Act*;

(b) in the case of Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board, as employer in respect of the Canadian Forces, only officers and non-commissioned members of the Canadian Forces;

(c) in the case of Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board, as employer in respect of the Royal Canadian Mounted Police, only *members* as defined in subsection 2(1) of the *Royal Canadian Mounted Police Act*; and

(d) in the case of Her Majesty in right of Canada as represented by a separate agency, as employer in respect of the separate agency, only employees employed in that separate agency.

Group of employers

4 (1) Two or more employers described in any of paragraphs 3(2)(e) to (i) that are subject to this Act may form a group and apply to the Pay Equity Commissioner to

e) quiconque a des employés dans le cadre d'une *entreprise fédérale*, au sens de l'article 2 du *Code canadien du travail*, à l'exception d'une entreprise de nature locale ou privée au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut;

e.1) la personne morale constituée en vue de l'exécution d'une mission pour le compte de l'État canadien, à l'exception d'une personne morale figurant aux annexes IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;

f) l'employeur visé à l'alinéa b) de la définition de *employeur* au paragraphe 3(1) du *Code canadien du travail*, à l'égard d'un entrepreneur dépendant;

g) le gouvernement du Yukon;

h) le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest;

i) le gouvernement du Nunavut.

Mention des employés à l'égard de Sa Majesté du chef du Canada

(3) Dans la présente loi, toute mention des employés d'un employeur vaut mention :

a) dans le cas de Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, à titre d'employeur à l'égard de l'ensemble des ministères et autres secteurs de l'administration publique fédérale visés à l'alinéa (2)a), uniquement des employés de ces ministères et autres secteurs, à l'exclusion des *membres* au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*;

b) dans le cas de Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, à titre d'employeur à l'égard des Forces canadiennes, uniquement des officiers ou militaires du rang;

c) dans le cas de Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, à titre d'employeur à l'égard de la Gendarmerie royale du Canada, uniquement des *membres* au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur la gendarmerie royale du Canada*;

d) dans le cas de Sa Majesté du chef du Canada, représentée par un organisme distinct, à titre d'employeur à l'égard de l'organisme distinct, uniquement des employés de cet organisme distinct.

Groupe d'employeurs

4 (1) Au moins deux employeurs visés à l'un des alinéas 3(2)e) à i) et assujettis à la présente loi peuvent former un groupe et demander au Commissaire à l'équité

have the group of employers recognized as a single employer.

References to employers

(2) If a group of employers is recognized by the Pay Equity Commissioner as a single employer under section 106, every reference in sections 19 to 21, 27, 32, 35, 38 to 41, 43 to 50 and 54, subsection 57(1), sections 64, 75, 78, 79 and 82, subsections 85(1) and 104(2), sections 111, 147, 148 and 151, subsection 157(1) and paragraph 181(1)(c) to an employer is, in respect of the group of employers, to be read as a reference to that group of employers, unless the context otherwise requires.

References to employers

(3) If a group of employers is recognized by the Pay Equity Commissioner as a single employer under section 106, every reference in sections 118 to 120, subsections 149(2) and 150(3), paragraph 158(1)(b), subsections 158(2) and (3) and section 168 to an employer may, in respect of the group of employers, be read as a reference to that group of employers or to any employer in the group, as the context requires.

Date on which group becomes subject to Act

(4) If the Pay Equity Commissioner recognizes a group of employers as a single employer, the date on which the group of employers is considered to have become subject to this Act for the purpose of subsection 55(1) and paragraphs 61(1)(b) and 89(2)(b) is the date chosen by that Commissioner.

Designation of Minister

Designation of Minister

5 The Governor in Council may, by order, designate a member of the Queen's Privy Council for Canada as the Minister for the purposes of this Act.

Application

Employers subject to Act on coming into force

6 The following employers become subject to this Act on the date on which this section comes into force:

- (a)** an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(a) to (d) that

salariale de reconnaître le groupe comme étant un seul employeur.

Mentions de l'employeur

(2) Si un groupe d'employeurs est reconnu par le Commissaire à l'équité salariale comme étant un seul employeur en vertu de l'article 106, en ce qui concerne ce groupe d'employeurs, toute mention de l'employeur aux articles 19 à 21, 27, 32, 35, 38 à 41, 43 à 50 et 54, au paragraphe 57(1), aux articles 64, 75, 78, 79 et 82, aux paragraphes 85(1) et 104(2), aux articles 111, 147 et 148, à l'article 151, au paragraphe 157(1) et à l'alinéa 181(1)c) vaut mention de ce groupe d'employeurs, sauf indication contraire du contexte.

Mentions de l'employeur

(3) Si un groupe d'employeurs est reconnu par le Commissaire à l'équité salariale comme étant un seul employeur en vertu de l'article 106, toute mention — aux articles 118 à 120, aux paragraphes 149(2) et 150(3), à l'alinéa 158(1)b), aux paragraphes 158(2) et (3) et à l'article 168 — d'un employeur peut, en ce qui a trait au groupe d'employeurs, être considéré comme valant mention de ce groupe ou de tout employeur faisant partie de ce groupe, selon le cas.

Date à laquelle le groupe est réputé être devenu assujéti à la présente loi

(4) Pour l'application du paragraphe 55(1) et des alinéas 61(1)b) et 89(2)b), la date à laquelle un groupe d'employeurs reconnu par le Commissaire à l'équité salariale comme étant un seul employeur est réputé être devenu assujéti à la présente loi est déterminée par le Commissaire.

Désignation du ministre

Désignation du ministre

5 Le gouverneur en conseil peut, par décret, désigner tout membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada à titre de ministre chargé de l'application de la présente loi.

Champ d'application

Employeurs assujéti à la présente loi dès l'entrée en vigueur

6 Les employeurs ci-après deviennent assujéti à la présente loi dès la date d'entrée en vigueur du présent article :

- a)** l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) qui est considéré compter :

(i) is considered under subparagraph 8(a)(i) to have 10 to 99 employees, or

(ii) is considered under subparagraph 8(b)(i) to have 100 or more employees; and

(b) an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(e) to (i) that

(i) is considered under subparagraph 9(a)(i) to have 10 to 99 employees, or

(ii) is considered under subparagraph 9(b)(i) to have 100 or more employees.

Later date in public sector — 10 to 99 employees

7 (1) An employer referred to in any of paragraphs 3(2)(a) to (d) that is considered under subparagraph 8(a)(ii) to have 10 to 99 employees becomes subject to this Act on the first day of the fiscal year immediately after the fiscal year in which the average of the number of the employer's employees was at least 10 but less than 100.

Public sector — 100 or more employees

(2) An employer referred to in any of paragraphs 3(2)(a) to (d) that is considered under subparagraph 8(b)(ii) to have 100 or more employees becomes subject to this Act on the first day of the fiscal year immediately after the fiscal year in which the average of the number of the employer's employees was 100 or more.

Private sector and territorial governments — 10 to 99 employees

(3) An employer referred to in any of paragraphs 3(2)(e) to (i) that is considered under subparagraph 9(a)(ii) to have 10 to 99 employees becomes subject to this Act on January 1 of the calendar year immediately after the calendar year in which the average of the number of the employer's employees was at least 10 but less than 100.

Private sector and territorial governments — 100 or more employees

(4) An employer referred to in any of paragraphs 3(2)(e) to (i) that is considered under subparagraph 9(b)(ii) to have 100 or more employees becomes subject to this Act on January 1 of the calendar year immediately after the calendar year in which the average of the number of the employer's employees was more than 100.

Determination of number of employees — public sector

8 For the purpose of sections 6 and 7

(i) soit de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés, au titre du sous-alinéa 8a)(i),

(ii) soit au moins cent employés, au titre du sous-alinéa 8b)(i);

b) l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) qui est considéré compter :

(i) soit de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés, au titre du sous-alinéa 9a)(i),

(ii) soit au moins cent employés, au titre du sous-alinéa 9b)(i).

Date tardive : 10 à 99 employés du secteur public

7 (1) L'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) qui est considéré, au titre du sous-alinéa 8a)(ii), compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés devient assujéti à la présente loi dès le premier jour de l'exercice suivant l'exercice au cours duquel il compte, en moyenne, au moins dix employés, mais moins de cent.

Cent employés et plus du secteur public

(2) L'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) qui est considéré, au titre du sous-alinéa 8b)(ii), compter au moins cent employés devient assujéti à la présente loi dès le premier jour de l'exercice suivant l'exercice au cours duquel il compte, en moyenne, au moins cent employés.

10 à 99 employés du secteur privé et des gouvernements des territoires

(3) L'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) qui est considéré, au titre du sous-alinéa 9a)(ii), compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés devient assujéti à la présente loi dès le 1^{er} janvier de l'année civile suivant celle au cours de laquelle il compte, en moyenne, au moins dix employés, mais moins de cent.

Cent employés et plus du secteur privé et des gouvernements des territoires

(4) L'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) qui est considéré, au titre du sous-alinéa 9b)(ii), compter au moins cent employés devient assujéti à la présente loi dès le 1^{er} janvier de l'année civile suivant celle au cours de laquelle il compte, en moyenne, au moins cent employés.

Calcul du nombre d'employés : secteur public

8 Pour l'application des articles 6 et 7 :

(a) an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(a) to (d) is considered to have 10 to 99 employees if

(i) the average of the number of the employer's employees in the fiscal year immediately before the fiscal year in which this section comes into force is at least 10 but less than 100, or

(ii) the average of the number of the employer's employees in the fiscal year in which this section comes into force or in any subsequent fiscal year is at least 10 but less than 100; and

(b) an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(a) to (d) is considered to have 100 or more employees if

(i) the average of the number of the employer's employees in the fiscal year immediately before the fiscal year in which this section comes into force is 100 or more, or

(ii) the average of the number of the employer's employees in the fiscal year in which this section comes into force or in any subsequent fiscal year is 100 or more.

Determination of number of employees — private sector and territorial governments

9 For the purpose of sections 6 and 7

(a) an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(e) to (i) is considered to have 10 to 99 employees if

(i) the average of the number of the employer's employees in the calendar year immediately before the calendar year in which this section comes into force is at least 10 but less than 100, or

(ii) the average of the number of the employer's employees in the calendar year in which this section comes into force or in any subsequent calendar year is at least 10 but less than 100; and

(b) an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(e) to (i) is considered to have 100 or more employees if

(i) the average of the number of the employer's employees in the calendar year immediately before the calendar year in which this section comes into force is 100 or more, or

a) l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) est considéré compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés dans les cas suivants :

(i) la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'exercice précédant celui au cours duquel le présent article entre en vigueur est d'au moins dix, mais de moins de cent,

(ii) la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'exercice au cours duquel le présent article entre en vigueur ou au cours de tout exercice postérieur est d'au moins dix, mais de moins de cent;

b) l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) est considéré compter au moins cent employés dans les cas suivants :

(i) la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'exercice précédant celui au cours duquel le présent article entre en vigueur est d'au moins cent,

(ii) la moyenne du nombre d'employés au cours de l'exercice au cours duquel le présent article entre en vigueur ou au cours de tout exercice postérieur est d'au moins cent.

Calcul du nombre d'employés : secteur privé et gouvernements des territoires

9 Pour l'application des articles 6 et 7 :

a) l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) est considéré compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés dans les cas suivants :

(i) la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'année civile précédant celle au cours de laquelle le présent article entre en vigueur est d'au moins dix, mais de moins de cent,

(ii) la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'année civile au cours de laquelle le présent article entre en vigueur ou au cours de toute année civile postérieure est d'au moins dix, mais de moins de cent;

b) l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) est considéré compter au moins cent employés dans les cas suivants :

(i) la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'année civile précédant celle au cours de laquelle le présent article entre en vigueur est d'au moins cent,

(ii) the average of the number of the employer's employees in the calendar year in which this section comes into force or in any subsequent calendar year is 100 or more.

Exemption

10 The governments of Yukon, the Northwest Territories and Nunavut are exempt from the application of this Act until the date that the Governor in Council may, by order, specify in respect of that government.

Exemption

11 (1) Indigenous governing bodies that are employers are exempt from the application of this Act until the date that the Governor in Council may, by order, specify.

Definition of *Indigenous governing body*

(2) In this section, *Indigenous governing body* means a council, government or other entity that is authorized to act on behalf of an Indigenous group, community or people that holds rights recognized and affirmed by section 35 of the *Constitution Act, 1982*.

PART 1

Pay Equity Plan

Requirement to establish plan

12 Every employer must establish a pay equity plan in accordance with this Act in respect of its employees.

Requirement to establish plan — group of employers

13 Every group of employers must establish a pay equity plan in accordance with this Act in respect of the employees of the employers in the group.

Notice — employers referred to in subsection 16(1)

14 (1) An employer referred to in subsection 16(1) must post a notice

- (a) setting out its obligation
- (i) to establish a pay equity plan, and
- (ii) to make all reasonable efforts to establish a pay equity committee for that purpose;
- (b) setting out the requirements for the committee's membership;

(ii) la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'année civile au cours de laquelle le présent article entre en vigueur ou au cours de toute année civile postérieure est d'au moins cent.

Exemption

10 Les gouvernements du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut sont exemptés de l'application de la présente loi jusqu'à la date que le gouverneur en conseil peut préciser par décret pour chacun d'eux.

Exemption

11 (1) Les corps dirigeants autochtones qui sont des employeurs sont exemptés de l'application de la présente loi jusqu'à la date que le gouverneur en conseil peut préciser par décret.

Définition de *corps dirigeant autochtone*

(2) Au présent article, *corps dirigeant autochtone* s'entend d'un conseil, d'un gouvernement ou de toute autre entité autorisé à agir pour le compte d'un groupe, d'une collectivité ou d'un peuple autochtones titulaires de droits reconnus et confirmés par l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*.

PARTIE 1

Plan d'équité salariale

Obligation d'établir un plan d'équité salariale

12 Tout employeur est tenu d'établir, conformément à la présente loi, un plan d'équité salariale pour ses employés.

Obligation d'établir un plan d'équité salariale : groupe d'employeurs

13 Tout groupe d'employeur est tenu d'établir, conformément à la présente loi, un plan d'équité salariale pour les employés des employeurs faisant partie du groupe.

Avis : employeur visé au paragraphe 16(1)

14 (1) Tout employeur visé au paragraphe 16(1) est tenu d'afficher un avis :

- a) indiquant qu'il a l'obligation :
 - (i) d'établir un plan d'équité salariale,
 - (ii) de faire tous les efforts raisonnables pour constituer un comité d'équité salariale à cette fin;
- b) décrivant les règles relatives à la composition du comité d'équité salariale;

(c) informing its non-unionized employees, if any, of their right to designate the committee members who will represent them; and

(d) informing its unionized employees, if any, that their bargaining agent will select the committee members who will represent the employees who are members of any bargaining unit represented by that bargaining agent.

Notice — employers referred to in subsection 16(2)

(2) An employer referred to in subsection 16(2) must post a notice

(a) setting out its obligation to establish a pay equity plan; and

(b) if it has decided to establish a pay equity committee,

(i) setting out the requirements for the committee's membership, and

(ii) informing its employees of their right to designate the committee members who will represent them.

Notice — group of employers referred to in subsection 17(1)

15 (1) Each employer that is in a group of employers referred to in subsection 17(1) must post a notice

(a) indicating that it is in a group of employers;

(b) setting out the group's obligation

(i) to establish a pay equity plan, and

(ii) to make all reasonable efforts to establish a pay equity committee for that purpose;

(c) setting out the requirements for the committee's membership;

(d) informing the employer's non-unionized employees, if any, of their right to designate the committee members who will represent the non-unionized employees of all of the employers in the group of employers; and

(e) informing the employer's unionized employees, if any, that their bargaining agent will select the committee members who will represent the employees — of all of the employers in the group of employers — who are members of any bargaining unit represented by that bargaining agent.

(c) informant les employés non syndiqués de leur droit de désigner les membres qui les représenteront;

(d) informant les employés syndiqués que leurs agents négociateurs choisiront les membres qui représenteront les employés syndiqués faisant partie de toute unité de négociation représentée par ces agents négociateurs.

Avis : employeur visé au paragraphe 16(2)

(2) Tout employeur visé au paragraphe 16(2) est tenu d'afficher un avis :

a) indiquant qu'il a l'obligation d'établir un plan d'équité salariale;

b) s'il a décidé de constituer un comité d'équité salariale :

(i) décrivant les règles relatives à sa composition,

(ii) informant les employés de leur droit de désigner les membres qui les représenteront.

Avis : groupe d'employeurs visé au paragraphe 17(1)

15 (1) Tout employeur faisant partie d'un groupe d'employeurs visé au paragraphe 17(1) est tenu d'afficher un avis :

a) indiquant qu'il fait partie d'un groupe d'employeurs;

b) indiquant que le groupe d'employeurs a l'obligation :

(i) d'établir un plan d'équité salariale,

(ii) de faire tous les efforts raisonnables pour constituer un comité d'équité salariale à cette fin;

c) décrivant les règles relatives à la composition du comité d'équité salariale;

d) informant les employés non syndiqués de leur droit de désigner les membres qui représenteront les employés non syndiqués de tous les employeurs du groupe;

e) informant les employés syndiqués que leurs agents négociateurs choisiront les membres qui représenteront les employés syndiqués — de tous les employeurs du groupe — faisant partie de toute unité de négociation représentée par ces agents négociateurs.

Notice — group of employers referred to in subsection 17(2)

(2) Each employer that is in a group of employers referred to in subsection 17(2) must post a notice

- (a) indicating that it is in a group of employers;
- (b) setting out the group's obligation to establish a pay equity plan; and
- (c) if the group has decided to establish a pay equity committee,
 - (i) setting out the requirements for the committee's membership, and
 - (ii) informing the employer's employees of their right to designate the committee members who will represent the employees of all of the employers in the group of employers.

Requirement to establish pay equity committee

16 (1) The following employers must, in respect of the pay equity plan that the employer is required to establish, make all reasonable efforts to establish a pay equity committee:

- (a) an employer that is considered to have 100 or more employees for the purpose of section 6 or 7, as the case may be; or
- (b) an employer that is considered to have 10 to 99 employees for the purpose of section 6 or 7, as the case may be, if some or all of its employees were unionized employees on the date on which the employer became subject to this Act.

Voluntary establishment of pay equity committee

(2) An employer that is considered to have 10 to 99 employees for the purpose of section 6 or 7, as the case may be, may, on its own initiative or at the request of an employee, decide to establish a pay equity committee if all of its employees were non-unionized employees on the date on which the employer became subject to this Act.

Notice to Pay Equity Commissioner

(3) An employer referred to in subsection (2) that establishes a pay equity committee must notify the Pay Equity Commissioner that it has done so.

Requirement to establish pay equity committee — group of employers

17 (1) The following groups of employers must, in respect of the pay equity plan that the group is required to

Avis : groupe d'employeurs visé au paragraphe 17(2)

(2) Tout employeur faisant partie d'un groupe d'employeurs visé au paragraphe 17(2) est tenu d'afficher un avis :

- a) indiquant qu'il fait partie d'un groupe d'employeurs;
- b) indiquant que le groupe d'employeurs a l'obligation d'établir un plan d'équité salariale;
- c) si le groupe a décidé de constituer un comité d'équité salariale :
 - (i) décrivant les règles relatives à sa composition,
 - (ii) informant les employés de leur droit de désigner les membres qui représenteront les employés de tous les employeurs du groupe.

Obligation de constituer un comité d'équité salariale

16 (1) Est tenu, à l'égard du plan d'équité salariale qu'il a l'obligation d'établir, de faire tous les efforts raisonnables pour constituer un comité d'équité salariale :

- a) l'employeur qui est considéré compter au moins cent employés pour l'application des articles 6 ou 7, selon le cas;
- b) l'employeur qui est considéré compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés pour l'application des articles 6 ou 7, selon le cas, dont certains, ou tous, à la date à laquelle il est devenu assujéti à la présente loi, sont syndiqués.

Constitution volontaire d'un comité d'équité salariale

(2) Tout employeur qui est considéré compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés pour l'application des articles 6 ou 7, selon le cas, tous non syndiqués à la date à laquelle l'employeur est devenu assujéti à la présente loi peut décider, de sa propre initiative ou à la demande de l'un de ses employés, de constituer un comité d'équité salariale.

Avis au Commissaire à l'équité salariale

(3) L'employeur visé au paragraphe (2) qui constitue un comité d'équité salariale en avise le Commissaire à l'équité salariale.

Obligation de constituer un comité d'équité salariale : groupe d'employeurs

17 (1) Est tenu, à l'égard du plan d'équité salariale que le groupe a l'obligation d'établir, de faire tous les efforts

establish, make all reasonable efforts to establish a pay equity committee:

- (a) a group of employers that is considered under section 18 to have 100 or more employees; or
- (b) a group of employers that is considered under section 18 to have 10 to 99 employees, if at least one of the employers in the group had unionized employees on the date on which it became subject to this Act.

Voluntary establishment of pay equity committee

(2) A group of employers that is considered under section 18 to have 10 to 99 employees, may, on its own initiative or at the request of an employee, decide to establish a pay equity committee if each of the employers in the group had only non-unionized employees on the date on which it became subject to this Act.

Notice to Pay Equity Commissioner

(3) A group of employers referred to in subsection (2) that establishes a pay equity committee must notify the Pay Equity Commissioner that it has done so.

Number of employees — group of employers

18 For the purpose of section 17,

- (a) a group of employers is considered to have 100 or more employees if the sum of the average of the number of employees of each of the employers in the group — that average, for each of those employers, being the average of the number described in paragraph 9(a) or (b) that determined the date on which the employer became subject to this Act — is 100 or more; and
- (b) a group of employers is considered to have 10 to 99 employees if the sum of the average of the number of employees of each of the employers in the group — that average, for each of those employers, being the average of the number described in paragraph 9(a) that determined the date on which the employer became subject to this Act — is at least 10 but less than 100.

Composition of committee

19 (1) A pay equity committee is to be composed of at least three members and must also meet the following requirements:

- (a) at least two-thirds of the members must represent the employees to whom the pay equity plan relates;

raisonnables pour constituer un comité d'équité salariale :

- a) le groupe d'employeurs qui est considéré, au titre de l'article 18, compter au moins cent employés;
- b) le groupe d'employeurs qui est considéré, au titre de l'article 18, compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés, et dont au moins l'un des employeurs du groupe a des employés syndiqués à la date à laquelle celui-ci est devenu assujéti à la présente loi.

Constitution volontaire d'un comité d'équité salariale

(2) Tout groupe d'employeurs qui est considéré, au titre de l'article 18, compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés, et dont chacun des employeurs du groupe n'avait que des employés non syndiqués à la date à laquelle il est devenu assujéti à la présente loi, peut décider, de sa propre initiative ou à la demande de l'un des employés, de constituer un comité d'équité salariale.

Avis au Commissaire à l'équité salariale

(3) Le groupe d'employeurs visé au paragraphe (2) qui constitue un comité d'équité salariale en avise le Commissaire à l'équité salariale.

Nombre d'employés : groupe d'employeurs

18 Pour l'application de l'article 17 :

- a) un groupe d'employeurs est considéré compter au moins cent employés si la somme des moyennes du nombre d'employés que comptent, respectivement, les employeurs du groupe — cette moyenne étant, pour chaque employeur du groupe, la moyenne visée aux alinéas 9a) ou b) ayant servi à déterminer la date à laquelle il est devenu assujéti à la présente loi — est d'au moins cent;
- b) un groupe d'employeurs est considéré compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés si la somme des moyennes du nombre d'employés que comptent, respectivement, les employeurs du groupe — cette moyenne étant, pour chaque employeur du groupe, la moyenne décrite à l'alinéa 9a) ayant servi à déterminer la date à laquelle il est devenu assujéti à la présente loi — est d'au moins dix mais de moins de cent.

Composition du comité

19 (1) Le comité d'équité salariale est composé d'au moins trois membres. Les règles ci-après s'appliquent à sa composition :

- a) au moins les deux tiers des membres représentent les employés visés par le plan;

- (b) at least 50% of the members must be women;
- (c) at least one member must be a person selected by the employer to represent it;
- (d) if some or all of the employees to whom the pay equity plan relates are unionized employees, there must be at least the same number of members to represent those employees as there are bargaining agents, with each bargaining agent selecting at least one person to be a member and to represent employees who are members of any bargaining unit represented by that bargaining agent; and
- (e) if some or all of the employees to whom the pay equity plan relates are non-unionized employees, at least one member must be a person selected by those employees to represent them.

Non-unionized employees

- (2) Non-unionized employees must select members to represent them by a majority of votes.

Committee cannot be established

- (3) If the employer is unable to establish a pay equity committee that meets the requirements set out in any of paragraphs (1)(a), (b), (d) and (e), it must apply to the Pay Equity Commissioner for authorization to establish a committee with different requirements than the ones set out in that paragraph.

Vote

- 20 (1) The members who represent employees have, as a group, one vote and the members who represent the employer have, as a group, one vote. A decision of a group counts as a vote only if it is unanimous. If the members who represent employees cannot, as a group, reach a unanimous decision on a matter, that group forfeits its right to vote and the vote of the group of members who represent the employer prevails.

Minimum composition required for vote

- (2) The pay equity committee may hold a vote only if there is present for it
 - (a) at least one member who represents the employer;
 - (b) for each bargaining agent, if any, that selected members, at least one such member; and
 - (c) one member who represents non-unionized employees, if any.

- b) au moins cinquante pour cent des membres sont des femmes;
- c) au moins un membre, choisi par l'employeur, représente celui-ci;
- d) s'agissant des employés syndiqués visés par le plan, il y a autant de membres représentant les employés syndiqués qu'il y a d'agents négociateurs, et chaque agent négociateur choisit au moins un membre pour représenter les employés syndiqués faisant partie de toute unité de négociation représentée par l'agent négociateur;
- e) s'agissant des employés non syndiqués visés par le plan, au moins un des membres, choisi par eux, les représente.

Employés non syndiqués

- (2) Les employés non syndiqués choisissent les membres qui les représenteront à la majorité des voix.

Comité ne respectant pas les règles au moment de sa constitution

- (3) S'il ne réussit pas à constituer un comité d'équité salariale dont la composition est conforme aux règles prévues à l'un ou l'autre des alinéas (1)a), b), d) et e), l'employeur demande au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser la constitution d'un comité dont la composition diffère de celle prévue à cet alinéa.

Vote

- 20 (1) L'ensemble des membres représentant les employés et l'ensemble des membres représentant l'employeur ont droit respectivement à un seul vote. La décision des membres d'un ensemble ne vaut comme vote que si elle est unanime. Si, sur une question donnée, l'ensemble des membres représentant les employés ne peut parvenir à une décision unanime, il perd son droit de voter et le vote de l'ensemble des membres représentant l'employeur l'emporte.

Nombre minimal de membres présents lors du vote

- (2) Pour qu'un vote puisse avoir lieu, doivent être présents au moins un membre représentant l'employeur, au moins un membre pour chacun des agents négociateurs ayant choisi des membres et au moins un membre représentant les employés non syndiqués, le cas échéant.

Directions from employer

21 (1) An employer must give to any member of a pay equity committee who represents the employer sufficient direction to permit the member to perform their work as the employer's representative on the committee.

Directions from bargaining agent

(2) A bargaining agent must give to any member of a pay equity committee who represents employees who are members of any bargaining unit represented by the bargaining agent sufficient direction to permit the member to perform their work as those employees' representative on the committee.

Measures to facilitate the selection of members

22 (1) To facilitate the selection of employee representatives on a pay equity committee, an employer must make available, as necessary, its premises and equipment and must permit its employees to take time away from their work, as required, to participate in the selection process.

Measures to support work of committee

(2) Once the pay equity committee is established, the employer must make available, as necessary, its premises and equipment for the work of the committee and must permit employees who are members of the committee to take time away from their work, as required, to participate in training sessions and meetings of the committee and to perform their work as a member of the committee.

Employee deemed at work

(3) An employee who takes time away from their work in accordance with subsection (1) or (2) is deemed to be at work for all purposes.

Requirement to provide information — employer

23 (1) An employer must provide the pay equity committee with any information in the employer's possession that the committee considers necessary for the establishment of the pay equity plan.

Requirement to provide information — employees and bargaining agents

(2) Every employee to whom the pay equity plan relates and, if some of those employees are unionized employees, every bargaining agent that represents those unionized employees, must provide the pay equity committee with any information within their knowledge or control that the committee considers necessary for the establishment of the pay equity plan.

Directives de l'employeur

21 (1) L'employeur est tenu de donner à tout membre qui le représente au comité d'équité salariale des directives suffisantes pour lui permettre de s'acquitter de ses tâches à titre de membre du comité représentant l'employeur.

Directives de l'agent négociateur

(2) L'agent négociateur est tenu de donner à tout membre qui représente, au comité d'équité salariale, les employés syndiqués faisant partie d'une unité de négociation représentée par l'agent négociateur des directives suffisantes pour permettre au membre de s'acquitter de ses tâches à titre de membre du comité représentant ces employés.

Mesures pour faciliter la sélection des membres

22 (1) En vue de faciliter la sélection des membres représentant les employés au comité d'équité salariale, l'employeur rend accessibles, au besoin, ses locaux et son équipement et permet aux employés de s'absenter de leur travail, le temps nécessaire pour participer au processus de sélection.

Mesures à l'appui des travaux du comité

(2) Une fois le comité d'équité salariale constitué, l'employeur rend accessibles, au besoin, ses locaux et son équipement pour les travaux du comité et permet aux employés membres du comité de s'absenter de leur travail, le temps nécessaire pour suivre de la formation, participer aux réunions du comité et s'acquitter de leurs tâches à titre de membres du comité.

Employé réputé être au travail

(3) L'employé qui s'absente du travail au titre des paragraphes (1) ou (2) est réputé, à toutes fins utiles, être au travail.

Obligation de l'employeur de fournir des renseignements

23 (1) L'employeur fournit au comité d'équité salariale les renseignements en sa possession que ce dernier estime nécessaires à l'établissement du plan d'équité salariale.

Obligation des employés et des agents négociateurs de fournir des renseignements

(2) Les employés visés par le plan d'équité salariale et, le cas échéant, les agents négociateurs représentant des employés syndiqués visés par le plan fournissent au comité d'équité salariale les renseignements dont ils ont connaissance ou le contrôle et que le comité estime nécessaires à l'établissement du plan d'équité salariale.

Requirement to keep information confidential — committee members

24 (1) Each person who is or was a member of a pay equity committee to which information is provided in accordance with section 23 must keep confidential — except for the purpose for which it is provided — any of the information that is specified by the employer, employee or bargaining agent, as the case may be, as being confidential.

Employers and bargaining agents

(2) Each employer and each bargaining agent that receives, from a member of a pay equity committee, information that the member is required under subsection (1) to keep confidential, must also keep the information confidential.

Notice of establishment of plan without committee

25 If an employer, despite having made all reasonable efforts, is unable to establish a pay equity committee, the employer must apply to the Pay Equity Commissioner for authorization to establish the pay equity plan without a pay equity committee. If that authorization is granted, the employer must post a notice informing the employees to whom the pay equity plan relates that the employer will establish the pay equity plan without a pay equity committee.

Notice of establishment of plan without committee — group of employers

26 If a group of employers, despite having made all reasonable efforts, is unable to establish a pay equity committee, the group must apply to the Pay Equity Commissioner for authorization to establish the pay equity plan without a committee. If that authorization is granted, each employer in the group must post a notice informing its employees to whom the pay equity plan relates that the group of employers will establish the pay equity plan without a committee.

Committee does not meet requirement after establishment

27 If a pay equity committee established by an employer does not, at any time after it has been established, meet the requirements set out in any of paragraphs 19(1)(a), (b), (d) and (e), the employer must apply to the Pay Equity Commissioner for authorization for the continuation of the committee with different requirements than the ones set out in that paragraph.

Committee cannot perform work

28 If, at any time after establishing a pay equity committee, an employer is of the opinion that the committee is unable to perform its work, the employer may apply to

Obligation d'assurer la confidentialité des renseignements : membres du comité

24 (1) Les membres du comité d'équité salariale et les personnes qui l'ont été sont tenus de traiter comme confidentiels les renseignements, fournis en application de l'article 23, que l'employeur, les employés ou les agents négociateurs, selon le cas, désignent comme tels, sauf en ce qui concerne les fins auxquelles ils sont fournis.

Employeur et agents négociateurs

(2) L'employeur et les agents négociateurs à qui sont communiqués, par des membres du comité d'équité salariale, des renseignements que ces derniers sont tenus de traiter comme confidentiels au titre du paragraphe (1), sont également tenus de les traiter comme confidentiels.

Avis d'établissement du plan sans comité

25 Si, après avoir fait tous les efforts raisonnables, il ne parvient pas à constituer un comité d'équité salariale, l'employeur demande au Commissaire à l'équité salariale de l'autoriser à établir le plan d'équité salariale sans comité. Si le Commissaire donne son autorisation, l'employeur affiche un avis informant les employés visés par le plan qu'il établira le plan d'équité salariale sans comité.

Avis d'établissement du plan sans comité : groupe d'employeurs

26 Si, après avoir fait tous les efforts raisonnables, il ne parvient pas à constituer un comité d'équité salariale, le groupe d'employeurs demande au Commissaire à l'équité salariale de l'autoriser à établir le plan d'équité salariale sans comité. Si le Commissaire donne son autorisation, chaque employeur faisant partie du groupe affiche un avis informant ses employés visés par le plan que le groupe d'employeurs établira le plan d'équité salariale sans comité.

Comité ne respectant pas les règles après sa constitution

27 Si, à tout moment après la constitution du comité d'équité salariale, la composition de celui-ci n'est plus conforme aux règles prévues à l'un ou l'autre des alinéas 19(1)a), b), d) et e), l'employeur demande au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser la continuation d'un comité dont la composition diffère de celle prévue à cet alinéa.

Comité incapable de faire son travail

28 L'employeur qui est d'avis que le comité d'équité salariale est incapable de faire son travail peut, à tout moment après la constitution du comité, demander au

the Pay Equity Commissioner for authorization to establish the pay equity plan without a committee. If that authorization is granted, the employer must post a notice informing the employees to whom the pay equity plan relates that the employer will establish the pay equity plan without a committee.

Committee cannot perform work — group of employers

29 If, at any time after establishing a pay equity committee, a group of employers is of the opinion that the committee is unable to perform its work, the group may apply to the Pay Equity Commissioner for authorization to establish the pay equity plan without a committee. If that authorization is granted, each employer in the group must post a notice informing its employees to whom the pay equity plan relates that the group of employers will establish the pay equity plan without a committee.

Multiple plans

30 (1) An employer referred to in subsection 16(1) or (3), a bargaining agent for any unionized employees of the employer or a non-unionized employee of the employer may apply to the Pay Equity Commissioner to approve the establishment of more than one pay equity plan.

Multiple plans — group of employers

(2) A group of employers referred to in subsection 17(1) or (3), a bargaining agent for any unionized employees of an employer that is in the group or a non-unionized employee of an employer that is in the group may apply to the Pay Equity Commissioner to approve the establishment of more than one pay equity plan.

Application — required information

(3) The employer, group of employers, bargaining agent or employee, as the case may be, must, in the application,

(a) indicate the number of pay equity plans being proposed; and

(b) identify the employer's employees — or, if the employer is in a group of employers, all of the employees of the employers in the group — to whom each pay equity plan would relate.

Evidence and representations

(4) The Pay Equity Commissioner must give an opportunity to make representations, in the manner that he or she specifies, to the applicant, to the employer or group of employers, if it is not the applicant, and to any bargaining agents and non-unionized employees that are not

Commissaire à l'équité salariale de l'autoriser à établir le plan d'équité salariale sans comité. Si le Commissaire donne son autorisation, l'employeur affiche un avis informant les employés visés par le plan qu'il établira le plan d'équité salariale sans comité.

Comité incapable de faire son travail : groupe d'employeurs

29 Le groupe d'employeurs qui est d'avis que le comité d'équité salariale est incapable de faire son travail peut, à tout moment après la constitution du comité, demander au Commissaire à l'équité salariale de l'autoriser à établir le plan d'équité salariale sans comité. Si le Commissaire donne son autorisation, chaque employeur faisant partie du groupe affiche un avis informant ses employés visés par le plan que le groupe d'employeurs établira le plan d'équité salariale sans comité.

Plans multiples

30 (1) L'employeur visé aux paragraphes 16(1) ou (3), tout agent négociateur représentant des employés syndiqués de l'employeur ainsi que tout employé non syndiqué de l'employeur peuvent demander au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale.

Plans multiples : groupe d'employeurs

(2) Le groupe d'employeurs visé aux paragraphes 17(1) ou (3), tout agent négociateur représentant des employés syndiqués d'un employeur du groupe ainsi que tout employé non syndiqué d'un employeur du groupe peuvent demander au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale.

Éléments à préciser dans la demande

(3) L'employeur, le groupe d'employeurs, l'agent négociateur ou l'employé, selon le cas, qui présente une demande doit, dans sa demande, indiquer le nombre de plans proposés et identifier les employés de l'employeur — ou, dans le cas d'un groupe d'employeurs, tous les employés des employeurs du groupe — qui seront visés par chacun des plans.

Éléments de preuve et observations

(4) Le Commissaire à l'équité salariale donne au demandeur, à l'employeur ou au groupe d'employeurs — s'il n'est pas le demandeur — ainsi qu'à tout agent négociateur ou employé non syndiqué — s'ils ne sont pas le demandeur — que le Commissaire considère comme concerné par la demande la possibilité de présenter leurs

the applicant and that the Pay Equity Commissioner considers would be affected by the application.

Denial of application

(5) The Pay Equity Commissioner must deny the application if he or she is of the opinion that, if more than one pay equity plan were to be established it would not be possible for the employer or group of employers, or a pay equity committee, as the case may be, to identify enough predominantly male job classes for a comparison of compensation to be made under section 47 in respect of each of those pay equity plans.

Approval of application

(6) If the Pay Equity Commissioner approves the application, the employer or group of employers, as the case may be, must establish, in accordance with this Act, each of the pay equity plans whose establishment is approved.

PART 2

Process for Establishment of Pay Equity Plan

Purpose

Steps to be followed

31 The purpose of this Part is to set out the steps leading to the establishment of a pay equity plan.

Identification of Job Classes

Job classes

32 An employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — must start by identifying the job class of positions occupied or that may be occupied by employees to whom the pay equity plan relates. Subject to section 34, positions are considered to be in the same job class if

- (a)** they have similar duties and responsibilities;
- (b)** they require similar qualifications; and
- (c)** they are part of the same compensation plan and are within the same range of salary rates.

éléments de preuve et leurs observations de la manière qu'il précise.

Rejet de la demande

(5) Le Commissaire à l'équité salariale rejette la demande s'il est d'avis que l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale empêcherait l'employeur, le groupe d'employeurs ou le comité d'équité salariale, selon le cas, d'identifier suffisamment de catégories d'emploi à prédominance masculine pour permettre la comparaison de la rémunération au titre de l'article 47 pour chacun des plans.

Approbation de la demande

(6) Si le Commissaire à l'équité salariale approuve la demande, l'employeur ou le groupe d'employeurs, selon le cas, est tenu d'établir, conformément à la présente loi, les plans d'équité salariale selon l'approbation du Commissaire.

PARTIE 2

Processus d'établissement du plan d'équité salariale

Objet

Étapes à suivre

31 La présente partie a pour objet d'énoncer les étapes menant à l'établissement d'un plan d'équité salariale.

Identification des catégories d'emploi

Catégories d'emploi

32 L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — commence par identifier les catégories d'emploi des postes occupés, ou pouvant être occupés, par les employés visés par le plan. Sous réserve de l'article 34, chaque catégorie d'emploi regroupe les postes qui, à la fois :

- a)** comprennent des fonctions et des responsabilités semblables;
- b)** nécessitent des qualifications semblables;
- c)** relèvent du même régime de rémunération et offrent la même gamme de taux de salaire.

One-position job classes

33 A job class may consist of only one position.

Job classes in core public administration

34 Positions in the core public administration that are at the same group and level comprise a single job class.

Determination of Predominantly Female and Predominantly Male Job Classes

Determination

35 Once an employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — has identified all of the job classes under section 32, it must determine which of them are predominantly female job classes and which of them are predominantly male job classes.

Predominantly female job classes

36 A job class is considered to be a predominantly female job class if

- (a) at least 60% of the positions in the job class are occupied by women;
- (b) historically, at least 60% of the positions in the job class were occupied by women; or
- (c) the job class is one that is commonly associated with women due to gender-based occupational stereotyping.

Predominantly male job classes

37 A job class is considered to be a predominantly male job class if

- (a) at least 60% of the positions in the job class are occupied by men;
- (b) historically, at least 60% of the positions in the job class were occupied by men; or
- (c) the job class is one that is commonly associated with men due to gender-based occupational stereotyping.

Catégories d'emploi ne comportant qu'un seul poste

33 Une catégorie d'emploi peut ne comprendre qu'un seul poste.

Catégories d'emploi de l'administration publique centrale

34 Les postes au sein de l'administration publique centrale qui sont du même groupe et du même niveau forment une catégorie d'emploi.

Décision relative à la prédominance féminine ou masculine des catégories d'emploi

Décision

35 Après avoir identifié les catégories d'emploi en application de l'article 32, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — décide lesquelles sont à prédominance féminine et lesquelles sont à prédominance masculine.

Catégories d'emploi à prédominance féminine

36 Une catégorie d'emploi est considérée être à prédominance féminine si elle remplit l'un ou l'autre des critères suivants :

- a) au moins soixante pour cent des postes de cette catégorie sont occupés par des femmes;
- b) historiquement, au moins soixante pour cent des postes de cette catégorie étaient occupés par des femmes;
- c) elle est communément associée aux femmes en raison de stéréotypes professionnels fondés sur le sexe.

Catégories d'emploi à prédominance masculine

37 Une catégorie d'emploi est considérée être à prédominance masculine si elle remplit l'un ou l'autre des critères suivants :

- a) au moins soixante pour cent des postes de cette catégorie sont occupés par des hommes;
- b) historiquement, au moins soixante pour cent des postes de cette catégorie étaient occupés par des hommes;
- c) elle est communément associée aux hommes en raison de stéréotypes professionnels fondés sur le sexe.

Group of job classes

38 (1) An employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — may treat a group of job classes as a single predominantly female job class if at least 60% of the positions in the group are occupied by women.

Interpretation

(2) If an employer or pay equity committee, as the case may be, treats a group of job classes as a single predominantly female job class, this Act applies in respect of the group of job classes as if it were a single predominantly female job class, unless the context otherwise requires.

Notice to Pay Equity Commissioner

39 If an employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — determines under section 35 that there is at least one predominantly female job class but that there are no predominantly male job classes, and no regulations have been made under paragraph 181(1)(c), the employer must notify the Pay Equity Commissioner of that determination.

Application of regulations

40 If regulations have been made under paragraph 181(1)(c), those regulations apply in place of sections 41 to 50.

Determination of Value of Work

Determination

41 (1) If an employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — determines under section 35 that there is at least one predominantly female job class and at least one predominantly male job class, the employer or committee, as the case may be, must determine the value of the work performed in each of the predominantly female and predominantly male job classes determined under that section.

Value already determined

(2) For greater certainty, an employer or pay equity committee, as the case may be, may determine that the value of the work performed in each of the predominantly female and predominantly male job classes determined under section 35 is the value that has already been determined by means of a method that complies with the requirements set out in sections 42 and 43 and any other requirements that are prescribed by regulation.

Groupe de catégories d'emploi

38 (1) L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — peut considérer qu'un groupe de catégories d'emploi constitue une seule catégorie d'emploi à prédominance féminine si au moins soixante pour cent des postes du groupe sont occupés par des femmes.

Précision

(2) Le cas échéant, sauf indication contraire du contexte, la présente loi s'applique à l'égard du groupe de catégories d'emploi comme s'il s'agissait d'une seule catégorie d'emploi à prédominance féminine.

Avis au Commissaire à l'équité salariale

39 Dans le cas où aucun règlement n'est pris au titre de l'alinéa 181(1)c), si l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — décide au titre de l'article 35 qu'au moins une catégorie d'emploi est à prédominance féminine, mais qu'aucune n'est à prédominance masculine, l'employeur en avise le Commissaire à l'équité salariale.

Application des règlements

40 Dans le cas où des règlements sont pris au titre de l'alinéa 181(1)c), ces règlements s'appliquent en remplacement des articles 41 à 50.

Établissement de la valeur du travail

Établissement

41 (1) Si l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — décide, au titre de l'article 35, que des catégories d'emploi sont à prédominance féminine et d'autres, à prédominance masculine, il établit la valeur du travail accompli dans chacune de ces catégories d'emploi.

Valeur déjà établie

(2) Il est entendu que l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, peut décider que la valeur du travail accompli dans chacune des catégories d'emploi établies au titre de l'article 35 est celle qui a déjà été établie à l'aide d'une méthode qui respecte les exigences prévues aux articles 42 et 43 et toute autre exigence prévue par règlement.

Group of job classes

(3) If an employer or pay equity committee, as the case may be, treats a group of job classes as a predominantly female job class in accordance with section 38, the value of the work performed in that job class is considered to be the value of the work performed in the individual predominantly female job class within the group that has the greatest number of employees.

2018, c. 27, s. 416 "41"; 2018, c. 27, s. 417.

Criterion

42 The criterion to be applied in determining the value of the work performed is the composite of the skill required to perform the work, the effort required to perform the work, the responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed.

Method

43 In addition, an employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — must, to determine the value of the work performed, use a method that

- (a)** does not discriminate on the basis of gender; and
- (b)** makes it possible to determine the relative value of the work performed in all of the predominantly female and predominantly male job classes determined under section 35.

Calculation of Compensation**Calculation**

44 (1) An employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — must calculate the compensation, expressed in dollars per hour, associated with each job class for which it has determined, under section 41, the value of the work performed.

Group of job classes

(2) If an employer or pay equity committee, as the case may be, treats a group of job classes as a predominantly female job class in accordance with section 38, the compensation associated with that job class is considered to be the compensation associated with the individual predominantly female job class within the group that has the greatest number of employees.

Groupe de catégories d'emploi

(3) Dans le cas où l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, considère qu'un groupe de catégories d'emploi constitue une catégorie d'emploi à prédominance féminine au titre de l'article 38, la valeur du travail accompli dans cette catégorie d'emploi est considérée être celle du travail accompli dans la catégorie d'emploi à prédominance féminine au sein du groupe ayant le plus grand nombre d'employés.

2018, ch. 27, art. 416 « 41 »; 2018, ch. 27, art. 417.

Critère

42 Le critère applicable à l'établissement de la valeur du travail est le dosage des qualifications, de l'effort et des responsabilités nécessaires pour accomplir le travail, compte tenu des conditions dans lesquelles il est accompli.

Méthode

43 En outre, pour établir la valeur du travail, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — a recours à une méthode qui, à la fois :

- a)** est exempte de toute partialité fondée sur le sexe;
- b)** permet d'établir la valeur relative du travail accompli dans toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine et catégories d'emploi à prédominance masculine visées à l'article 35.

Calcul de la rémunération**Calcul**

44 (1) L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — qui a établi, au titre de l'article 41, la valeur du travail accompli dans des catégories d'emploi calcule la rémunération — exprimée en dollars par heure — associée à chacune de ces catégories.

Groupe de catégories d'emploi

(2) Dans le cas où l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, considère qu'un groupe de catégories d'emploi constitue une catégorie d'emploi à prédominance féminine au titre de l'article 38, la rémunération associée à cette catégorie d'emploi est considérée être celle associée à la catégorie d'emploi à prédominance féminine au sein du groupe ayant le plus grand nombre d'employés.

Salary

(3) For the purpose of determining salary in the calculation of the compensation associated with a job class, the salary at the highest rate in the range of salary rates for positions in the job class is to be used.

Exclusions from compensation

45 An employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — may exclude from the calculation of compensation, with respect to each job class in respect of which compensation is required to be calculated, any form of compensation that is equally available, and provided without discrimination on the basis of gender, in respect of all of those job classes.

Differences in compensation excluded

46 An employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — must exclude from the calculation of compensation associated with a job class any differences in compensation that either increase or decrease compensation in any or all positions in that job class as compared with the compensation that would otherwise be associated with the position, if the differences are based on any one or more of the following factors and those factors have been designed and are applied so as not to discriminate on the basis of gender:

- (a)** the existence of a system of compensation that is based on seniority or length of service;
- (b)** the practice of temporarily maintaining an employee's compensation following their reclassification or demotion to a position that has a lower rate of compensation until the rate of compensation for the position is equivalent to or greater than the rate of compensation payable to the employee immediately before the reclassification or demotion;
- (c)** a shortage of skilled workers that causes an employer to temporarily increase compensation due to its difficulty in recruiting or retaining employees with the requisite skills for positions in a job class;
- (d)** the geographic area in which an employee works;
- (e)** the fact that an employee is in an employee development or training program and receives compensation at a rate different than that of an employee doing the same work in a position outside the program;
- (f)** the non-receipt of compensation — in the form of benefits that have a monetary value — due to the temporary, casual or seasonal nature of a position;

Salaire

(3) Dans le calcul de la rémunération associée à une catégorie d'emploi, le taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi est utilisé pour déterminer le salaire.

Formes de rémunération exclues

45 L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — peut exclure du calcul de la rémunération les formes de rémunération qui sont accessibles de manière égale à l'égard de toutes les catégories d'emploi pour lesquelles la rémunération doit être calculée, pourvu que ces formes de rémunération soient fournies de manière à éviter toute discrimination fondée sur le sexe.

Écarts de rémunération exclus

46 L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — exclut du calcul de la rémunération associée à une catégorie d'emploi tout écart de rémunération qui augmente la rémunération de tout ou partie des postes d'une même catégorie d'emploi ou qui la réduit par rapport à la rémunération qui serait par ailleurs associée au poste, si l'écart découle de l'un ou l'autre des facteurs ci-après, pourvu que ces facteurs aient été prévus et soient appliqués de manière à éviter toute discrimination fondée sur le sexe :

- a)** l'existence d'un régime de rémunération fondé sur l'ancienneté ou les années de service;
- b)** le maintien temporaire de la rémunération d'un employé à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation à un poste dont le taux de rémunération est inférieur à celui de l'employé, et ce jusqu'à ce que le taux de rémunération du poste devienne égal ou supérieur à la rémunération de l'employé immédiatement avant le reclassement ou la rétrogradation;
- c)** une pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui engendre une augmentation temporaire de la rémunération en raison de la difficulté qu'éprouve l'employeur à recruter ou à maintenir en poste des employés satisfaisant aux exigences des postes au sein d'une catégorie d'emploi;
- d)** la région où travaille un employé;
- e)** le fait qu'un employé participe à un programme de perfectionnement ou de formation des employés et touche une rémunération à un niveau différent de celle que touche un employé accomplissant le même travail dans un poste à l'extérieur du programme;

(g) the existence of a merit-based compensation plan that is based on a system of formal performance ratings and that has been brought to the attention of the employees; or

(h) the provision of compensation for extra-duty services, including compensation for overtime, shift work, being on call, being called back to work and working or travelling on a day that is not a working day.

Comparison of Compensation

Comparison

47 An employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — that has calculated under section 44 the compensation associated with each job class must, using the compensation so calculated, compare, in accordance with sections 48 to 50, the compensation associated with the predominantly female job classes with the compensation associated with the predominantly male job classes, for the purpose of determining whether there is any difference in compensation between those job classes.

Compensation comparison methods

48 (1) The comparison of compensation must be made in accordance with the equal average method set out in section 49 or the equal line method set out in section 50.

Other methods

(2) Despite subsection (1),

(a) if an employer determines that neither of the methods referred to in that subsection can be used, the employer must

(i) apply to the Pay Equity Commissioner for authorization to use a method for the comparison of compensation that is prescribed by regulation or, if the regulations do not prescribe a method or the employer is of the opinion that the prescribed method cannot be used, a method that it proposes, and

(ii) use the method for the comparison of compensation that the Pay Equity Commissioner authorizes; and

(b) if a pay equity committee determines that neither of the methods referred to in that subsection can be

f) l'absence de rémunération sous forme d'avantage social ayant une valeur monétaire en raison du caractère temporaire, occasionnel ou saisonnier d'un poste;

g) l'existence d'un régime de rémunération au mérite fondé sur un système formel d'évaluation du rendement et porté à la connaissance des employés;

h) l'attribution d'une forme de rémunération pour des services supplémentaires, notamment pour les heures supplémentaires, les quarts de travail, le travail sur appel, le rappel au travail ainsi que le travail ou les déplacements lors d'une journée qui n'est pas une journée de travail.

Comparaison de la rémunération

Comparaison

47 L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — qui a calculé la rémunération associée à des catégories d'emploi en application de l'article 44 compare la rémunération, calculée en application de cet article, associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine et aux catégories d'emploi à prédominance masculine conformément aux articles 48 à 50, en vue d'identifier tout écart de rémunération entre ces catégories.

Méthodes de comparaison de la rémunération

48 (1) La comparaison de la rémunération se fait selon la méthode de la moyenne égale prévue à l'article 49 ou la méthode de la droite égale prévue à l'article 50.

Autres méthodes

(2) Malgré le paragraphe (1) :

a) l'employeur qui estime qu'aucune des méthodes visées à ce paragraphe ne peut être appliquée :

(i) présente une demande au Commissaire à l'équité salariale pour que ce dernier l'autorise à appliquer une méthode de comparaison prévue par règlement ou, si aucune méthode n'est prévue par règlement ou si l'employeur est d'avis qu'une telle méthode ne peut être appliquée, toute autre méthode qu'il propose,

(ii) applique la méthode autorisée, le cas échéant, par le Commissaire à l'équité salariale;

b) le comité d'équité salariale qui estime qu'aucune des méthodes visées à ce paragraphe ne peut être appliquée applique une méthode de comparaison prévue par règlement ou, si aucune méthode n'est prévue par

used, the committee must use a method for the comparison of compensation that is prescribed by regulation or, if the regulations do not prescribe a method or the committee is of the opinion that the prescribed method cannot be used, a method that it considers appropriate.

Equal average method

49 (1) An employer or pay equity committee, as the case may be, that uses the equal average method of comparison of compensation must apply the following rules:

(a) the average compensation associated with the predominantly female job classes within a band — or, if there is only one such job class within a band, the compensation associated with that job class — is to be compared to

(i) if there is more than one predominantly male job class within the band, the average compensation associated with the predominantly male job classes within the band,

(ii) if there is only one predominantly male job class within the band, the compensation associated with that job class, or

(iii) if there are no predominantly male job classes within the band, the compensation calculated under paragraph (b);

(b) the compensation for the purpose of subparagraph (a)(iii) is the following:

(i) the amount determined by the formula

$$(A \times B)/C$$

where

A is the average compensation associated with the predominantly male job classes — or if there is only one such job class, the compensation associated with that job class — that are within the band that is closest to the band within which the predominantly female job class or classes are located,

B is the average value of the work performed in the predominantly female job classes within the band or, if there is only one such job class, the value of the work performed in that job class, and

C is the average value of the work performed in the predominantly male job classes within the band referred to in the description of A or, if there is only one such job class, the value of the work performed in that job class, or

règlement ou si le comité est d'avis qu'une telle méthode ne peut être appliquée, toute autre méthode qu'il considère comme appropriée.

Méthode de la moyenne égale

49 (1) Les règles suivantes s'appliquent à l'égard de l'employeur ou du comité d'équité salariale, selon le cas, qui applique la méthode de la moyenne égale :

a) l'employeur ou le comité compare la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine dans une bande — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories dans une bande, la rémunération associée à cette catégorie — avec, selon le cas :

(i) s'il y a plus d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la bande, la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine dans la bande,

(ii) s'il n'y a qu'une seule catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la bande, la rémunération associée à cette catégorie,

(iii) s'il n'y a aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la bande, la rémunération calculée au titre de l'alinéa b);

b) la rémunération visée au sous-alinéa a)(iii) est la suivante :

(i) la rémunération qui est égale au résultat obtenu par la formule suivante :

$$(A \times B)/C$$

où :

A représente la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie — qui sont dans la bande la plus proche de la bande où se trouvent les catégories d'emploi à prédominance féminine,

B la moyenne de la valeur du travail accompli dans les catégories d'emploi à prédominance féminine dans la bande en question ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la valeur du travail accompli dans cette catégorie,

C la moyenne de la valeur du travail accompli dans les catégories d'emploi à prédominance masculine visées à l'élément A de la formule ou,

(ii) despite subparagraph (i), if there is at least one predominantly male job class within each of two bands that are equidistant from the band within which the predominantly female job class or classes are located, and there is no other band containing at least one predominantly male job class that is closer to that band, the amount determined by the formula

$$(A + B)/2$$

where

A is the average compensation associated with the predominantly male job classes within one of the two bands or, if there is only one such job class, the compensation associated with that job class, and

B is the average compensation associated with the predominantly male job classes within the other band or, if there is only one such job class, the compensation associated with that job class;

(c) the compensation associated with a predominantly female job class within a band is to be increased only if

(i) that compensation is lower than the compensation or average compensation referred to subparagraph (a)(i), (ii) or (iii), as the case may be, and

(ii) the average compensation associated with the predominantly female job classes within the band — or, if there is only one such job class, the compensation associated with that job class — is lower than the compensation or average compensation referred to subparagraph (a)(i), (ii) or (iii), as the case may be;

(d) if the compensation associated with a predominantly female job class within a band is to be increased, the increase is to be determined by multiplying the factor calculated in accordance with the regulations by an amount equal to the difference between the compensation associated with the job class and the compensation or average compensation referred to subparagraph (a)(i), (ii) or (iii), as the case may be; and

(e) an increase in compensation associated with the predominantly female job class or classes within a band is to be made in such a way that, after the increase, the average compensation associated with the predominantly female job classes within the band — or, if there is only one such job class, the compensation associated with that job class — is equal to the

s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la valeur du travail accompli dans cette catégorie,

(ii) malgré le sous-alinéa (i), s'il y a au moins une catégorie d'emploi à prédominance masculine dans deux bandes à égale distance de la bande où se trouvent la ou les catégories d'emploi à prédominance féminine et qu'il n'y a aucune autre bande contenant au moins une catégorie d'emploi à prédominance masculine plus proche de la bande en question, la rémunération est celle qui est égale au résultat obtenu par la formule suivante :

$$(A + B)/2$$

où :

A représente la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine de l'une des deux bandes ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie,

B la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine de l'autre bande ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie;

(c) la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine dans une bande n'est augmentée que si, à la fois :

(i) elle est inférieure à la rémunération ou à la moyenne de la rémunération visées aux sous-alinéas a)(i), (ii) ou (iii), selon le cas,

(ii) la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine qui sont dans la bande — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie — est inférieure à la rémunération ou à la moyenne de la rémunération visées aux sous-alinéas a)(i), (ii) ou (iii), selon le cas;

(d) si la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine dans une bande doit être augmentée, les augmentations de la rémunération associée à cette catégorie d'emploi sont établies en multipliant le facteur calculé conformément aux règlements par le montant qui est égal à la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi et la rémunération ou la moyenne de la rémunération visées aux sous-alinéas a)(i), (ii) ou (iii), selon le cas;

(e) les augmentations de la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine dans une bande sont effectuées de manière à ce que, après

compensation or average compensation referred to subparagraph (a)(i), (ii) or (iii), as the case may be.

Definition of *band*

(2) In this section, *band* means a range, as determined by an employer or pay equity committee, as the case may be, of values of work that the employer or committee considers comparable.

Equal line method

50 (1) An employer or pay equity committee, as the case may be, that uses the equal line method of comparison of compensation must apply the following rules:

(a) a female regression line must be established for the predominantly female job classes and a male regression line must be established for the predominantly male job classes;

(b) the compensation associated with a predominantly female job class is to be increased only if

(i) the female regression line is entirely below the male regression line, and

(ii) the predominantly female job class is located below the male regression line;

(c) if the compensation associated with a predominantly female job class is to be increased, the increase is to be determined by multiplying the factor calculated in accordance with the regulations by an amount equal to the difference between the compensation associated with the predominantly female job class and the compensation associated with a predominantly male job class, were such a job class located on the male regression line, in which the value of the work performed is equal to that of the predominantly female job class; and

(d) an increase in compensation associated with the predominantly female job classes is to be made in such a way that, after the increase, the female regression line coincides with the male regression line.

l'augmentation, la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine dans la bande — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie — soit égale à la rémunération ou à la moyenne de la rémunération visées aux sous-alinéas a)(i), (ii) ou (iii), selon le cas.

Définition de *bande*

(2) Au présent article, *bande* s'entend d'une gamme — établie par l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas — de valeurs de travail considérées comme comparables par l'employeur ou le comité.

Méthode de la droite égale

50 (1) L'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, qui applique la méthode de la droite égale est tenu de respecter les règles suivantes :

a) une droite de régression est établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine et une autre est établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine;

b) la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine n'est augmentée que si, à la fois :

(i) la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine se situe entièrement en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine,

(ii) la catégorie d'emploi à prédominance féminine se situe en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine;

c) si la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine doit être augmentée, les augmentations de la rémunération associée à cette catégorie sont établies en multipliant le facteur calculé conformément aux règlements par le montant qui est égal à la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine à l'égard de laquelle la valeur du travail accompli serait égale si cette catégorie d'emploi se trouvait sur la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine;

d) les augmentations de la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine sont versées de manière à ce que, après l'augmentation, la droite de régression établie à l'égard des catégories

Crossed regression lines

(2) Despite paragraphs (1)(b) to (d), if the female regression line crosses the male regression line, an employer or pay equity committee, as the case may be, must apply the rules for the comparison of compensation that are prescribed by regulation.

Contents and Posting

Contents of plan

51 A pay equity plan must

(a) indicate the number of pay equity plans required to be established in respect of the employer's employees or, if the employer is in a group of employers, in respect of the employees of the employers in the group;

(b) indicate the number of employees that the employer — or, in the case of a group of employers, each employer in the group — was considered to have for the purpose of determining whether a pay equity committee was required to be established in respect of the pay equity plan;

(c) indicate whether a pay equity committee has been established and, if so, whether it meets the requirements set out in subsection 19(1) or, if not, whether the employer or group of employers, as the case may be, obtained the authorization of the Pay Equity Commissioner to establish a pay equity committee with different requirements;

(d) set out a list of the job classes that have been identified to be job classes of positions occupied or that may be occupied by employees to whom the pay equity plan relates;

(e) indicate whether any job classes referred to in paragraph (d) were determined to be predominantly female job classes and, if so, set out a list of those job classes;

(f) indicate whether any job classes referred to in paragraph (d) were determined to be predominantly male job classes and, if so, set out a list of those job classes;

(g) indicate whether a group of job classes has been treated as a single predominantly female job class and,

d'emploi à prédominance féminine coïncide avec celle établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine.

Croisement des droites de régression

(2) Malgré les alinéas (1)b) à d), si la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine croise celle établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine, les règles prévues par règlement pour la comparaison de la rémunération s'appliquent.

Contenu et affichage

Contenu du plan

51 Tout plan d'équité salariale :

a) indique le nombre de plans que l'employeur est tenu d'établir pour ses employés ou qu'un groupe d'employeurs est tenu d'établir pour les employés des employeurs faisant partie du groupe;

b) indique le nombre d'employés que l'employeur ou, le cas échéant, que chaque employeur d'un groupe d'employeurs, était considéré compter aux fins de déterminer si la constitution d'un comité d'équité salariale était requise à l'égard du plan;

c) indique s'il y a eu constitution d'un comité d'équité salariale et, le cas échéant, si sa composition est conforme aux règles prévues au paragraphe 19(1) et, dans la négative, si l'employeur ou le groupe d'employeurs, selon le cas, a obtenu l'autorisation du Commissaire à l'équité salariale de constituer un comité dont la composition diffère de celle qui est exigée;

d) énumère les catégories d'emploi des postes occupés ou pouvant être occupés par les employés visés par le plan qui ont été identifiées;

e) indique si, parmi les catégories d'emploi visées à l'alinéa d), il a été décidé que certaines étaient à prédominance féminine et, dans l'affirmative, les énumère;

f) indique si, parmi les catégories d'emploi visées à l'alinéa d), il a été décidé que certaines étaient à prédominance masculine et, dans l'affirmative, les énumère;

g) indique si un groupe de catégories d'emploi a été considéré comme constituant une seule catégorie d'emploi à prédominance féminine et, le cas échéant, énumère les catégories d'emploi visées à l'alinéa d) qui sont comprises dans le groupe de catégories d'emploi

if so, set out a list of the job classes referred to in paragraph (d) that are included in the group of job classes and identify the individual predominantly female job class within the group that was used for the purpose of subsections 41(3) and 44(2);

(h) if there was a determination of the value of work performed in certain job classes, then, for each of those job classes, describe the method of valuation that was used and set out the results of the valuation;

(i) indicate any job classes in which differences in compensation have been excluded from the calculation of compensation under section 46 and give the reasons why;

(j) if a comparison of compensation was made, indicate which of the methods referred to in subsection 48(1) was used to make the comparison — or, if neither was used, explain why not and describe the method that was used — and set out the results of the comparison;

(k) identify each predominantly female job class that requires an increase in compensation under this Act and describe how the employer — or, in the case of a group of employers, each employer in the group — will increase the compensation in that job class and the amount, in dollars per hour, of the increase;

(l) set out the date on which the increase in compensation, or the first increase, as the case may be, is payable under this Act; and

(m) provide information on the dispute resolution procedures that are available under Part 8 to employees to whom the pay equity plan relates, including any timelines.

Draft pay equity plan and notice

52 Once an employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — has prepared a draft of the pay equity plan, the employer must post the draft as well as a notice informing employees to whom it relates of their right to provide the employer or committee, as the case may be, with comments on the draft and the time within which and the manner in which they may exercise that right.

Draft pay equity plan and notice — group of employers

53 (1) Once a group of employers — or, if a pay equity committee has been established, that committee — has prepared a draft of the pay equity plan, each employer in the group must post the draft as well as a notice informing the employer's employees to whom it relates of their

et précise la catégorie d'emploi à prédominance féminine au sein du groupe qui a été utilisée pour l'application des paragraphes 41(3) et 44(2);

h) si la valeur du travail accompli dans certaines catégories d'emploi a été établie, décrit la méthode d'évaluation appliquée et, pour chacune de ces catégories, expose les résultats de l'évaluation;

i) indique les catégories d'emploi pour lesquelles des écarts de rémunération ont été exclus du calcul de la rémunération au titre de l'article 46 et énonce les motifs de cette exclusion;

j) si la rémunération a été comparée, indique laquelle des deux méthodes visées au paragraphe 48(1) a été appliquée — ou, à défaut, énonce les motifs pour lesquels aucune n'a été appliquée et décrit celle qui l'a été — et expose les résultats de la comparaison;

k) identifie les catégories d'emploi à prédominance féminine nécessitant une augmentation de la rémunération au titre de la présente loi et précise de quelle façon l'employeur ou, dans le cas d'un groupe d'employeurs, chaque employeur augmentera la rémunération ainsi que la valeur, en dollars par heure, de l'augmentation;

l) indique la date à laquelle l'augmentation, ou la première augmentation de la rémunération, selon le cas, sera exigible au titre de la présente loi;

m) fournit des renseignements sur les mécanismes de règlement des différends prévus à la partie 8 auxquels peuvent avoir recours les employés visés par le plan, notamment des renseignements sur les délais.

Ébauche et avis

52 Une fois que l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — a élaboré une ébauche du plan d'équité salariale, l'employeur affiche l'ébauche ainsi qu'un avis informant les employés visés par le plan de leur droit de fournir à l'employeur ou au comité, selon le cas, des commentaires et de la manière et du délai pour ce faire.

Ébauche et avis : groupe d'employeurs

53 (1) Une fois que le groupe d'employeurs — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — a élaboré une ébauche du plan d'équité salariale, tout employeur faisant partie du groupe affiche une ébauche du plan ainsi qu'un avis informant ses employés

right to provide that group of employers or that committee, as the case may be, with comments on the draft and the time within which and the manner in which they may exercise that right.

Same-day posting

(2) Employers that are in a group of employers must all post the draft pay equity plan on the same day.

Written comments

54 (1) Employees to whom the draft pay equity plan relates have 60 days following the day on which it is posted to provide the employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — with written comments on it.

Consideration of comments

(2) The employer or pay equity committee, as the case may be, must consider any comments that have been provided under subsection (1) when preparing the final version of the pay equity plan.

Final version — three-year maximum

55 (1) An employer — or, in the case of a group of employers, each employer in the group — must post the final version of the pay equity plan no later than the third anniversary of the date on which the employer or the group of employers, as the case may be, became subject to this Act.

Same-day posting

(2) Employers that are in a group of employers must all post the final version of the pay equity plan on the same day.

Notice of increases

56 (1) An employer must post, before the date on which an increase in compensation — and any lump sum — is payable under section 61 or 62, a notice indicating the following:

(a) if the pay equity plan was posted in accordance with section 55 or paragraph 94(1)(b),

(i) the date on which any increase in compensation is payable under subsection 61(1), and

(ii) if the employer has chosen to phase in the increase in accordance with subsection 61(2), the dates on which each increase will be made and the percentage of the increase referred to in paragraph 51(k) that each increase represents; and

visés par le plan de leur droit de fournir au groupe ou au comité, selon le cas, des commentaires et de la manière et du délai pour ce faire.

Affichage le même jour

(2) Les employeurs faisant partie d'un groupe d'employeurs affichent tous le même jour l'ébauche du plan que celui-ci se propose d'établir.

Commentaires écrits

54 (1) Les employés visés par l'ébauche du plan d'équité salariale ont soixante jours à compter du lendemain de l'affichage pour fournir à l'employeur — ou au comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué —, par écrit, leurs commentaires.

Prise en compte des commentaires

(2) L'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, prend en considération les commentaires fournis lorsqu'il établit la version définitive du plan.

Version définitive : troisième anniversaire

55 (1) L'employeur — ou, dans le cas d'un groupe d'employeurs, chaque employeur du groupe — est tenu d'afficher la version définitive du plan d'équité salariale au plus tard au troisième anniversaire de la date à laquelle l'employeur ou le groupe d'employeurs, selon le cas, est devenu assujéti à la présente loi.

Affichage le même jour

(2) Les employeurs faisant partie d'un groupe d'employeurs affichent tous le même jour la version définitive du plan.

Avis concernant les augmentations

56 (1) Avant la date d'exigibilité des augmentations de la rémunération — ou de toute somme forfaitaire — prévue aux articles 61 ou 62, l'employeur affiche un avis indiquant ce qui suit :

a) dans le cas où le plan d'équité salariale a été affiché en application de l'article 55 ou de l'alinéa 94(1)b) :

(i) la date à laquelle les augmentations de la rémunération visées au paragraphe 61(1) sont exigibles,

(ii) si l'employeur a choisi d'échelonner le versement des augmentations au titre du paragraphe 61(2), les dates de versement des augmentations de la rémunération et le pourcentage des augmentations visées à l'alinéa 51(k) qui sera versé à chacune de ces dates;

(b) if the pay equity plan was posted in accordance with subsection 57(2),

(i) the date on which any increase in compensation under subsection 62(1) and any lump sum under subsection 62(2) or (3) is payable, and

(ii) if the employer has chosen to phase in the increase in accordance with subsection 62(4), the dates on which each increase will be made and the percentage of the increase referred to in paragraph 51(k) that each increase represents.

Notice for longer phase-in period

(2) If an employer is authorized by the Pay Equity Commissioner to phase in the increase in compensation over a longer phase-in period than the one set out in paragraph 61(2)(c) or (d) or 62(4)(e) or (f), as the case may be, the employer must post, as soon as feasible after obtaining the authorization, a notice indicating the new dates on which the increases will be made and the percentage of the increase referred to in paragraph 51(k) that each increase represents.

Extension of time limit for posting

57 (1) An employer may apply to the Pay Equity Commissioner for an extension of the period set out in subsection 55(1) or paragraph 94(1)(b), as the case may be, for the posting of a final pay equity plan.

Authorization of Pay Equity Commissioner

(2) If the Pay Equity Commissioner authorizes an extension, the employer — or, in the case of a group of employers, each employer in the group — must

(a) post, as soon as feasible after obtaining the authorization, a notice indicating the date on which the extended period ends; and

(b) despite subsection 55(1) and paragraph 94(1)(b), post the final pay equity plan within the extended period.

Same-day posting

(3) Employers that are in a group of employers must all post the final version of the pay equity plan on the same day.

Establishment of pay equity plan

58 An employer is deemed to have established a pay equity plan on the day on which it posts the pay equity plan in accordance with subsection 55(1) or 57(2) or paragraph 94(1)(b), as the case may be.

b) dans le cas où le plan d'équité salariale a été affiché en application du paragraphe 57(2) :

(i) la date à laquelle les augmentations de la rémunération visées au paragraphe 62(1) et toute somme forfaitaire visée aux paragraphes 62(2) ou (3) sont exigibles,

(ii) si l'employeur a choisi d'échelonner le versement des augmentations au titre du paragraphe 62(4), les dates de versement des augmentations et le pourcentage des augmentations visées à l'alinéa 51k) qui sera versé à chacune de ces dates.

Avis en cas de prolongation de l'échelonnement

(2) S'il est autorisé par le Commissaire à l'équité salariale à échelonner le versement des augmentations de rémunération sur une période plus longue que celle prévue aux alinéas 61(2)c) ou d) ou 62(4)e) ou f), selon le cas, l'employeur affiche, dès que possible après l'obtention de l'autorisation, un avis indiquant les nouvelles dates de versement des augmentations et le pourcentage des augmentations visées à l'alinéa 51k) qui sera versé à chacune de ces dates.

Période prolongée pour l'affichage du plan

57 (1) L'employeur peut demander au Commissaire à l'équité salariale de prolonger la période visée au paragraphe 55(1) ou à l'alinéa 94(1)b), selon le cas, pour afficher la version définitive du plan d'équité salariale.

Autorisation du Commissaire à l'équité salariale

(2) Si le Commissaire à l'équité salariale autorise la prolongation, l'employeur — ou, dans le cas d'un groupe d'employeurs, chaque employeur faisant partie du groupe — est tenu à la fois :

a) d'afficher, dès que possible après l'obtention de l'autorisation, un avis indiquant la date à laquelle la période prolongée expire;

b) d'afficher, malgré le paragraphe 55(1) ou l'alinéa 94(1)b), selon le cas, la version définitive du plan d'équité salariale pendant la période prolongée.

Affichage le même jour

(3) Les employeurs faisant partie d'un groupe d'employeurs affichent tous le même jour la version définitive du plan.

Plan établi

58 L'employeur est réputé avoir établi le plan d'équité salariale à la date à laquelle il a affiché celui-ci en application des paragraphes 55(1) ou 57(2) ou de l'alinéa 94(1)b), selon le cas.

Establishment of pay equity plan — group of employers

59 A group of employers is deemed to have established a pay equity plan on the day on which each employer in the group posts the pay equity plan in accordance with subsections 55(1) and (2) or 57(2) and (3), as the case may be.

Increases in Compensation**Obligation to increase compensation**

60 If a pay equity plan posted by an employer in accordance with section 55, subsection 57(2) or paragraph 94(1)(b), as the case may be, discloses differences in compensation between predominantly female job classes and predominantly male job classes or, if there are no predominantly male job classes, differences in compensation that are determined in accordance with regulations made under paragraph 181(1)(c), the employer must increase — in accordance with the provisions of the pay equity plan that meet the requirements set out in paragraph 51(k) — the compensation that is payable to its employees who occupy positions in the predominantly female job classes for which an increase in compensation is required to be made under that pay equity plan.

Date payable — plan posted under section 55 or paragraph 94(1)(b)

61 (1) In the case of an employer that posted a pay equity plan in accordance with section 55 or paragraph 94(1)(b), as the case may be, the increase in compensation required to be made under section 60 is payable,

- (a)** subject to paragraph (b),
 - (i)** if the pay equity plan was posted in accordance with subsection 55(1), on the day after the third anniversary of the date on which the employer became subject to this Act, or
 - (ii)** if the pay equity plan was posted in accordance with paragraph 94(1)(b), on the day after the day that is 18 months after the date on which the employer became subject to this Act; or
- (b)** in the case of an employer that is in a group of employers, on the day after the third anniversary of the date on which the group of employers became subject to this Act.

Plan établi : groupe d'employeurs

59 Le groupe d'employeurs est réputé avoir établi le plan d'équité salariale à la date à laquelle celui-ci est affiché par chacun des employeurs du groupe en application des paragraphes 55(1) et (2) ou 57(2) et (3), selon le cas.

Augmentations de la rémunération**Obligation d'augmenter la rémunération**

60 Si le plan d'équité salariale qu'un employeur affiche en application de l'article 55, du paragraphe 57(2) ou de l'alinéa 94(1)b révèle des écarts de rémunération entre des catégories d'emploi à prédominance féminine et des catégories d'emploi à prédominance masculine ou, à défaut de catégorie d'emploi à prédominance masculine, un écart de rémunération identifié conformément aux règlements pris en vertu de l'alinéa 181(1)c, l'employeur est tenu d'augmenter — conformément aux dispositions du plan qui respectent les exigences de l'alinéa 51k) — la rémunération à verser à ses employés occupant un poste compris dans toute catégorie d'emploi à prédominance féminine pour laquelle le plan prévoit une augmentation de la rémunération.

Date d'exigibilité : plan affiché en application de l'article 55 ou de l'alinéa 94(1)b)

61 (1) Si l'employeur a affiché le plan d'équité salariale en application de l'article 55 ou de l'alinéa 94(1)b), les augmentations de la rémunération visées à l'article 60 sont exigibles à compter :

- a)** sous réserve de l'alinéa b),
 - (i)** du jour suivant le troisième anniversaire de la date à laquelle l'employeur est devenu assujéti à la présente loi, dans le cas où il a affiché le plan d'équité salariale en application du paragraphe 55(1),
 - (ii)** du jour suivant la date d'expiration d'une période de dix-huit mois suivant la date à laquelle l'employeur est devenu assujéti à la présente loi, dans le cas où il a affiché le plan d'équité salariale en application de l'alinéa 94(1)b);
- b)** du jour suivant le troisième anniversaire de la date à laquelle le groupe d'employeur est devenu assujéti à la présente loi, dans le cas où l'employeur fait partie d'un groupe d'employeurs.

Phase in of increase

(2) Despite subsection (1), if an employer posted a pay equity plan in accordance with section 55 or paragraph 94(1)(b), as the case may be — or posted, on the same day, more than one pay equity plan in accordance with that section or paragraph — and if the total amount, in dollars, of the increase in compensation required to be made by the employer under section 60 in respect of all employees to whom the pay equity plan or plans relate is, for the year in which the increase is required to be made under subsection (1), more than 1% of the employer's payroll for the year that is immediately before that year, the employer may choose to phase in the increase in respect of that plan or those plans, in which case

(a) the employer must establish, in accordance with the following, a schedule of increases for the phase-in period:

(i) the increases

(A) are to begin on the day after the third anniversary of the date referred to in subparagraph (1)(a)(i) or paragraph (1)(b), as the case may be, and end on the day on which the phase-in period ends, if the pay equity plan or plans were posted in accordance with section 55, or

(B) are to begin on the day after the day that is 18 months after the date on which the employer became subject to this Act and end on the day on which the phase-in period ends, if the pay equity plan or plans were posted in accordance with paragraph 94(1)(b),

(ii) each increase is to be made on the anniversary date of the previous increase, and

(iii) for each year in which an increase is to be made, the total amount, in dollars, of the increase in compensation required to be made by the employer in respect of all employees to whom the pay equity plan or plans relate is to be equal to or more than 1% of the employer's payroll for the year that is immediately before the year in which the increase is required to be made under subsection (1), except for the final increase, which is, in respect of all employees, to be in an amount that is sufficient to eliminate the differences in compensation;

(b) the employer must make the increases in accordance with the schedule;

(c) if the employer is considered to have 100 or more employees for the purpose of section 6 or 7, as the case may be, it must make the final increase no later than

Échelonnement des augmentations

(2) Malgré le paragraphe (1), si l'employeur a affiché, en application de l'article 55 ou de l'alinéa 94(1)b), selon le cas, un ou plusieurs plans — à la même date dans le cas de plus d'un plan — et si le montant total, en dollars, des augmentations à verser par l'employeur pour l'ensemble des employés visés par le ou les plans en application de l'article 60 représente, pour l'année au cours de laquelle les augmentations sont exigibles au titre du paragraphe (1), plus d'un pour cent de la masse salariale de l'employeur pour l'année précédant cette année, ce dernier peut choisir d'échelonner leur versement, auquel cas les règles ci-après s'appliquent :

a) l'employeur établit un calendrier de versement des augmentations pour la période d'échelonnement qui respecte les exigences suivantes :

(i) le versement des augmentations :

(A) commence le jour suivant le troisième anniversaire de la date visée au sous-alinéa (1)a)(i) ou à l'alinéa (1)b), selon le cas, et se termine à l'expiration de la période d'échelonnement, dans le cas où l'employeur a affiché le plan d'équité salariale en application de l'article 55,

(B) commence le jour suivant la date d'expiration de la période de dix-huit mois suivant la date à laquelle l'employeur est devenu assujéti à la présente loi et se termine à l'expiration de la période d'échelonnement, dans le cas où l'employeur a affiché le plan d'équité salariale en application de l'alinéa 94(1)b),

(ii) chaque versement est effectué à la date d'anniversaire du précédent,

(iii) pour chaque année au cours de laquelle un versement est effectué, le montant total, en dollars, des augmentations à verser par l'employeur pour l'ensemble des employés visés par le ou les plans représente au moins un pour cent de la masse salariale de l'employeur pour l'année précédant celle au cours de laquelle les augmentations sont exigibles au titre du paragraphe (1), exception faite du versement de la dernière augmentation qui doit, à l'égard de tous les employés, être d'un montant suffisant pour éliminer l'écart de rémunération;

b) l'employeur verse les augmentations conformément au calendrier;

c) dans le cas où l'employeur est considéré compter au moins cent employés pour l'application des articles

(i) the day after the sixth anniversary of the date referred to in subparagraph (1)(a)(i) or paragraph (1)(b), as the case may be, if the pay equity plan or plans were posted in accordance with section 55, or

(ii) the day after the day that is 54 months after the date on which the employer became subject to this Act, if the pay equity plan or plans were posted in accordance with paragraph 94(1)(b); and

(d) if the employer is considered to have 10 to 99 employees for the purpose of section 6 or 7, as the case may be, it must make the final increase no later than

(i) the day after the eighth anniversary of the date referred to in subparagraph (1)(a)(i) or paragraph (1)(b), as the case may be, if the pay equity plan or plans were posted in accordance with section 55, or

(ii) the day after the day that is 78 months after the date on which the employer became subject to this Act, if the pay equity plan or plans were posted in accordance with paragraph 94(1)(b).

Definition of *year*

(3) For the purpose of subsection (2), *year* means,

(a) in the case of an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(a) to (d), its fiscal year; and

(b) in the case of an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(e) to (i), the calendar year.

Date payable — plan posted under subsection 57(2)

62 (1) In the case of an employer that posted a pay equity plan in accordance with subsection 57(2), the increase in compensation required to be made under section 60 is payable on the day after the day on which the employer posted the pay equity plan in accordance with subsection 57(2).

Lump sum

(2) In the case of an employer that, but for the authorization referred to in subsection 57(2), would have been

6 or 7, selon le cas, la dernière augmentation est versée :

(i) au plus tard le jour suivant le sixième anniversaire de la date visée au sous-alinéa (1)(a)(i) ou à l'alinéa (1)b), selon le cas, dans le cas où l'employeur a affiché le plan d'équité salariale en application de l'article 55,

(ii) au plus tard le jour suivant la date d'expiration de la période de cinquante-quatre mois suivant la date à laquelle l'employeur est devenu assujéti à la présente loi, dans le cas où l'employeur a affiché le plan d'équité salariale en application de l'alinéa 94(1)b);

(d) dans le cas où l'employeur est considéré compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés pour l'application des articles 6 ou 7, selon le cas, la dernière augmentation est versée :

(i) au plus tard le jour suivant le huitième anniversaire de la date visée au sous-alinéa (1)(a)(i) ou à l'alinéa (1)b), selon le cas, dans le cas où l'employeur a affiché le plan d'équité salariale en application de l'article 55,

(ii) au plus tard le jour suivant la date d'expiration de la période de soixante-dix-huit mois suivant la date à laquelle l'employeur est devenu assujéti à la présente loi, dans le cas où l'employeur a affiché le plan d'équité salariale en application de l'alinéa 94(1)b).

Définition de *année*

(3) Pour l'application du paragraphe (2), *année* s'entend :

(a) s'agissant de l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d), de l'exercice de l'employeur;

(b) s'agissant de l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i), de l'année civile.

Date d'exigibilité : plan affiché en application du paragraphe 57(2)

62 (1) Si l'employeur a affiché le plan d'équité salariale en application du paragraphe 57(2), les augmentations de la rémunération visées à l'article 60 sont exigibles à compter du jour suivant la date d'affichage du plan en application du paragraphe 57(2).

Somme forfaitaire

(2) L'employeur qui, n'eût été la prolongation visée au paragraphe 57(2), aurait été tenu d'afficher le plan

required to post a pay equity plan under section 55, the employer is, on the day on which compensation is required to be increased under subsection (1), also required to pay to each of its employees referred to in section 60, as a lump sum — for the period beginning on the day after the third anniversary of the date referred to in subparagraph 61(1)(a)(i) or paragraph 61(1)(b), as the case may be, and ending on the day after the day on which the employer posted the pay equity plan in accordance with subsection 57(2), or for any shorter period within that period during which the employee occupied a position referred to in section 60 — an amount in dollars equal to the increase in compensation that would have been payable to the employee had that increase been made starting on the day after the third anniversary of the date referred to in subparagraph 61(1)(a)(i) or paragraph 61(1)(b).

Lump sum — person that carried out or operated provincial business

(3) In the case of an employer that, but for the authorization referred to in subsection 57(2), would have been required to post a pay equity plan in accordance with paragraph 94(1)(b), the employer is, on the day on which compensation is required to be increased under subsection (1), also required to pay to each of its employees referred to in section 60, as a lump sum — for the period beginning on the day after the day that is 18 months after the date on which the employer became subject to this Act and ending on the day after the day on which the employer posted the pay equity plan in accordance with subsection 57(2), or for any shorter period within that period during which the employee occupied a position referred to in section 60 — an amount in dollars equal to the increase in compensation that would have been payable to the employee had the increase been made starting on the day after the day that is 18 months after the date on which the employer became subject to this Act.

Phase in of increase

(4) Despite subsection (1), if an employer posted a pay equity plan in accordance with subsection 57(2) — or posted, on the same day, more than one pay equity plan in accordance with that subsection — and if the total amount, in dollars, of the increase in compensation required to be made by the employer under section 60 in respect of all employees to whom the pay equity plan or plans relate is, for the year in which the increase is required to be made under subsection (1), more than 1% of the employer's payroll for the year that is immediately before that year, the employer may choose to phase in the increase in respect of that plan or those plans, in which case

- (a) the phase-in period is deemed to have started

d'équité salariale en application de l'article 55 est également tenu de verser à chacun de ses employés visés à l'article 60, à compter du jour visé au paragraphe (1), pour la période commençant le jour suivant le troisième anniversaire de la date visée au sous-alinéa 61(1)a)(i) ou à l'alinéa 61(1)b), selon le cas, et se terminant le jour suivant la date d'affichage du plan en application du paragraphe 57(2) — ou pour toute période plus courte comprise dans cette période et au cours de laquelle l'employé occupe un poste visé à l'article 60 —, sous forme de somme forfaitaire, une somme en dollars égale à la somme qui aurait été exigible si les augmentations de la rémunération avaient commencé à être versées le jour suivant le troisième anniversaire de la date visée au sous-alinéa 61(1)a)(i) ou à l'alinéa 61(1)b).

Somme forfaitaire : personne qui exploitait une entreprise provinciale

(3) L'employeur qui, n'eût été la prolongation visée au paragraphe 57(2), aurait été tenu d'afficher le plan d'équité salariale en application de l'alinéa 94(1)b) est également tenu de verser à chacun de ses employés visés à l'article 60, à compter du jour visé au paragraphe (1), pour la période commençant le jour suivant la date d'expiration de la période de dix-huit mois suivant la date à laquelle il est devenu assujéti à la présente loi et se terminant le jour suivant la date d'affichage du plan en application du paragraphe 57(2) — ou pour toute période plus courte comprise dans cette période et au cours de laquelle l'employé occupe un poste visé à l'article 60 —, sous forme de somme forfaitaire, une somme en dollars égale à la somme qui aurait été exigible si les augmentations de la rémunération avaient commencé à être versées le jour suivant la date d'expiration de la période de dix-huit mois suivant la date à laquelle il est devenu assujéti à la présente loi.

Échelonnement des augmentations

(4) Malgré le paragraphe (1), si l'employeur a affiché, en application du paragraphe 57(2), un ou plusieurs plans d'équité salariale — à la même date dans le cas de plus d'un plan — et si le montant total, en dollars, des augmentations à verser par l'employeur pour l'ensemble des employés visés par le ou les plans d'équité salariale en application de l'article 60 représente, pour l'année au cours de laquelle les augmentations sont exigibles au titre du paragraphe (1), plus d'un pour cent de la masse salariale de l'employeur pour l'année précédant cette année, ce dernier peut choisir d'échelonner leur versement, auquel cas, les règles ci-après s'appliquent :

- a) la période d'échelonnement est réputée avoir commencé :

(i) on the day after the third anniversary of the date referred to in subparagraph 61(1)(a)(i) or paragraph 61(1)(b), as the case may be, if the pay equity plan or plans were posted in accordance with section 55, or

(ii) on the day after the day that is 18 months after the date on which the employer became subject to this Act, if the pay equity plan or plans were posted in accordance with paragraph 94(1)(b);

(b) the employer must establish, in accordance with the following, a schedule of increases for the phase-in period:

(i) the increases are to begin on the day on which the phase-in period is deemed to have started under paragraph (a) and end on the day on which the phase-in period ends,

(ii) each increase is to be made on the anniversary date of the previous increase, and

(iii) for each year in which an increase is to be made, the total amount, in dollars, of the increase in compensation required to be made by the employer in respect of all employees to whom the pay equity plan or plans relate is to be equal to or more than 1% of the employer's payroll for the year that is immediately before the year in which the increase is required to be made under subsection (1), except for the final increase, which is, in respect of all employees, to be in an amount that is sufficient to eliminate the differences in compensation;

(c) on the day after the day on which the employer posts the pay equity plan or plans in accordance with subsection 57(2), the employer must make the increase indicated in the schedule that corresponds to that day, and then make any subsequent increases in accordance with the schedule;

(d) the employer must

(i) determine, for each employee, for the period beginning on the day on which the phase-in period is deemed to have started under paragraph (a) and ending on the day on which the employer posts the pay equity plan or plans in accordance with subsection 57(2), or for any shorter period within that period during which the employee occupied a position referred to in section 60, an amount in dollars equal to the amount of the increase or increases that would have been payable to the employee had the increase or increases been made, in accordance with the schedule, during that period, and

(i) le jour suivant le troisième anniversaire de la date visée au sous-alinéa 61(1)a(i) ou à l'alinéa 61(1)b), selon le cas, dans le cas où l'employeur a affiché le plan d'équité salariale en application de l'article 55,

(ii) le jour après la date d'expiration d'une période de dix-huit mois suivant la date à laquelle l'employeur est devenu assujéti à la présente loi, dans le cas où l'employeur a affiché le plan d'équité salariale en application de l'alinéa 94(1)b);

b) l'employeur établit un calendrier de versement des augmentations pour la période d'échelonnement qui respecte les exigences suivantes :

(i) le versement des augmentations commence le jour où la période d'échelonnement est réputée avoir commencé au titre de l'alinéa a) et se termine à l'expiration de cette période,

(ii) chaque versement est effectué à la date d'anniversaire du précédent,

(iii) pour chaque année au cours de laquelle un versement est effectué, le montant total, en dollars, des augmentations à verser par l'employeur pour l'ensemble des employés visés par le ou les plans représente au moins un pour cent de la masse salariale de l'employeur pour l'année précédant celle au cours de laquelle les augmentations sont exigibles au titre du paragraphe (1), exception faite du versement de la dernière augmentation qui doit, à l'égard de tous les employés, être d'un montant suffisant pour éliminer l'écart de rémunération;

c) le jour après la date d'affichage du plan en application du paragraphe 57(2), l'employeur verse l'augmentation indiquée dans le calendrier à compter de ce jour et verse toute augmentation subséquente conformément au calendrier;

d) l'employeur :

(i) détermine, pour chaque employé, pour la période commençant le jour où la période d'échelonnement est réputée avoir commencé au titre de l'alinéa a) et se terminant à la date d'affichage du plan en application du paragraphe 57(2) — ou pour toute période plus courte comprise dans cette période et au cours de laquelle l'employé occupe un poste visé à l'article 60 —, le montant, en dollars, de toute augmentation qui aurait été exigible si les augmentations de la rémunération avaient commencé à être versées au cours de cette période conformément au calendrier établi,

(ii) pay to the employee, as a lump sum, the amount so determined, on the day after the day on which the employer posts the pay equity plan or plans in accordance with subsection 57(2);

(e) if the employer is considered to have 100 or more employees for the purpose of section 6 or 7, as the case may be, it must make the final increase no later than

(i) subject to subparagraph (ii), the day after the sixth anniversary of the date referred to in subparagraph 61(1)(a)(i) or paragraph 61(1)(b), as the case may be, or

(ii) in the case of an employer that, but for the authorization referred to in subsection 57(2), would have been required to post the pay equity plan or plans in accordance with paragraph 94(1)(b), the day after the day that is 54 months after the date on which the employer became subject to this Act; and

(f) if the employer is considered to have 10 to 99 employees for the purpose of section 6 or 7, as the case may be, it must make the final increase no later than

(i) subject to subparagraph (ii), the day after the eighth anniversary of the date referred to in subparagraph 61(1)(a)(i) or paragraph 61(1)(b), as the case may be, or

(ii) in the case of an employer that, but for the authorization referred to in subsection 57(2), would have been required to post the pay equity plan or plans in accordance with paragraph 94(1)(b), the day after the day that is 78 months after the date on which the employer became subject to this Act.

Interest

(5) An employer that is required to pay a lump sum to an employee under subsection (2) or (3) or subparagraph (4)(d)(ii) must also

(a) in the case of a lump sum paid under subsection (2) or (3), pay interest on the amount of each increase that the employee would have received at each payday within the period for which the lump sum is payable had the employer posted the pay equity plan in accordance with section 55 or paragraph 94(1)(b), as the case may be, and had not phased in the increase; and

(b) in the case of a lump sum paid under subparagraph (4)(d)(ii), pay interest on the amount of each

(ii) verse à l'employé, le jour après la date d'affichage du plan en application du paragraphe 57(2), le montant ainsi déterminé, sous forme de somme forfaitaire;

e) dans le cas où l'employeur est considéré compter au moins cent employés pour l'application des articles 6 ou 7, selon le cas, la dernière augmentation est versée :

(i) sous réserve du sous-alinéa (ii), au plus tard le jour suivant le sixième anniversaire de la date visée au sous-alinéa 61(1)a(i) ou à l'alinéa 61(1)b), selon le cas,

(ii) au plus tard le jour suivant la date d'expiration d'une période de cinquante-quatre mois suivant la date à laquelle l'employeur est devenu assujéti à la présente loi, dans le cas de l'employeur qui, n'eût été la prolongation visée au paragraphe 57(2), aurait été tenu d'afficher le plan d'équité salariale en application de l'alinéa 94(1)b);

f) dans le cas où l'employeur est considéré compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés pour l'application des articles 6 ou 7, selon le cas, la dernière augmentation est versée :

(i) sous réserve du sous-alinéa (ii), au plus tard le jour suivant le huitième anniversaire de la date visée au sous-alinéa 61(1)a(i) ou à l'alinéa 61(1)b), selon le cas,

(ii) au plus tard le jour après la date d'expiration d'une période de soixante-dix-huit mois suivant la date à laquelle l'employeur est devenu assujéti à la présente loi, dans le cas de l'employeur qui, n'eût été la prolongation visée au paragraphe 57(2), aurait affiché le plan d'équité salariale en application de l'alinéa 94(1)b).

Intérêts

(5) L'employeur qui est tenu de verser une somme forfaitaire à un employé en application des paragraphes (2) ou (3) ou du sous-alinéa (4)d)(ii) est également tenu de payer des intérêts :

a) dans le cas d'une somme forfaitaire versée en application des paragraphes (2) ou (3), sur le montant de chacune des augmentations qui aurait été versée à l'employé chaque jour de paye compris dans la période à l'égard de laquelle la somme forfaitaire est exigible si l'employeur avait affiché le plan d'équité salariale en application de l'article 55 ou de l'alinéa 94(1)b) et n'avait pas échelonné les versements;

increase that the employee would have received — at each payday within the period for which the lump sum is payable — based on the schedule established in accordance with subsection (4).

The interest is to be calculated and compounded daily on the amount, at the rate that is prescribed by regulation or calculated in a manner that is prescribed by regulation, for the period beginning on the day on which the amount would have been required to have been paid and ending on the day on which it is paid.

Interest rate if none prescribed

(6) If no regulations are made for the purpose of subsection (5), the rate of interest is the rate per annum that is the aggregate of 2% per annum and the bank rate in effect on the day in respect of which the interest is calculated.

Former employees

(7) The requirement under this section to pay a lump sum and interest to employees also applies to former employees who occupied a position referred to in section 60 during the period described in subsection (2) or (3) or paragraph 4(d), as the case may be.

Definition of year

(8) For the purpose of subsection (4), **year** means,

(a) in the case of an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(a) to (d), its fiscal year; and

(b) in the case of an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(e) to (i), the calendar year.

Longer phase-in period

63 (1) An employer may apply to the Pay Equity Commissioner for authorization to phase in increases in compensation that are required to be made under a pay equity plan over a longer phase-in period than the one set out in paragraph 61(2)(c) or (d) or 62(4)(e) or (f).

Authorization of Pay Equity Commissioner

(2) If the Pay Equity Commissioner authorizes a longer phase-in period, the employer must make the increases in compensation in accordance with the authorization.

b) dans le cas d'une somme forfaitaire versée en application du sous-alinéa (4)d)(ii), sur le montant de chacune des augmentations qui aurait été versée à l'employé chaque jour de paye compris dans la période à l'égard de laquelle la somme forfaitaire est exigible selon le calendrier établi au titre du paragraphe (4).

Les intérêts sont calculés et composés quotidiennement sur ce montant, au taux réglementaire ou établi selon une méthode de calcul prévue par règlement, pour la période commençant le jour où l'augmentation aurait été exigible et se terminant le jour où l'augmentation est versée.

Taux d'intérêt si aucun taux fixé

(6) Si aucun règlement n'est pris pour l'application du paragraphe (5), le taux d'intérêt est le taux d'escompte en vigueur le jour du calcul, majoré de deux pour cent l'an.

Anciens employés

(7) L'obligation prévue au présent article de verser aux employés une somme forfaitaire et des intérêts vise également les anciens employés qui occupaient un poste visé à l'article 60 au cours de la période visée aux paragraphes (2) ou (3) ou à l'alinéa (4)d), selon le cas.

Définition de année

(8) Pour l'application du paragraphe (4), **année** s'entend :

a) s'agissant de l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d), de l'exercice de l'employeur;

b) s'agissant de l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i), de l'année civile.

Période d'échelonnement prolongée

63 (1) Tout employeur peut demander au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser l'échelonnement du versement des augmentations de rémunération exigibles au titre d'un plan d'équité salariale sur une période plus longue que celle prévue aux alinéas 61(2)c) ou d) ou 62(4)e) ou f), selon le cas.

Autorisation du Commissaire à l'équité salariale

(2) Si le Commissaire à l'équité salariale donne son autorisation, l'employeur est tenu d'échelonner le versement des augmentations en conformité avec l'autorisation du Commissaire.

PART 3

Pay Equity Maintenance Review

Updated Pay Equity Plan

Requirement to update plan

64 An employer that has established a pay equity plan must update the version of the pay equity plan most recently posted in accordance with section 55, subsection 57(2), section 83, subsection 85(2) or paragraph 94(1)(b), as the case may be, in accordance with this Act.

Notice — employers referred to in subsection 67(1)

65 (1) An employer referred to in subsection 67(1) must post a notice

- (a)** setting out its obligation
 - (i)** to update the most recent version of the pay equity plan identified in the notice, and
 - (ii)** to make all reasonable efforts to establish a pay equity committee for that purpose;
- (b)** setting out the requirements for the committee's membership;
- (c)** informing its non-unionized employees, if any, of their right to designate the committee members who will represent them; and
- (d)** informing its unionized employees, if any, that their bargaining agent will select the committee members who will represent the employees who are members of any bargaining unit represented by that bargaining agent.

Notice — employers referred to in subsection 67(2)

(2) An employer referred to in subsection 67(2) must post a notice

- (a)** setting out its obligation to update the most recent version of the pay equity plan identified in the notice; and
- (b)** if it has decided to establish a pay equity committee,
 - (i)** setting out the requirements for the committee's membership, and

PARTIE 3

Révision du maintien de l'équité salariale

Mise à jour du plan d'équité salariale

Obligation de mettre à jour le plan

64 L'employeur qui a établi un plan d'équité salariale met à jour la version la plus récente du plan affichée en application de l'article 55, du paragraphe 57(2), de l'article 83, du paragraphe 85(2) ou de l'alinéa 94(1)b), selon le cas, conformément à la présente loi.

Avis : employeur visé au paragraphe 67(1)

65 (1) Tout employeur visé au paragraphe 67(1) est tenu d'afficher un avis :

- a)** indiquant qu'il a l'obligation :
 - (i)** de mettre à jour la version la plus récente du plan d'équité salariale indiqué dans l'avis,
 - (ii)** de faire tous les efforts raisonnables pour constituer un comité d'équité salariale à cette fin;
- b)** décrivant les règles relatives à la composition du comité d'équité salariale;
- c)** informant les employés non syndiqués de leur droit de désigner les membres qui les représenteront;
- d)** informant les employés syndiqués que leurs agents négociateurs choisiront les membres qui représenteront les employés syndiqués faisant partie de toute unité de négociation représentée par ces agents négociateurs.

Avis : employeur visé au paragraphe 67(2)

(2) Tout employeur visé au paragraphe 67(2) est tenu d'afficher un avis :

- a)** indiquant qu'il a l'obligation de mettre à jour la version la plus récente du plan indiqué dans l'avis;
- b)** s'il a décidé de constituer un comité d'équité salariale :
 - (i)** décrivant les règles relatives à sa composition,
 - (ii)** informant les employés de leur droit de désigner les membres qui les représenteront.

(ii) informing its employees of their right to designate the committee members who will represent them.

Notice — group of employers referred to in subsection 68(1)

66 (1) Each employer that is in a group of employers referred to in subsection 68(1) must post a notice

- (a) indicating that it is in a group of employers;
- (b) setting out the group's obligation
 - (i) to update the most recent version of the pay equity plan identified in the notice, and
 - (ii) to make all reasonable efforts to establish a pay equity committee for that purpose;
- (c) setting out the requirements for the committee's membership;
- (d) informing the employer's non-unionized employees, if any, of their right to designate the committee members who will represent the non-unionized employees of all of the employers in the group of employers; and
- (e) informing the employer's unionized employees, if any, that their bargaining agent will select the committee members who will represent the employees — of all of the employers in the group of employers — who are members of any bargaining unit represented by that bargaining agent.

Notice — group of employers referred to in subsection 68(2)

(2) Each employer that is in a group of employers referred to in subsection 68(2) must post a notice

- (a) indicating that it is in a group of employers;
- (b) setting out the group's obligation to update the most recent version of the pay equity plan identified in the notice; and
- (c) if the group has decided to establish a pay equity committee,
 - (i) setting out the requirements for the committee's membership, and
 - (ii) informing the employer's employees of their right to designate the committee members who will represent the employees of all of the employers in the group of employers.

Avis : groupe d'employeurs visé au paragraphe 68(1)

66 (1) Tout employeur faisant partie d'un groupe d'employeurs visé au paragraphe 68(1) est tenu d'afficher un avis :

- a) indiquant qu'il fait partie d'un groupe d'employeurs;
- b) indiquant que le groupe d'employeurs a l'obligation :
 - (i) de mettre à jour la version la plus récente du plan d'équité salariale indiqué dans l'avis,
 - (ii) de faire tous les efforts raisonnables pour constituer un comité d'équité salariale à cette fin;
- c) décrivant les règles relatives à la composition du comité d'équité salariale;
- d) informant les employés non syndiqués de leur droit de désigner les membres qui représenteront les employés non syndiqués de tous les employeurs du groupe;
- e) informant les employés syndiqués que leurs agents négociateurs choisiront les membres qui représenteront les employés syndiqués — de tous les employeurs du groupe — faisant partie de toute unité de négociation représentée par ces agents négociateurs.

Avis : groupe d'employeurs visé au paragraphe 68(2)

(2) Tout employeur faisant partie d'un groupe d'employeurs visé au paragraphe 68(2) est tenu d'afficher un avis :

- a) indiquant qu'il fait partie d'un groupe d'employeurs;
- b) indiquant que le groupe a l'obligation de mettre à jour la version la plus récente du plan indiqué dans l'avis;
- c) si le groupe a décidé de constituer un comité d'équité salariale :
 - (i) décrivant les règles relatives à sa composition,
 - (ii) informant les employés de leur droit de désigner les membres qui représenteront les employés de tous les employeurs du groupe.

Same-day posting

(3) Employers that are in a group of employers must all post the notice on the same day.

Requirement to establish pay equity committee

67 (1) The following employers must, in respect of a pay equity plan that the employer is required to update, make all reasonable efforts to establish a pay equity committee:

(a) an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(a) to (d) or (2)(e) to (i) that is considered under paragraph 69(a) or 70(a) to have 100 or more employees; or

(b) an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(a) to (d) or (2)(e) to (i) that is considered under paragraph 69(b) or 70(b) to have less than 100 employees, if some or all of its employees are unionized employees on the day on which the employer posts the notice under subsection 65(1) in respect of the pay equity plan.

Voluntary establishment of pay equity committee

(2) An employer referred to in any of paragraphs 3(2)(a) to (d) or (2)(e) to (i) that is considered under paragraph 69(b) or 70(b) to have less than 100 employees may, on its own initiative or at the request of an employee, decide to establish a pay equity committee if it has all non-unionized employees on the day on which it posts the notice under subsection 65(1) in respect of the pay equity plan that it is required to update.

Notice to Pay Equity Commissioner

(3) An employer referred in subsection (2) that establishes a pay equity committee must notify the Pay Equity Commissioner that it has done so.

Composition of committee

(4) A pay equity committee must meet the requirements set out in subsection 19(1).

Non-unionized employees

(5) Non-unionized employees must select members to represent them by a majority of votes.

Committee cannot be established

(6) If an employer is unable to establish a pay equity committee that meets the requirements set out in any of paragraphs 19(1)(a), (b), (d) and (e), it must apply to the Pay Equity Commissioner for authorization to establish a pay equity committee with different requirements than the ones set out in that paragraph.

Affichage le même jour

(3) Les employeurs faisant partie d'un groupe d'employeurs affichent tous l'avis le même jour.

Obligation de constituer un comité d'équité salariale

67 (1) Est tenu, à l'égard de tout plan d'équité salariale qu'il a l'obligation de mettre à jour, de faire tous les efforts raisonnables pour constituer un comité d'équité salariale :

a) l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) ou e) à i) qui est considéré compter, au titre des alinéas 69a) ou 70a), selon le cas, au moins cent employés;

b) l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) ou e) à i) qui est considéré compter, au titre des alinéas 69b) ou 70b), selon le cas, moins de cent employés dont certains, ou tous, à la date à laquelle l'employeur a affiché l'avis prévu au paragraphe 65(1) à l'égard du plan, sont syndiqués.

Constitution volontaire d'un comité d'équité salariale

(2) Tout employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) ou e) à i) qui est considéré compter, au titre des alinéas 69b) ou 70b), selon le cas, moins de cent employés, tous non syndiqués à la date à laquelle l'employeur affiche l'avis prévu au paragraphe 65(1) à l'égard du plan d'équité salariale qu'il a l'obligation de mettre à jour, peut décider, de sa propre initiative ou à la demande de l'un de ses employés, de constituer un comité d'équité salariale.

Avis au Commissaire à l'équité salariale

(3) L'employeur visé au paragraphe (2) qui constitue un comité d'équité salariale en avise le Commissaire à l'équité salariale.

Composition du comité

(4) La composition de tout comité d'équité salariale doit être conforme aux règles prévues au paragraphe 19(1).

Employés non syndiqués

(5) Les employés non syndiqués choisissent les membres qui les représenteront à la majorité des voix.

Comité ne respectant pas les exigences au moment de sa constitution

(6) S'il ne réussit pas à constituer un comité d'équité salariale dont la composition est conforme aux règles prévues à l'un ou l'autre des alinéas 19(1)a), b), d) et e), l'employeur demande au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser la constitution d'un comité dont la composition diffère de celle prévue à cet alinéa.

Requirement to establish pay equity committee — group of employers

68 (1) The following groups of employers must, in respect of a pay equity plan that the group is required to update, make all reasonable efforts to establish a pay equity committee:

(a) a group of employers that is considered under section 71 to have 100 or more employees; or

(b) a group of employers that is considered under section 71 to have less than 100 employees, if at least one of the employers in the group has unionized employees on the day on which the notice is posted in accordance with subsection 66(1) in respect of the pay equity plan.

Voluntary establishment of pay equity committee

(2) A group of employers that is considered under section 71 to have less than 100 employees may, on its own initiative or at the request of an employee, decide to establish a pay equity committee if each of the employers in the group had all non-unionized employees on the day on which the notice is posted in accordance with subsection 66(1) in respect of the pay equity plan that the group is required to update.

Notice to Pay Equity Commissioner

(3) A group of employers referred to in subsection (2) that establishes a pay equity committee must notify the Pay Equity Commissioner that it has done so.

Composition of committee

(4) A pay equity committee must meet the requirements set out in subsection 19(1).

Non-unionized employees

(5) Non-unionized employees must select members to represent them by a majority of votes.

Committee cannot be established

(6) If a group of employers is unable to establish a pay equity committee that meets the requirements set out in any of paragraphs 19(1)(a), (b), (d) and (e), it must apply to the Pay Equity Commissioner for authorization to establish a pay equity committee with different requirements than the ones set out in that paragraph.

Determination of number of employees — public sector

69 For the purpose of section 67,

Obligation de constituer un comité d'équité salariale : groupe d'employeurs

68 (1) Est tenu, à l'égard de tout plan d'équité salariale que le groupe a l'obligation de mettre à jour, de faire tous les efforts raisonnables pour constituer un comité d'équité salariale :

a) le groupe d'employeurs qui est considéré compter, au titre de l'article 71, au moins cent employés;

b) le groupe d'employeurs qui est considéré compter, au titre de l'article 71, moins de cent employés, dont certains, ou tous, à la date à laquelle l'avis prévu au paragraphe 66(1) est affiché à l'égard du plan, sont syndiqués.

Constitution volontaire d'un comité d'équité salariale

(2) Tout groupe d'employeurs qui est considéré, au titre de l'article 71, compter moins de cent employés, tous non syndiqués à la date à laquelle l'avis prévu au paragraphe 66(1) est affiché à l'égard du plan d'équité salariale que le groupe a l'obligation de mettre à jour, peut décider, de sa propre initiative ou à la demande de l'un de ses employés, de constituer un comité d'équité salariale.

Avis au Commissaire à l'équité salariale

(3) Le groupe d'employeurs visé au paragraphe (2) qui constitue un comité d'équité salariale en avise le Commissaire à l'équité salariale.

Composition du comité

(4) La composition de tout comité d'équité salariale doit être conforme aux règles prévues au paragraphe 19(1).

Employés non syndiqués

(5) Les employés non syndiqués choisissent les membres qui les représenteront à la majorité des voix.

Comité ne respectant pas les règles au moment de sa constitution

(6) S'il ne réussit pas à constituer un comité d'équité salariale dont la composition est conforme aux règles prévues à l'un ou l'autre des alinéas 19(1)a), b), d) et e), le groupe d'employeur demande au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser la constitution d'un comité d'équité salariale dont la composition diffère de celle prévue à cet alinéa.

Calcul du nombre d'employés : secteur public

69 Pour l'application de l'article 67 :

(a) an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(a) to (d) is considered to have 100 or more employees if the average of the number of the employer's employees — in the fiscal year immediately before the fiscal year in which the employer posts the notice in accordance with subsection 65(1) in respect of the pay equity plan that the employer is required to update — is 100 or more; or

(b) an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(a) to (d) is considered to have less than 100 employees if the average of the number of the employer's employees — in the fiscal year immediately before the fiscal year in which the employer posts the notice in accordance with subsection 65(1) or (2), as the case may be, in respect of the pay equity plan that the employer is required to update — is less than 100.

Determination of number of employees — private sector and territorial governments

70 For the purpose of section 67,

(a) an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(e) to (i) is considered to have 100 or more employees if the average of the number of the employer's employees — in the calendar year immediately before the calendar year in which the employer posts the notice in accordance with subsection 65(1) in respect of the pay equity plan that the employer is required to update — is 100 or more; or

(b) an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(e) to (i) is considered to have less than 100 employees if the average of the number of the employer's employees — in the calendar year immediately before the calendar year in which the employer posts the notice in accordance with subsection 65(1) or (2), as the case may be, in respect of the pay equity plan that the employer is required to update — is less than 100.

Determination of number of employees — group of employers

71 For the purpose of section 68,

(a) a group of employers is considered to have 100 or more employees if the sum of the average of the number of employees of each of the employers in the group — in the calendar year immediately before the calendar year in which the notice is posted in accordance with subsection 66(1) in respect of the pay equity plan that the group is required to update — is 100 or more; or

(b) a group of employers is considered to have less than 100 employees if the sum of the average of the number of employees of each of the employers in the

a) l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) est considéré compter au moins cent employés si la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'exercice précédant celui au cours duquel il a affiché l'avis prévu au paragraphe 65(1), à l'égard de tout plan d'équité salariale qu'il a l'obligation de mettre à jour, est d'au moins cent;

b) l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) est considéré compter moins de cent employés si la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'exercice précédant celui au cours duquel il a affiché l'avis prévu aux paragraphes 65(1) ou (2), selon le cas, à l'égard de tout plan d'équité salariale qu'il a l'obligation de mettre à jour, est de moins de cent.

Calcul du nombre d'employés : secteur privé et gouvernements des territoires

70 Pour l'application de l'article 67 :

a) l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) est considéré compter au moins cent employés si la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'année civile précédant celle au cours de laquelle il a affiché l'avis prévu au paragraphe 65(1), à l'égard de tout plan d'équité salariale qu'il a l'obligation de mettre à jour, est d'au moins cent;

b) l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) est considéré compter moins de cent employés si la moyenne du nombre d'employés qu'il compte au cours de l'année civile précédant celle au cours de laquelle il a affiché l'avis prévu aux paragraphes 65(1) ou (2), selon le cas, à l'égard de tout plan d'équité salariale qu'il a l'obligation de mettre à jour, est de moins de cent.

Calcul du nombre d'employés : groupe d'employeurs

71 Pour l'application de l'article 68 :

a) un groupe d'employeurs est considéré compter au moins cent employés si la somme des moyennes du nombre d'employés que comptent, respectivement, les employeurs du groupe au cours de l'année civile précédant celle au cours de laquelle l'avis prévu au paragraphe 66(1) est affiché à l'égard de tout plan d'équité salariale que le groupe a l'obligation de mettre à jour, est d'au moins cent;

b) un groupe d'employeurs est considéré compter moins de cent employés si la somme des moyennes du nombre d'employés que comptent, respectivement, les

group — in the calendar year immediately before the calendar year in which the notice is posted in accordance with subsection 66(1) or (2), as the case may be, in respect of the pay equity plan that the group is required to update — is less than 100.

Application of sections 20 to 24

72 Sections 20 to 24 apply in respect of a pay equity committee established under this Part, except that “establishment” is to be read as “updating”.

Notice of update of plan without committee

73 If an employer, despite having made all reasonable efforts, is unable to establish a pay equity committee in respect of a pay equity plan that it is required to update, the employer must apply to the Pay Equity Commissioner for authorization to update the pay equity plan without a committee. If that authorization is granted, the employer must post a notice informing the employees to whom the pay equity plan relates that the employer will update the pay equity plan without a committee.

Notice of update of plan without committee — group of employers

74 If a group of employers, despite having made all reasonable efforts, is unable to establish a pay equity committee in respect of a pay equity plan that it is required to update, the group must apply to the Pay Equity Commissioner for authorization to update the pay equity plan without a committee. If that authorization is granted, each employer in the group must post a notice informing its employees to whom the pay equity plan relates that the group of employers will update the pay equity plan without a committee.

Committee does not meet requirement after establishment

75 If a pay equity committee established by an employer does not, at any time after it has been established, meet the requirements set out in any of paragraphs 19(1)(a), (b), (d) and (e), the employer must apply to the Pay Equity Commissioner for authorization for the continuation of the committee with different requirements than the ones set out in that paragraph.

Committee cannot perform work

76 If, at any time after establishing a pay equity committee, an employer is of the opinion that the committee is unable to perform its work, the employer may apply to the Pay Equity Commissioner for authorization to update the pay equity plan without a committee. If that authorization is granted, the employer must post a notice informing the employees to whom the pay equity plan

employeurs du groupe au cours de l'année civile précédant celle au cours de laquelle l'avis prévu aux paragraphes 66(1) ou (2), selon le cas, est affiché à l'égard de tout plan d'équité salariale que le groupe a l'obligation de mettre à jour, est de moins de cent.

Application des articles 20 à 24

72 Les articles 20 à 24 s'appliquent à l'égard de tout comité d'équité salariale constitué au titre de la présente partie, toute mention de « établissement » valant mention de « mise à jour ».

Avis de mise à jour du plan sans comité

73 Si, après avoir fait tous les efforts raisonnables, il ne parvient pas à constituer un comité d'équité salariale à l'égard d'un plan d'équité salariale qu'il a l'obligation de mettre à jour, l'employeur demande au Commissaire à l'équité salariale de l'autoriser à mettre à jour le plan d'équité salariale sans comité. Si le Commissaire donne son autorisation, l'employeur affiche un avis informant les employés visés par le plan qu'il mettra à jour le plan d'équité salariale sans comité.

Avis de mise à jour du plan sans comité : groupe d'employeurs

74 Si, après avoir fait tous les efforts raisonnables, il ne parvient pas à constituer un comité d'équité salariale à l'égard d'un plan d'équité salariale qu'il a l'obligation de mettre à jour, le groupe d'employeurs demande au Commissaire à l'équité salariale de l'autoriser à mettre à jour le plan d'équité salariale sans comité. Si le Commissaire donne son autorisation, chaque employeur faisant partie du groupe affiche un avis informant ses employés visés par le plan que le groupe d'employeurs mettra à jour le plan d'équité salariale sans comité.

Comité ne respectant pas les règles après sa constitution

75 Si, à tout moment après la constitution du comité d'équité salariale, la composition de celui-ci n'est plus conforme aux règles prévues à l'un ou l'autre des alinéas 19(1)a), b), d) et e), l'employeur demande au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser la continuation d'un comité dont la composition diffère de celle prévue à cet alinéa.

Comité incapable de faire son travail

76 L'employeur qui est d'avis que le comité d'équité salariale est incapable de faire son travail peut, à tout moment après la constitution du comité, demander au Commissaire à l'équité salariale de l'autoriser à mettre à jour le plan d'équité salariale sans comité. Si le Commissaire

relates that the employer will update the pay equity plan without a committee.

Committee cannot perform work — group of employers

77 If, at any time after establishing a pay equity committee, a group of employers is of the opinion that the committee is unable to perform its work, it may apply to the Pay Equity Commissioner for authorization to update the pay equity plan without a committee. If that authorization is granted, each employer in the group must post a notice informing its employees to whom the pay equity plan relates that the group of employers will update the pay equity plan without a committee.

Process for Updating Pay Equity Plan

Identification of new differences in compensation

78 (1) An employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — must — by applying the rules, criteria and factors, as adapted by regulation, that are set out in sections 32 to 50 and by applying any regulations made under section 181 — identify, as of the times or in the circumstances that are prescribed by the regulations, any differences in compensation between the predominantly female job classes and the predominantly male job classes as a result of any change, since the most recent posting of the pay equity plan, that is likely to have had an impact on pay equity, other than any change excluded by regulation.

Multiple plans

(2) If an employer has established more than one pay equity plan and if, at the time that the employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — is carrying out its obligations under this Act in respect of any one of those plans, the employer or pay equity committee, as the case may be, determines that there are no longer any predominantly male job classes under that plan but that there is at least one such job class under at least one of the other plans, that employer or committee must compare, in accordance with sections 48 to 50, the compensation associated with the predominantly female job classes under that plan with the compensation associated with the predominantly male job classes under the other plans.

Revision of pay equity plan

79 (1) The employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — must revise the content of the pay equity plan, as set out in section 51, taking

donne son autorisation, l'employeur affiche un avis informant les employés visés par le plan qu'il mettra à jour le plan d'équité salariale sans comité.

Comité incapable de faire son travail : groupe d'employeurs

77 Le groupe d'employeurs qui est d'avis que le comité d'équité salariale est incapable de faire son travail peut, à tout moment après la constitution du comité, demander au Commissaire à l'équité salariale de l'autoriser à mettre à jour le plan d'équité salariale sans comité. Si le Commissaire donne son autorisation, chaque employeur faisant partie du groupe affiche un avis informant ses employés visés par le plan que le groupe d'employeurs mettra à jour le plan d'équité salariale sans comité.

Processus pour la mise à jour du plan d'équité salariale

Identification des nouveaux écarts de rémunération

78 (1) L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — identifie, en appliquant les règles, critères et facteurs — tels qu'adaptés — prévus aux articles 32 à 50 et les règlements pris en vertu de l'article 181, aux moments prévus ou dans les circonstances prévues par règlement, tout écart de rémunération entre des catégories d'emploi à prédominance féminine et des catégories d'emploi à prédominance masculine résultant de changements — non exclus par règlement — susceptibles d'avoir eu une incidence sur l'équité salariale depuis l'affichage le plus récent du plan d'équité salariale.

Plans multiples

(2) Si lors de l'exécution de ses obligations au titre de la présente loi l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — décide qu'il n'existe plus de catégories d'emploi à prédominance masculine pour ce plan mais qu'il existe au moins une de ces catégories à l'égard de tout autre plan qu'il a établi, l'employeur ou le comité, selon le cas, compare, conformément aux articles 48 à 50, la rémunération des catégories d'emploi à prédominance féminine visées par le plan en cause avec celle des catégories d'emploi à prédominance masculine visées par les autres plans.

Actualisation du contenu

79 (1) L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — actualise le contenu, prévu à l'article 51, du plan d'équité salariale en

into account any differences in compensation identified under section 78.

Documentation of changes

(2) The employer or pay equity committee, as the case may be, must set out in a document any changes made to the pay equity plan.

Posting

Revised pay equity plan and notice

80 Once a pay equity plan is revised, the employer must post, close together and all at once, the following documents:

- (a)** the revised pay equity plan;
- (b)** a draft of the document referred to in subsection 79(2); and
- (c)** a notice informing employees to whom the revised pay equity plan relates of their right to provide the employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — with comments on the documents referred to in paragraphs (a) and (b) and the time within which and the manner in which they may exercise that right.

Revised pay equity plan and notice — group of employers

81 (1) Once the pay equity plan is revised, each employer in a group of employers must post, close together and all at once, the following documents:

- (a)** the revised pay equity plan;
- (b)** a draft of the document referred to in subsection 79(2); and
- (c)** a notice informing employees to whom the revised pay equity plan relates of their right to provide that group of employers — or, if a pay equity committee has been established, that committee — with comments on the documents referred to in paragraphs (a) and (b) and the time within which and the manner in which they may exercise that right.

Same-day posting

(2) Employers that are in a group of employers must all post the documents referred to in paragraphs (1)(a) to (c) on the same day.

fonction des écarts de rémunération qu'il a identifiés au titre de l'article 78.

Document énonçant les changements

(2) L'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, énonce dans un document tout changement au plan d'équité salariale.

Affichage

Ébauche et avis

80 Une fois le contenu du plan actualisé, l'employeur affiche, l'un près de l'autre et au même moment, le plan d'équité salariale actualisé et une ébauche du document visé au paragraphe 79(2) ainsi qu'un avis informant les employés visés par le plan de leur droit de fournir à l'employeur — ou au comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — des commentaires à leur égard et de la manière et du délai pour ce faire.

Ébauche et avis : groupe d'employeurs

81 (1) Une fois le contenu du plan actualisé, tout employeur faisant partie d'un groupe d'employeurs affiche, l'un près de l'autre et au même moment, le plan d'équité salariale actualisé et une ébauche du document visé au paragraphe 79(2) ainsi qu'un avis informant ses employés visés par le plan de leur droit de fournir au groupe d'employeurs — ou au comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — des commentaires sur le plan et l'ébauche du document, et de la manière et du délai pour ce faire.

Affichage le même jour

(2) Les employeurs faisant partie d'un groupe d'employeurs affichent tous le même jour le plan actualisé, l'ébauche et l'avis visés au paragraphe (1).

Written comments

82 (1) Employees to whom the revised pay equity plan and the draft of the document referred to in subsection 79(2) relate have 60 days following the day on which they are posted to provide the employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — with written comments on them.

Consideration of comments

(2) The employer or pay equity committee, as the case may be, must consider any comments that have been provided under subsection (1) when preparing the final version of the revised pay equity plan and of the document referred to in subsection 79(2).

Final version — five-year maximum

83 (1) An employer — or, in the case of a group of employers, each employer in the group — must post the final version of the revised pay equity plan and of the document referred to in subsection 79(2) no later than the fifth anniversary of the day on which the employer posted, as the case may be,

(a) the pay equity plan in accordance with section 55, subsection 57(2) or paragraph 94(1)(b); or

(b) the previous final version of the revised pay equity plan and the previous final version of the document referred to in subsection 79(2), in accordance with this subsection or subsection 85(2).

Same-day posting

(2) Employers that are in a group of employers must all post, on the same day, the final version of the revised pay equity plan.

Notice of increases

84 An employer must post, before the date on which an increase in compensation — and any lump sum — is payable under subsection 88(4), a notice indicating that date.

Extension of time limit for posting

85 (1) An employer may apply to the Pay Equity Commissioner for an extension of the period set out in subsection 83(1) for the posting of a final version of the revised pay equity plan and of the document referred to in subsection 79(2).

Authorization of Pay Equity Commissioner

(2) If the Pay Equity Commissioner authorizes an extension, the employer — or, in the case of a group of employers, each employer in the group — must

Commentaires écrits

82 (1) Les employés visés par le plan d'équité salariale actualisé et l'ébauche du document visé au paragraphe 79(2) ont soixante jours à compter du lendemain de l'affichage pour fournir à l'employeur — ou au comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué —, par écrit, leurs commentaires.

Prise en compte des commentaires

(2) L'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, prend en considération les commentaires lorsqu'il établit la version définitive du plan actualisé et du document visé au paragraphe 79(2).

Version définitive : cinquième anniversaire

83 (1) L'employeur — ou, dans le cas d'un groupe d'employeurs, chaque employeur du groupe — est tenu d'afficher la version définitive du plan d'équité salariale actualisé et du document visé au paragraphe 79(2) au plus tard au cinquième anniversaire de la date à laquelle l'employeur a affiché, en application de l'article 55, du paragraphe 57(2) ou de l'alinéa 94(1)(b), le plan d'équité salariale ou, en application du présent paragraphe ou du paragraphe 85(2), la version définitive précédente du plan d'équité salariale actualisé et du document visé au paragraphe 79(2), selon le cas.

Affichage le même jour

(2) Les employeurs faisant partie d'un groupe d'employeurs affichent tous le même jour la version définitive du plan d'équité salariale actualisé.

Avis concernant les augmentations

84 Avant la date d'exigibilité des augmentations de la rémunération — et de toute somme forfaitaire — prévue au paragraphe 88(4), l'employeur affiche un avis indiquant cette date.

Prolongation de la période d'affichage

85 (1) L'employeur peut demander au Commissaire à l'équité salariale de prolonger la période visée au paragraphe 83(1) pour afficher la version définitive du plan d'équité salariale actualisé et du document visé au paragraphe 79(2).

Autorisation du Commissaire à l'équité salariale

(2) Si le Commissaire à l'équité salariale autorise la prolongation, l'employeur — ou, dans le cas d'un groupe d'employeurs, chaque employeur faisant partie du groupe — est tenu, à la fois :

(a) post, as soon as feasible after obtaining the authorization, a notice indicating the date on which the extended period ends; and

(b) despite subsection 83(1), post the final version of the revised pay equity plan and the document referred to in subsection 79(2) within the extended period.

Same-day posting

(3) Employers that are in a group of employers must all post, on the same day, the final version of the revised pay equity plan.

Updated pay equity plan

86 An employer is deemed to have updated a pay equity plan on the day on which it posts the revised pay equity plan in accordance with subsection 83(1) or 85(2), as the case may be.

Updated pay equity plan — group of employers

87 A group of employers is deemed to have updated a pay equity plan on the day on which each employer in the group posts the revised pay equity plan in accordance with subsections 83(1) and (2), or subsection 85(2), as the case may be.

Increases in Compensation

Obligation to increase compensation

88 (1) If a revised pay equity plan posted by an employer in accordance with section 83 or subsection 85(2) discloses differences in compensation identified in accordance with section 78, the employer must increase — in accordance with the provisions of the revised pay equity plan that meet the requirements set out in paragraph 51(k) — the compensation that is payable to its employees who occupy positions in the predominantly female job classes for which an increase in compensation is required to be made under that revised pay equity plan.

Lump sum

(2) If an employee referred to in subsection (1) is entitled, as determined in accordance with the regulations, to a lump sum in respect of a period determined in accordance with the regulations — which period is to begin on or after the day on which the previous pay equity plan was posted in accordance with section 55, subsection 57(2), section 83, subsection 85(2) or paragraph 94(1)(b), as the case may be, and end no later than the day on which the revised pay equity plan was posted in accordance with section 83 or, if the employer posted it in accordance with subsection 85(2), the fifth anniversary of the day referred to in subsection 83(1) — and in an

a) d'afficher, dès que possible après l'obtention de l'autorisation, un avis indiquant la date à laquelle la période prolongée expire;

b) d'afficher, malgré le paragraphe 83(1), la version définitive du plan d'équité salariale actualisé et du document visé au paragraphe 79(2) au cours de la période autorisée par le Commissaire.

Affichage le même jour

(3) Les employeurs faisant partie d'un groupe d'employeurs affichent tous le même jour la version définitive du plan d'équité salariale actualisé.

Plan mis à jour

86 L'employeur est réputé avoir mis à jour le plan d'équité salariale à la date à laquelle il a affiché le plan d'équité salariale actualisé en application des paragraphes 83(1) ou 85(2), selon le cas.

Plan mis à jour : groupe d'employeurs

87 Le groupe d'employeurs est réputé avoir mis à jour le plan d'équité salariale à la date à laquelle chacun des employeurs du groupe a affiché le plan d'équité salariale actualisé en application des paragraphes 83(1) et (2) ou 85(2), selon le cas.

Augmentations de la rémunération

Obligation d'augmenter la rémunération

88 (1) Si le plan d'équité salariale actualisé qu'un employeur affiche en application de l'article 83 ou du paragraphe 85(2) révèle des écarts de rémunération identifiés en application de l'article 78, l'employeur est tenu d'augmenter — conformément aux dispositions du plan actualisé qui respectent les exigences de l'alinéa 51k) — la rémunération à verser à ses employés occupant un poste compris dans toute catégorie d'emploi à prédominance féminine pour laquelle le plan actualisé prévoit une augmentation de la rémunération.

Sommes forfaitaires

(2) Si un employé visé au paragraphe (1) a droit à une somme forfaitaire conformément aux règlements, au montant déterminé conformément aux règlements, l'employeur est également tenu de la lui verser à la date à laquelle la rémunération doit être augmentée en application du paragraphe (4), à l'égard de la période déterminée conformément aux règlements, cette période devant commencer à la date — ou après la date — à laquelle la version précédente du plan d'équité salariale a été affichée en application de l'article 55, du paragraphe 57(2), de l'article 83, du paragraphe 85(2) ou de l'alinéa 94(1)(b), selon le cas, et se terminer au plus tard à la date

amount determined in accordance with the regulations, the employer is also required to pay to the employee, on the day on which compensation is required to be increased under subsection (4), that lump sum.

Lump sum — posting under subsection 85(2)

(3) An employer that posts a revised pay equity plan in accordance with subsection 85(2) must also pay, on the day on which compensation is required to be increased under subsection (4), to each of its employees referred to in subsection (1), as a lump sum — for the period beginning on the last day on which the revised pay equity plan could have been posted in accordance with section 83 and ending on the day on which it was posted in accordance with subsection 85(2), or for any shorter period within that period during which the employee occupied a position referred to in subsection (1) — an amount in dollars equal to the increase in compensation that would have been payable to the employee had that increase been made starting on the day after the last day on which the revised pay equity plan could have been posted in accordance with section 83.

Date increase is payable

(4) The increase in compensation and any lump sum required to be paid under any of subsections (1) to (3) is payable on the day after the day on which the revised pay equity plan is posted in accordance with section 83 or subsection 85(2), as the case may be.

Interest

(5) An employer that posts a revised pay equity plan in accordance with subsection 85(2) must also pay to any employee who is entitled to a lump sum under subsection (2) interest on that lump sum. The interest is to be calculated and compounded daily on the lump sum, at the rate that is prescribed by regulation or calculated in a manner that is prescribed by regulation, for the period beginning on the last day on which the revised pay equity plan could have been posted in accordance with section 83 and ending on the day on which the revised pay equity plan was posted in accordance with subsection 85(2).

Interest — posting under subsection 85(2)

(6) An employer that is required to pay a lump sum to an employee under subsection (3) must also pay interest on the amount of each increase that the employee would have received at each payday within the period for which the lump sum is payable had the employer posted the pay equity plan in accordance with section 83. The interest is to be calculated and compounded daily on the amount, at

à laquelle l'employeur a affiché le plan d'équité salariale actualisé en application de l'article 83 ou, dans le cas où l'employeur a affiché le plan en application du paragraphe 85(2), le cinquième anniversaire visé au paragraphe 83(1).

Somme forfaitaire : plan affiché en application du paragraphe 85(2)

(3) L'employeur qui affiche le plan d'équité salariale actualisé en application du paragraphe 85(2) est également tenu de verser, à la date à laquelle la rémunération doit être augmentée en application du paragraphe (4), à chacun de ses employés visés au paragraphe (1), pour la période commençant à la date la plus tardive à laquelle il aurait pu afficher le plan d'équité salariale actualisé en application de l'article 83 et se terminant à la date à laquelle il a affiché le plan en application du paragraphe 85(2) — ou pour toute période plus courte comprise dans cette période et au cours de laquelle l'employé occupe un poste visé au paragraphe (1) —, sous forme de somme forfaitaire, une somme, en dollars, égale à la somme qui aurait été exigible si l'augmentation de la rémunération avait commencé à être versée le jour suivant la date la plus tardive à laquelle il aurait pu afficher le plan d'équité salariale actualisé en application de l'article 83.

Date d'exigibilité des augmentations

(4) Les augmentations de la rémunération et les sommes forfaitaires prévues aux paragraphes (1) à (3) sont exigibles le jour qui suit la date à laquelle l'employeur affiche le plan d'équité salariale actualisé en application de l'article 83 ou du paragraphe 85(2), selon le cas.

Intérêts

(5) L'employeur qui affiche le plan d'équité salariale actualisé en application du paragraphe 85(2) est également tenu de payer des intérêts sur toute somme forfaitaire qu'il est tenu de verser en application du paragraphe (2), au taux réglementaire ou établi selon une méthode de calcul prévue par règlement, calculés et composés quotidiennement sur cette somme, pour la période commençant à la date la plus tardive à laquelle il aurait pu afficher le plan d'équité salariale actualisé en application de l'article 83, et se terminant à la date à laquelle il a affiché le plan en application du paragraphe 85(2).

Intérêts : plan affiché en application du paragraphe 85(2)

(6) L'employeur qui est tenu de verser une somme forfaitaire à un employé en application du paragraphe (3) est également tenu de payer des intérêts sur le montant de chacune des augmentations qui serait versée à l'employé chaque jour de paye compris dans la période à l'égard de laquelle la somme forfaitaire est à verser si l'employeur avait affiché le plan d'équité salariale en application de

the rate that is prescribed by regulation or calculated in a manner that is prescribed by regulation, for the period beginning on the day on which the amount would have been required to have been paid and ending on the day on which it is paid.

Interest rate if none prescribed

(7) If no regulations are made for the purpose of subsection (5) or (6), the rate of interest is the rate per annum that is the aggregate of 2% per annum and the bank rate in effect on the day in respect of which the interest is calculated.

Former employees

(8) The requirement under this section to pay a lump sum and interest to employees also applies to former employees who occupied a position referred to in subsection (1) during the period determined for the purpose of subsection (2) or set out in subsection (3), as the case may be.

PART 4

General Provisions — Pay Equity Plans

Annual Statement

Contents

89 (1) Subject to subsection (3), each employer that is subject to this Act must submit to the Pay Equity Commissioner, in accordance with this section, an annual statement that contains the following:

- (a)** the name of the employer;
- (b)** the date on which the employer became subject to this Act;
- (c)** an indication as to whether the version of the pay equity plan most recently posted in accordance with subsection 55(1) or 57(2), section 83, subsection 85(2), or paragraph 94(1)(b), as the case may be, was established or updated, as the case may be, with or without a pay equity committee;
- (d)** the number of employees employed by the employer on the last day of the year immediately before the year in which the annual statement is submitted;
- (e)** in respect of each pay equity plan that the employer is required to establish, the date of the version of

l'article 83. Les intérêts sont calculés et composés quotidiennement sur ce montant, au taux réglementaire ou établi selon une méthode de calcul prévue par règlement, pour la période commençant le jour où l'augmentation aurait été exigible et se terminant le jour où l'augmentation est versée.

Taux d'intérêt si aucun taux fixé

(7) Si aucun règlement n'est pris pour l'application des paragraphes (5) ou (6), le taux d'intérêt est le taux d'escompte en vigueur le jour du calcul, majoré de deux pour cent l'an.

Anciens employés

(8) L'obligation prévue au présent article de verser aux employés une somme forfaitaire et des intérêts vise également les anciens employés qui occupaient un poste visé au paragraphe (1) au cours de la période déterminée pour l'application du paragraphe (2) ou visée au paragraphe (3), selon le cas.

PARTIE 4

Dispositions générales relatives aux plans d'équité salariale

Déclarations annuelles

Contenu

89 (1) Sous réserve du paragraphe (3), tout employeur assujéti à la présente loi doit, conformément au présent article, déposer auprès du Commissaire à l'équité salariale une déclaration annuelle indiquant ce qui suit :

- a)** son nom;
- b)** la date à laquelle il est devenu assujéti à la présente loi;
- c)** si la version la plus récente du plan affichée en application des paragraphes 55(1) ou 57(2), de l'article 83, du paragraphe 85(2) ou de l'alinéa 94(1)b), selon le cas, a été établie ou mise à jour, selon le cas, avec ou sans comité d'équité salariale;
- d)** le nombre d'employés qu'il comptait le dernier jour de l'année précédant celle au cours de laquelle la déclaration est déposée;
- e)** pour chaque plan d'équité salariale qu'il est tenu d'établir, la date de la version la plus récente du plan affichée en application des paragraphes 55(1) ou 57(2),

the pay equity plan most recently posted in accordance with subsection 55(1) or 57(2), section 83, subsection 85(2) or paragraph 94(1)(b), as the case may be;

(f) if applicable, in respect of each pay equity plan that the employer is required to establish, the number of predominantly female job classes for which an increase in compensation is required in accordance with the version of the pay equity plan most recently posted in accordance with subsection 55(1) or 57(2), section 83, subsection 85(2) or paragraph 94(1)(b), as the case may be;

(g) for each of the job classes referred to in paragraph (f), if that paragraph applies,

(i) the amount, in dollars per hour, of the increase in compensation and the percentage of the increase in the compensation of that job class that the increase represents,

(ii) if applicable, the aggregate amount of all lump sums paid to its employees under subsection 62(2) or (3), subparagraph 62(4)(d)(ii) or subsection 88(2) or (3) and all interest paid on those amounts under subsection 62(5) or 88(5) or (6),

(iii) the total number of employees occupying positions in that job class who are entitled to the increase and lump sum referred to in subparagraphs (i) and (ii), and

(iv) among the employees referred to in subparagraph (iii), the total number of them who are women; and

(h) any other information that is prescribed by regulation.

Contents — group of employers

(2) Every group of employers must submit to the Pay Equity Commissioner, in accordance with this section, an annual statement that contains the following:

- (a)** the name of each employer in the group;
- (b)** the date on which the group became subject to this Act;
- (c)** an indication as to whether the version of the pay equity plan most recently posted in accordance with subsections 55(1) and (2), subsections 57(2) and (3), section 83 or subsections 85(2) and (3), as the case may be, was established or updated, as the case may be, with or without a pay equity committee;

de l'article 83, du paragraphe 85(2) ou de l'alinéa 94(1)b), selon le cas;

f) pour chaque plan d'équité salariale qu'il est tenu d'établir, le nombre de catégories d'emploi à prédominance féminine, le cas échéant, nécessitant une augmentation de la rémunération conformément à la version la plus récente du plan d'équité salariale affichée en application des paragraphes 55(1) ou 57(2), de l'article 83, du paragraphe 85(2) ou de l'alinéa 94(1)b), selon le cas;

g) pour chacune des catégories d'emploi visées à l'alinéa f), si cet alinéa est applicable :

(i) la valeur, en dollars par heure, de l'augmentation de la rémunération et le pourcentage d'augmentation de la rémunération que représente cette augmentation,

(ii) le cas échéant, la valeur du total des sommes forfaitaires versées à ses employés en application des paragraphes 62(2) ou (3), du sous-alinéa 62(4)d)(ii) ou des paragraphes 88(2) ou (3) et des intérêts payés sur ces sommes en application des paragraphes 62(5) ou 88(5) ou (6),

(iii) le nombre total d'employés occupant un poste compris dans chacune de ces catégories ayant droit aux augmentations et sommes forfaitaires visées aux sous-alinéas (i) et (ii),

(iv) parmi les employés visés au sous-alinéa (iii), le nombre d'entre eux qui sont des femmes;

h) tout autre renseignement réglementaire.

Contenu : groupe d'employeurs

(2) Tout groupe d'employeurs doit, conformément au présent article, déposer auprès du Commissaire à l'équité salariale une déclaration annuelle indiquant ce qui suit :

- a)** le nom de chaque employeur du groupe;
- b)** la date à laquelle le groupe est devenu assujéti à la présente loi;
- c)** si la version la plus récente du plan affichée en application des paragraphes 55(1) et (2), des paragraphes 57(2) et (3), de l'article 83 ou des paragraphes 85(2) et (3), selon le cas, a été établie ou mise à jour, selon le cas, avec ou sans comité d'équité salariale;

(d) the sum of the number of employees employed by each employer in the group on the last day of the year immediately before the year in which the annual statement is submitted;

(e) in respect of each pay equity plan that the group is required to establish, the date of the version of the pay equity plan most recently posted in accordance with subsections 55(1) and (2), subsections 57(2) and (3), section 83 or subsections 85(2) and (3), as the case may be;

(f) if applicable, in respect of each pay equity plan that the group is required to establish, the number of predominantly female job classes for which an increase in compensation is required in accordance with the version of the pay equity plan most recently posted in accordance with subsections 55(1) and (2), subsections 57(2) and (3), section 83 or subsections 85(2) and (3), as the case may be;

(g) for each of the job classes referred to in paragraph (f), if that paragraph applies,

(i) the amount, in dollars per hour, of the increase and the percentage of the increase in the compensation of that job class that the increase represents,

(ii) if applicable, the aggregate amount of all lump sums paid to employees under subsection 62(2), subparagraph 62(4)(d)(ii) or subsection 88(2) or (3) and all interest paid on those amounts under subsection 62(5) or 88(5) or (6),

(iii) the total number of employees occupying positions in that job class who are entitled to the increase and lump sum referred to in subparagraphs (i) and (ii), and

(iv) among the employees referred to in subparagraph (iii), the total number of them who are women; and

(h) any other information that is prescribed by regulation.

First annual statement

(3) The first annual statement must be submitted on or before June 30 — or during any other period that is prescribed by regulation — in the calendar year following,

(a) subject to paragraph (b), the calendar year in which falls the third anniversary of the date referred to in subparagraph 61(1)(a)(i) or paragraph 61(1)(b), as the case may be; or

d) la somme du nombre d'employés que chaque employeur du groupe comptait le dernier jour de l'année précédant celle au cours de laquelle la déclaration est déposée;

e) pour chaque plan d'équité salariale que le groupe est tenu d'établir, la date de la version la plus récente du plan affichée en application des paragraphes 55(1) et (2), des paragraphes 57(2) et (3), de l'article 83 ou des paragraphes 85(2) et (3), selon le cas;

f) pour chaque plan d'équité salariale que le groupe est tenu d'établir, le nombre de catégories d'emploi à prédominance féminine, le cas échéant, nécessitant une augmentation de la rémunération conformément à la version la plus récente du plan affichée en application des paragraphes 55(1) et (2), des paragraphes 57(2) et (3), de l'article 83 ou des paragraphes 85(2) et (3), selon le cas;

g) pour chacune des catégories d'emploi visées à l'alinéa f), si cet alinéa est applicable :

(i) la valeur, en dollars par heure, de l'augmentation de la rémunération et le pourcentage d'augmentation de la rémunération que représente cette augmentation,

(ii) le cas échéant, la valeur du total des sommes forfaitaires versées aux employés en application du paragraphe 62(2), du sous-alinéa 62(4)d)(ii) ou des paragraphes 88(2) ou (3) et des intérêts payés sur ces sommes en application des paragraphes 62(5) ou 88(5) ou (6),

(iii) le nombre total d'employés occupant un poste compris dans chacune de ces catégories ayant droit aux augmentations et sommes forfaitaires visées aux sous-alinéas (i) et (ii),

(iv) parmi les employés visés au sous-alinéa (iii), le nombre d'entre eux qui sont des femmes;

h) tout autre renseignement réglementaire.

Première déclaration annuelle

(3) La première déclaration annuelle est soumise au plus tard le 30 juin — ou au cours de toute autre période réglementaire — de l'année civile suivant :

a) sous réserve de l'alinéa b), celle du troisième anniversaire de la date visée au sous-alinéa 61(1)a)(i) ou à l'alinéa 61(1)b);

b) celle au cours de laquelle expire la période de dix-huit mois suivant la date à laquelle l'employeur est

(b) in the case of an employer that, but for the authorization granted in accordance with subsection 57(2), would have been required to post a pay equity plan in accordance with paragraph 94(1)(b), the calendar year in which falls the day that is 18 months after the date on which the employer became subject to this Act.

Subsequent annual statements

(4) Subsequent annual statements must be submitted on or before June 30 — or during any other period that is prescribed by regulation — in the calendar year following the calendar year in which the previous annual statement was submitted.

Definition of year

(5) For the purpose of paragraphs (1)(d) and (2)(d), **year** means,

(a) in the case of an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(a) to (d), its fiscal year; and

(b) in the case of an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(e) to (i), the calendar year.

Record Keeping

Private sector and territorial governments — establishment of pay equity plan

90 (1) An employer referred to in any of paragraphs 3(2)(e) to (i) must

(a) retain a copy of the final version of any pay equity plan that it posts in accordance with section 55, subsection 57(2) or paragraph 94(1)(b) until the day on which it posts in accordance with section 83 or subsection 85(2) the final version of the pay equity plan as first updated, or any later date that is prescribed by regulation; and

(b) retain all records, reports, electronic data or other documents relevant to the establishment of the pay equity plan for the period during which it is required under paragraph (a) to retain a copy of the final version of the pay equity plan.

Private sector and territorial governments — update of pay equity plan

(2) An employer referred to in any of paragraphs 3(2)(e) to (i) must

(a) retain a copy of any revised pay equity plan that it posts in accordance with section 83 or subsection 85(2) — as well as a copy of the document referred to in subsection 79(2) that it posts under that section or

devenu assujéti à la présente loi, dans le cas de l'employeur qui, n'eût été la prolongation visée au paragraphe 57(2), aurait été tenu d'afficher le plan d'équité salariale en application de l'alinéa 94(1)(b).

Déclarations annuelles subséquentes

(4) Par la suite, une déclaration annuelle est soumise au plus tard le 30 juin — ou au cours de toute autre période réglementaire — de chaque année civile qui suit celle où la précédente déclaration devait être déposée.

Définition de année

(5) Pour l'application des alinéas (1)d) et (2)d), **année** s'entend :

a) s'agissant de l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d), de l'exercice de l'employeur;

b) s'agissant de l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i), de l'année civile.

Conservation de documents

Secteur privé et gouvernements des territoires : établissement du plan d'équité salariale

90 (1) L'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) est tenu, à la fois :

a) de conserver une copie de la version définitive de tout plan d'équité salariale qu'il affiche en application de l'article 55, du paragraphe 57(2) ou de l'alinéa 94(1)(b), jusqu'à la date à laquelle il affiche la première version définitive du plan actualisé en application de l'article 83 ou du paragraphe 85(2), ou jusqu'à la date ultérieure prévue par règlement;

b) de conserver les registres, rapports, données électroniques et autres documents utiles à l'établissement du plan, pour la période au cours de laquelle il est tenu de conserver la copie de la version définitive du plan en application de l'alinéa a).

Secteur privé et gouvernements des territoires : mise à jour du plan d'équité salariale

(2) L'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) est tenu, à la fois :

a) de conserver une copie de la version définitive de tout plan d'équité salariale actualisé qu'il affiche en application de l'article 83 ou du paragraphe 85(2), ainsi que du document visé au paragraphe 79(2) qui est

subsection — until the day on which it posts the next revised pay equity plan in accordance with section 83 or subsection 85(2), or any later day that is prescribed by regulation; and

(b) retain all records, reports, electronic data or other documents relevant to the update of the pay equity plan for the period during which it is required under paragraph (a) to retain a copy of the final version of the revised pay equity plan.

Extension of time for retaining documents

91 (1) The Pay Equity Commissioner may order an employer referred to in section 90 to retain the copies and other documents referred to in that section for any period set out in the order that is longer than the period that they are required to retain them under that section.

Obligation to retain documents for extended period

(2) The employer must retain the copies and other documents referred to in section 90 for the period set out in the order unless it receives a copy of the order after the end of the period that it is required to retain the copies and other documents under that section and it has already disposed of them.

Transfers or Leases

Federal private sector — transfer or lease

92 If a *federal work, undertaking or business*, as defined in section 2 of the *Canada Labour Code*, or any part of it — or a corporation established to perform any duty or function on behalf of the Government of Canada, or any part of the corporation, other than a corporation named in Schedule IV or V of the *Financial Administration Act* — is leased or transferred by sale, merger or otherwise from one employer, in this section referred to as the “former employer”, to another employer, in this section referred to as the “new employer”, and the former employer had posted, or is deemed to be the employer that had posted, as the case may be, a pay equity plan in accordance with section 55, subsection 57(2), section 83 or subsection 85(2),

(a) the new employer is deemed to be the employer that posted the pay equity plan;

(b) the new employer is liable for the former employer's obligations under this Act that arose as a result of the posting of the pay equity plan; and

affiché en application de l'article 83 ou du paragraphe 85(2), jusqu'à la date à laquelle il affiche le prochain plan d'équité salarial actualisé en application de l'article 83 ou du paragraphe 85(2) ou jusqu'à la date ultérieure prévue par règlement;

(b) de conserver les registres, rapports, données électroniques et autres documents utiles à la mise à jour du plan, pour la période au cours de laquelle il est tenu de conserver la copie de la version définitive du plan actualisé en application de l'alinéa a).

Période prolongée pour la conservation de documents

91 (1) Le Commissaire à l'équité salariale peut ordonner à un employeur visé à l'article 90 de conserver les copies et documents qui sont visés à cet article pour une période — précisée dans l'ordonnance — plus longue que celle pendant laquelle il a l'obligation de les conserver en application de cet article.

Obligation de conserver les documents pour une période prolongée

(2) L'employeur est tenu de conserver les copies et documents visés à l'article 90 pour la période plus longue qui est précisée dans l'ordonnance, sauf dans le cas où il a reçu copie de l'ordonnance après l'expiration de la période pendant laquelle il avait l'obligation de les conserver en application de cet article et où il en a déjà disposé.

Transfert ou location

Secteur privé fédéral

92 En cas de location ou de transfert — notamment par vente ou fusion — de tout ou partie d'une *entreprise fédérale*, au sens de l'article 2 du *Code canadien du travail*, ou d'une personne morale constituée en vue de l'exécution d'une mission pour le compte de l'État canadien — à l'exception d'une personne morale figurant aux annexes IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* —, par un employeur, ci-après appelé « ancien employeur », à un autre, ci-après appelé « nouvel employeur », où l'ancien employeur avait affiché — ou est réputé être celui qui avait affiché — un plan d'équité salariale en application de l'article 55, du paragraphe 57(2), de l'article 83 ou du paragraphe 85(2) :

a) le nouvel employeur est réputé être celui qui a affiché le plan;

b) le nouvel employeur assume les obligations de l'ancien employeur qui sont prévues par la présente loi et qui découlent de l'affichage du plan ou de la version actualisée du plan;

(c) if the new employer was not subject to this Act immediately before the day of the transfer or lease, it becomes subject to this Act on that day.

Federal private sector — re-tendering

93 If, by reason of a contract being awarded through a re-tendering process, an employer, in this section referred to as the “new employer”, becomes responsible for the carrying out or the operation of a *federal work, undertaking or business*, as defined in section 2 of the *Canada Labour Code*, or any part of it, that was previously carried out or operated by another employer, in this section referred to as the “former employer”, and the former employer had posted, or is deemed to be the employer that had posted, as the case may be, a pay equity plan in accordance with section 55, subsection 57(2), section 83 or subsection 85(2),

(a) the new employer is deemed to be the employer that posted the pay equity plan;

(b) the new employer is liable for the former employer's obligations under this Act that arose as a result of the posting of the pay equity plan; and

(c) if the new employer was not subject to this Act immediately before the day on which the contract becomes effective, it becomes subject to this Act on that day.

Provincial business

94 (1) If, after the coming into force of this section, a person that carries out or operates a provincial business becomes an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(e) to (i), and the person was, while carrying out or operating the provincial business, required to establish a pay equity plan under the laws of a province,

(a) for the purpose of calculating, under subparagraph 9(a)(ii) or (b)(ii), the average of the number of the employer's employees in the calendar year in which the person becomes an employer, the persons who were employed in the provincial business in that calendar year are deemed to have been employees of that employer in that calendar year; and

(b) if the employer becomes subject to this Act on a day that is on or after the day that is 18 months after the date on which this section comes into force, the employer must, despite subsection 55(1), post the final version of the pay equity plan no later than the day that is 18 months after the date on which the employer became subject to this Act.

(c) si le nouvel employeur n'était pas assujéti à la présente loi immédiatement avant la date du transfert ou de la location, il le devient à compter de cette date.

Changement d'emploi à la suite d'un appel d'offres

93 Si, à la suite d'un appel d'offres menant à l'octroi d'un contrat, un employeur (ci-après appelé « nouvel employeur ») commence à exploiter une *entreprise fédérale*, au sens de l'article 2 du *Code canadien du travail*, — ou une partie d'une telle entreprise — qui était auparavant exploitée par un autre employeur (ci-après appelé « ancien employeur ») et que l'ancien employeur avait affiché — ou est réputé être celui qui avait affiché — la version définitive d'un plan d'équité salariale en application de l'article 55, du paragraphe 57(2), de l'article 83 ou du paragraphe 85(2) :

a) le nouvel employeur est réputé être celui qui a affiché le plan;

b) le nouvel employeur assume les obligations de l'ancien employeur qui sont prévues par la présente loi et qui découlent de l'affichage du plan ou de la version actualisée du plan;

(c) si le nouvel employeur n'était pas assujéti à la présente loi immédiatement avant la date de prise d'effet du contrat, il le devient à compter de cette date.

Entreprise provinciale

94 (1) Si la personne qui exploitait une entreprise provinciale devient, après l'entrée en vigueur du présent article, un employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) et qu'elle était tenue, alors qu'elle exploitait l'entreprise provinciale, d'établir un plan ou un programme d'équité salariale au titre d'une loi provinciale :

a) les personnes qui étaient employées dans l'entreprise pendant l'année civile au cours de laquelle la personne est devenue un employeur sont réputées être des employés de cet employeur aux fins du calcul — prévu aux sous-alinéas 9a)(ii) ou b)(ii) — de la moyenne du nombre d'employés que compte ce dernier au cours de cette année civile;

b) l'employeur qui devient assujéti à la présente loi au moins dix-huit mois après la date d'entrée en vigueur du présent article affiche la version définitive du plan d'équité salariale au plus tard à l'expiration de la période de dix-huit mois commençant à la date à laquelle il est devenu assujéti à la présente loi, et ce malgré le paragraphe 55(1).

Definition of *provincial business*

(2) In subsection (1), *provincial business* means a work, undertaking or business, or any part of a work, undertaking or business that is subject to the employment laws of a province.

Collective Agreements

Effect on collective agreements

95 In the event of an inconsistency between the version of a pay equity plan most recently posted in accordance with section 55, 57, 83 or 85 or paragraph 94(1)(b), as the case may be, and any collective agreement governing the employees to whom the pay equity plan relates, that pay equity plan prevails to the extent of the inconsistency. Any increase in compensation payable by an employer to employees under this Act is deemed to be incorporated into and form part of the collective agreements governing those employees.

Implementation

90-day period

96 Despite any other provision of this Act, an employer may not be the subject of a complaint under this Act, or be served with a notice of violation under this Act, where the subject-matter of the complaint or alleged violation is the failure of the employer to pay the amount of any increase in compensation — or any lump sum — payable under this Act within the first 90 days after the day on which that amount is payable.

Interest

Failure to pay amount due

97 (1) If an employer fails to pay an amount to an employee when required under section 61, 62 or 88, as the case may be, the employer must pay to the employee interest on the amount. The interest is to be calculated and compounded daily on the amount, at the rate that is prescribed by regulation or calculated in a manner that is prescribed by regulation, for the period beginning on the first day after the day on which the amount was required to be paid and ending on the day on which the amount is paid.

Interest rate if none prescribed

(2) If no regulations are made for the purpose of subsection (1), the rate of interest is the rate per annum that is

Définition de *entreprise provinciale*

(2) Au paragraphe (1), *entreprise provinciale* s'entend d'installations, d'ouvrages ou d'entreprises — ou parties d'installations, d'ouvrages ou d'entreprises — assujettis aux lois d'une province en matière d'emploi.

Conventions collectives

Effet sur les conventions collectives

95 En cas d'incompatibilité entre la version la plus récente d'un plan d'équité salariale affichée en application des articles 55, 57, 83 ou 85 ou de l'alinéa 94(1)b), selon le cas, et toute convention collective régissant les employés visés par le plan, le plan l'emporte. En outre, les augmentations de la rémunération que l'employeur est tenu de verser sous le régime de la présente loi sont réputées être incorporées aux conventions collectives régissant ces employés et en faire partie intégrante.

Mise en œuvre

Période de quatre-vingt-dix jours

96 Malgré toute autre disposition de la présente loi, aucun employeur ne peut faire l'objet d'une plainte ou se faire signifier un procès-verbal de violation au titre de la présente loi au motif que l'employeur n'a pas respecté son obligation de verser des sommes exigibles — augmentations de la rémunération ou sommes forfaitaires — au titre de la présente loi au cours des quatre-vingt-dix jours suivants la date à laquelle les sommes sont devenues exigibles.

Intérêts

Non-versement des sommes exigibles

97 (1) L'employeur qui omet de verser une somme aux employés selon les modalités de temps prévues aux articles 61, 62 ou 88, selon le cas, est tenu de payer des intérêts sur cette somme, au taux réglementaire ou établi selon une méthode de calcul prévue par règlement, calculés et composés quotidiennement sur cette somme pour la période commençant le lendemain de l'expiration du délai de versement et se terminant le jour du versement intégral.

Taux d'intérêt si aucun taux fixé

(2) Si aucun règlement n'est pris pour l'application du paragraphe (1), le taux d'intérêt est le taux d'escompte en vigueur le jour du calcul, majoré de deux pour cent l'an.

the aggregate of 2% per annum and the bank rate in effect on the day in respect of which the interest is calculated.

Prohibitions

Reduction of compensation

98 An employer must not reduce the compensation payable to any of its employees in order to achieve pay equity.

Obstruction

99 It is prohibited to obstruct, by act or omission, the Pay Equity Commissioner or his or her delegate while they are engaged in the exercise of powers or the performance of duties or functions under this Act.

False or misleading statements — Pay Equity Commissioner

100 It is prohibited to knowingly make any false or misleading statement verbally or in writing to the Pay Equity Commissioner, or to his or her delegate, while they are engaged in the exercise of powers or the performance of duties or functions under this Act.

False or misleading statements — records, reports, etc.

101 It is prohibited for any person to knowingly make, or participate in, assent to or acquiesce in the making of a false or misleading statement in any record, report, electronic data or other document that the person is required to prepare, retain or provide under this Act.

Reprisal by employer

102 No employer and no person acting on an employer's behalf is to take reprisal against a person, including by refusing to employ or to continue to employ the person, or suspending or laying off the person or otherwise discriminating against the person with respect to employment, pay or any other term of employment or intimidating, threatening or disciplining the person, because the person has

(a) testified or otherwise participated, or may testify or otherwise participate, in a proceeding under this Act;

(b) filed a complaint or exercised any right under this Act; or

(c) taken an action in compliance with this Act or refused to take an action that would have resulted in non-compliance with this Act.

Interdictions

Réduction de la rémunération

98 Il est interdit à tout employeur de réduire la rémunération de ses employés afin d'atteindre l'équité salariale.

Entrave

99 Il est interdit d'entraver, même par omission, l'action du Commissaire à l'équité salariale ou de son délégué dans l'exercice des attributions qui leur sont conférées par la présente loi.

Déclarations fausses ou trompeuses : Commissaire à l'équité salariale

100 Il est interdit de faire sciemment au Commissaire à l'équité salariale ou à son délégué, dans le cadre de l'exercice des attributions qui leur sont conférées par la présente loi, une déclaration fausse ou trompeuse, oralement ou par écrit.

Déclarations fausses ou trompeuses : registres, rapports, et autre

101 Il est interdit à toute personne de sciemment faire ou consentir à ce que soit faite une déclaration fausse ou trompeuse dans un registre, un rapport, des données électroniques ou tout autre document qu'elle est tenue de préparer, conserver ou fournir sous le régime de la présente loi, ou d'y participer ou d'y acquiescer.

Représailles de la part de l'employeur

102 Il est interdit à l'employeur et à quiconque agit pour le compte de celui-ci d'exercer des représailles contre une personne, notamment en refusant de l'employer ou de continuer à l'employer, ou encore de la suspendre, de la mettre en disponibilité ou de faire à son égard des distinctions illicites en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre des mesures disciplinaires à son égard pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

a) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à toute procédure prévue par la présente loi, ou pourrait le faire;

b) elle a déposé une plainte ou exercé tout droit sous le régime de la présente loi;

Reprisal by bargaining agent

103 No bargaining agent or person acting on behalf of a bargaining agent is to take reprisal against a person, including by

(a) taking disciplinary action against or imposing any form of penalty on the person by applying to that person in a discriminatory manner the standards of discipline of the bargaining agent, because that person

(i) has testified or otherwise participated, or may testify or otherwise participate, in a proceeding under this Act,

(ii) has filed a complaint or exercised any right under this Act, or

(iii) has taken an action in compliance with this Act or refused to take an action that would have resulted in non-compliance with this Act;

(b) expelling or suspending the person from membership in the trade union or employee organization or taking disciplinary action against or imposing any form of penalty on the person by reason of that person having refused to perform an act that is contrary to this Act; or

(c) discriminating against the person with respect to employment, a term of employment or membership in a trade union or employee organization, or intimidating or coercing the person or imposing a financial or other penalty on the person, because that person

(i) has testified or otherwise participated, or may testify or otherwise participate, in a proceeding under this Act,

(ii) has filed a complaint or exercised any right under this Act, or

(iii) has taken an action in compliance with this Act or refused to take an action that would have resulted in non-compliance with this Act.

c) elle a pris une mesure au titre de la présente loi ou a refusé d'en prendre une qui aurait eu comme conséquence la non-conformité à la présente loi.

Représailles de la part de l'agent négociateur

103 Il est interdit à tout agent négociateur ou à quiconque agit pour le compte de celui-ci d'exercer des représailles contre une personne, notamment :

a) en prenant des mesures disciplinaires contre la personne ou en lui infligeant une pénalité quelconque, tout en lui appliquant d'une manière discriminatoire les normes de discipline de l'agent négociateur, pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) la personne a participé, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente loi, ou pourrait le faire,

(ii) elle a déposé une plainte ou exercé tout droit sous le régime de la présente loi,

(iii) elle a pris une mesure au titre de la présente loi ou a refusé d'en prendre une qui aurait eu comme conséquence la non-conformité à la présente loi;

b) en expulsant la personne du syndicat ou de l'organisation syndicale en cause ou en la suspendant, ou encore en prenant contre elle des mesures disciplinaires ou en lui infligeant une pénalité quelconque parce qu'elle a refusé d'accomplir un acte contraire à la présente loi;

c) en faisant des distinctions illicites à son égard en matière d'emploi, de condition d'emploi ou d'adhésion à un syndicat ou à une organisation syndicale, en utilisant des menaces ou en exerçant une coercition à son encontre ou en lui infligeant une peine pécuniaire ou autre, pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) la personne a participé, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente loi, ou pourrait le faire,

(ii) elle a déposé une plainte ou exercé tout droit sous le régime de la présente loi,

(iii) elle a pris une mesure au titre de la présente loi ou a refusé d'en prendre une qui aurait eu comme conséquence la non-conformité à la présente loi.

PART 5

Pay Equity Commissioner

Pay Equity Commissioner's Role

Mandate — Pay Equity Commissioner

104 (1) The Pay Equity Commissioner's mandate is to

- (a) ensure the administration and enforcement of this Act;
- (b) assist persons in understanding their rights and obligations under this Act; and
- (c) facilitate the resolution of disputes relating to pay equity.

Duties

(2) In carrying out his or her mandate, the Pay Equity Commissioner must

- (a) monitor the implementation of this Act, including the establishment and updating of pay equity plans;
- (b) offer assistance to employers, employees and bargaining agents in relation to pay equity matters and applications, including in relation to complaints, objections and disputes, and decide any matter or application over which he or she has jurisdiction under this Act;
- (c) develop tools to promote compliance with this Act;
- (d) educate and inform employers, employees and bargaining agents of their rights and obligations under this Act;
- (e) undertake and publish research related to pay equity matters; and
- (f) maintain close liaison with similar bodies or authorities in the provinces in order to coordinate efforts when appropriate.

Delegation

105 (1) The Pay Equity Commissioner may delegate, subject to any restrictions or limitations that he or she may specify, any of his or her powers, duties and functions under this Act — other than those set out in

PARTIE 5

Commissaire à l'équité salariale

Rôle du Commissaire à l'équité salariale

Mandat du Commissaire à l'équité salariale

104 (1) Le Commissaire à l'équité salariale a pour mandat :

- a) d'assurer l'exécution et le contrôle d'application de la présente loi;
- b) d'aider les personnes à comprendre leurs droits et leurs obligations sous le régime de la présente loi;
- c) de faciliter le règlement des différends en matière d'équité salariale.

Attributions du Commissaire à l'équité salariale

(2) Dans l'exécution de son mandat, le Commissaire à l'équité salariale :

- a) surveille la mise en œuvre de la présente loi, notamment l'établissement et la mise à jour de plans d'équité salariale;
- b) offre une aide aux employeurs, aux employés et aux agents négociateurs relative aux demandes et sur les questions d'équité salariale, notamment en ce qui concerne les plaintes, les avis d'objection et les différends, et tranche toute question qui relève de sa compétence sous le régime de la présente loi;
- c) élabore des outils afin de faciliter la conformité à la présente loi;
- d) sensibilise et informe les employeurs, les employés et les agents négociateurs en ce qui a trait à leurs droits et obligations sous le régime de la présente loi;
- e) exécute des travaux de recherche portant sur l'équité salariale et en publie les résultats;
- f) se tient en liaison étroite avec les organismes ou les autorités provinciales de même nature pour coordonner leurs efforts, au besoin.

Délégation

105 (1) Le Commissaire à l'équité salariale peut, dans les limites qu'il fixe, déléguer les attributions qui lui sont conférées par la présente loi — à l'exception des attributions visées aux articles 104, 114, 115 et 117 et du pouvoir

sections 104, 114, 115 and 117 and the power to delegate under this section — to any person or class of persons other than the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission.

Certificate of delegation

(2) Each person to whom powers, duties or functions are delegated under subsection (1) must be provided with a certificate of delegation in the form established by the Pay Equity Commissioner and that person must, when exercising those powers or performing those duties or functions, produce the certificate to any person who asks to see it.

Authorizations by Pay Equity Commissioner

Recognition of group as single employer

106 (1) On receipt of an application referred to in subsection 4(1), the Pay Equity Commissioner may recognize the group as a single employer if he or she is of the opinion that the employers

- (a)** are part of the same industry;
- (b)** have similar compensation practices; and
- (c)** have positions with similar duties and responsibilities.

Choice of date

(2) If the Pay Equity Commissioner recognizes a group as a single employer under subsection (1), he or she must choose the day on which the group becomes subject to this Act for the purpose of subsection 55(1), and paragraphs 61(1)(b) and 89(2)(b). He or she must choose a day that

- (a)** is after the day on which one of the employers in the group becomes subject to this Act; and
- (b)** is, in his or her opinion, the earliest day that would give the group sufficient time to meet its obligations under this Act.

Authority — multiple pay equity plans

107 On receipt of an application referred to in subsection 30(1) or (2) and after giving an opportunity to make representations under subsection 30(4), the Pay Equity Commissioner may, if the application has not been denied under subsection 30(5) and if he or she is of the

de déléguer prévu au présent article — à toute personne ou catégorie de personnes, sauf le président de la Commission canadienne des droits de la personne.

Certificat

(2) Chaque personne à qui des attributions sont déléguées au titre du paragraphe (1) reçoit un certificat, en la forme établie par le Commissaire à l'équité salariale, attestant sa qualité, qu'elle présente, lorsqu'elle exerce ces attributions, à toute personne qui lui en fait la demande.

Autorisations du Commissaire à l'équité salariale

Groupe reconnu comme un seul employeur

106 (1) Sur réception d'une demande présentée en vertu du paragraphe 4(1), le Commissaire à l'équité salariale peut reconnaître un groupe d'employeurs comme étant un seul employeur s'il est d'avis que, à la fois :

- a)** les employeurs font partie de la même industrie;
- b)** ils partagent des pratiques de rémunération semblables;
- c)** ils ont des postes comprenant des fonctions et des responsabilités semblables.

Date déterminée par le Commissaire

(2) S'il le reconnaît comme étant un seul employeur, le Commissaire à l'équité salariale détermine, selon les exigences ci-après, la date à laquelle le groupe devient assujéti à la présente loi pour l'application du paragraphe 55(1) et des alinéas 61(1)(b) et 89(2)(b) :

- a)** la date choisie doit être postérieure à celle à laquelle un des employeurs dans le groupe est devenu assujéti à la présente loi;
- b)** elle doit être la plus rapprochée possible, tout en permettant au groupe, à son avis, de remplir ses obligations sous le régime de la présente loi.

Autorisation : plus d'un plan d'équité salariale

107 Sur réception d'une demande visée à l'un des paragraphes 30(1) ou (2) et après avoir donné la possibilité de présenter des observations en vertu du paragraphe 30(4), le Commissaire à l'équité salariale peut, si la demande n'a pas été rejetée en application du paragraphe 30(5) et s'il est d'avis que les circonstances le justifient, autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale.

opinion that it is appropriate in the circumstances, authorize the establishment of more than one pay equity plan.

Authority — plan without committee

108 On receipt of an application referred to in section 25, 26, 73 or 74, the Pay Equity Commissioner may, if he or she is of the opinion that it is appropriate in the circumstances and in accordance with any regulations made under paragraph 181(1)(o), authorize the establishment or update, as the case may be, of a pay equity plan without a pay equity committee.

Authority — different committee membership

109 On receipt of an application referred to in subsection 19(3), section 27, subsection 67(6) or 68(6) or section 75, the Pay Equity Commissioner may, if he or she is of the opinion that it is appropriate in the circumstances and in accordance with any regulations made under paragraph 181(1)(o), authorize the establishment or continuation, as the case may be, of a pay equity committee that does not comply with the requirements set out in any of paragraphs 19(1)(a), (b), (d) and (e).

Authority — Committee cannot perform work

110 On receipt of an application referred to in section 28, 29, 76 or 77, the Pay Equity Commissioner must

(a) attempt to assist the pay equity committee in the performance of its work; and

(b) if he or she is of the opinion that the pay equity committee is unable to perform its work and that it is appropriate in the circumstances, authorize the establishment or update, as the case may be, of a pay equity plan without a pay equity committee.

Authority — other compensation comparison method

111 On receipt of an application referred to in subparagraph 48(2)(a)(i), the Pay Equity Commissioner may, if he or she is of the opinion that it is appropriate in the circumstances, authorize the use of a method for the comparison of compensation that is prescribed by regulation or, if no such method is prescribed or the employer is of the opinion that a method prescribed by regulation cannot be used, the method proposed by the employer.

Authority — extension for posting final plan

112 (1) On receipt of an application referred to in subsection 57(1), the Pay Equity Commissioner may, if he or she is of the opinion that it is appropriate in the circumstances and in accordance with any regulations made

Autorisation : plan sans comité

108 S'il est d'avis que les circonstances le justifient et, s'il y a lieu, conformément aux conditions ou aux critères fixés par règlements pris en vertu de l'alinéa 181(1)o), le Commissaire à l'équité salariale peut, sur réception d'une demande visée aux articles 25, 26, 73 ou 74, autoriser l'établissement ou la mise à jour du plan d'équité salariale sans comité d'équité salariale.

Autorisation : composition différente d'un comité d'équité salariale

109 S'il est d'avis que les circonstances le justifient, s'il y a lieu, conformément aux règlements pris en vertu de l'alinéa 181(1)o), le Commissaire à l'équité salariale peut, sur réception d'une demande visée au paragraphe 19(3), à l'article 27, à l'un des paragraphes 67(6) ou 68(6) ou à l'article 75, autoriser la constitution ou la continuation, selon le cas, d'un comité d'équité salariale dont la composition n'est pas conforme aux règles prévues à l'un des alinéas 19(1)a), b), d) et e).

Comité incapable de faire son travail

110 Le Commissaire à l'équité salariale, sur réception d'une demande visée à l'un des articles 28, 29, 76 ou 77 :

a) tente d'aider le comité d'équité salariale dans l'exercice de son travail;

b) s'il est d'avis que le comité d'équité salariale est incapable de faire son travail et que les circonstances le justifient, autorise l'établissement ou la mise à jour, selon le cas, d'un plan d'équité salariale sans comité.

Autorisation : autre méthode de comparaison

111 S'il est d'avis que les circonstances le justifient, le Commissaire à l'équité salariale peut, sur réception d'une demande visée au sous-alinéa 48(2)a)(i), autoriser l'employeur à appliquer une méthode de comparaison de la rémunération prévue par règlement ou, si aucune méthode n'est prévue par règlement ou si l'employeur est d'avis qu'une telle méthode ne peut être appliquée, la méthode qu'il propose.

Autorisation : prolongation de la période d'affichage — version définitive du plan d'équité salariale

112 (1) S'il est d'avis que les circonstances le justifient et, s'il y a lieu, selon les conditions ou les critères fixés par règlement pris en vertu de l'alinéa 181(1)o), le Commissaire à l'équité salariale peut, sur réception d'une

under paragraph 181(1)(o), authorize an extension of the period set out in subsection 55(1) or paragraph 94(1)(b), as the case may be, for the posting of a final pay equity plan.

Authority — extension for posting final revised plan

(2) On receipt of an application referred to in subsection 85(1), the Pay Equity Commissioner may, if he or she is of the opinion that it is appropriate in the circumstances and in accordance with any regulations made under paragraph 181(1)(o), authorize an extension of the period set out in subsection 83(1) for the posting of a final version of the revised pay equity plan and the final version of the document referred to in subsection 79(2).

Authority — longer phase-in period

113 On receipt of an application referred to in subsection 63(1), the Pay Equity Commissioner may, if he or she is of the opinion that it is justified on the basis that the employer has demonstrated extreme financial hardship, authorize the employer to phase in increases in compensation that are required to be made under a pay equity plan over a longer phase-in period than the one set out in paragraph 61(2)(c) or (d) or 62(4)(e) or (f).

Information and Reports

Provision of information or advice

114 The Pay Equity Commissioner may — or, if requested to do so by the Minister, must — provide the Minister with information or advice in respect of systemic or emerging pay equity issues.

Special reports

115 (1) The Pay Equity Commissioner may — or, if requested to do so by the Minister, must — prepare a report to the Senate and the House of Commons in respect of issues arising from the administration and enforcement of this Act or in respect of systemic or emerging pay equity issues.

Transmission of special reports

(2) As soon as feasible, but in any case within three months after the end of the fiscal year in which the report is prepared, the Pay Equity Commissioner must cause the report to be transmitted to the Speaker of the Senate and to the Speaker of the House of Commons for tabling in those Houses and provide the Minister and the Minister of Justice with a copy of the report.

demande visée au paragraphe 57(1), prolonger la période prévue au paragraphe 55(1) ou à l'alinéa 94(1)(b), selon le cas, pour l'affichage de la version définitive du plan d'équité salariale.

Autorisation : prolongation de la période d'affichage — version définitive du plan d'équité salariale actualisé

(2) S'il est d'avis que les circonstances le justifient et, s'il y a lieu, selon les conditions ou les critères fixés par règlement pris en vertu de l'alinéa 181(1)(o), le Commissaire à l'équité salariale peut, sur réception d'une demande visée au paragraphe 85(1), prolonger la période prévue au paragraphe 83(1) pour l'affichage de la version définitive du plan d'équité salariale actualisé et du document visé au paragraphe 79(2).

Autorisation : période d'échelonnement prolongée

113 S'il est d'avis que de sérieuses difficultés financières le justifient suite à la démonstration de l'employeur, le Commissaire à l'équité salariale peut, sur réception d'une demande visée au paragraphe 63(1), autoriser l'échelonnement des augmentations de la rémunération exigibles au titre d'un plan d'équité salariale sur une période plus longue que celle prévue aux alinéas 61(2)(c) ou d) ou 62(4)(e) ou f), selon le cas.

Renseignements et rapports

Renseignements ou conseils

114 Le Commissaire à l'équité salariale peut de sa propre initiative fournir au ministre des renseignements ou des conseils sur tout enjeu ou problème systémique ou émergent en matière d'équité salariale et est tenu de le faire à la demande de ce dernier.

Rapports spéciaux

115 (1) Le Commissaire à l'équité salariale peut, de sa propre initiative, préparer un rapport sur des questions liées à l'exécution et au contrôle d'application de la présente loi ou sur tout enjeu ou problème systémique ou émergent en matière d'équité salariale et est tenu de le faire à la demande du ministre.

Remise des rapports spéciaux

(2) Le plus tôt possible, mais au plus tard dans les trois mois suivant la fin de l'exercice au cours duquel le rapport a été préparé, le Commissaire à l'équité salariale fait remettre le rapport au président du Sénat et à celui de la Chambre des communes pour dépôt devant leurs chambres respectives. Il en fournit une copie au ministre et au ministre de la Justice.

Provision of data to Minister

116 The Pay Equity Commissioner must provide the Minister, on the request of and in the form specified by the Minister, with any data that the Minister requires to evaluate whether the purpose of the Act is being met.

Annual report

117 (1) The Pay Equity Commissioner must prepare an annual report to the Senate and the House of Commons on the administration and enforcement of this Act. The report may include information on systemic or emerging pay equity issues.

Transmission of report and copy

(2) Within three months after the end of each fiscal year, the Pay Equity Commissioner must cause the report to be transmitted to the Speaker of the Senate and to the Speaker of the House of Commons for tabling in those Houses and provide the Minister and the Minister of Justice with a copy of the report.

PART 6

Investigations and Audits

Compliance audit

118 (1) The Pay Equity Commissioner may, for a purpose related to verifying compliance or preventing non-compliance with this Act or the regulations, conduct a compliance audit of any employer or bargaining agent on whom this Act imposes an obligation.

Notification

(2) The Pay Equity Commissioner must notify the employer or bargaining agent to be audited that he or she will commence a compliance audit.

Powers

(3) The Pay Equity Commissioner may, for the purpose of conducting a compliance audit,

(a) enter any place — including a conveyance — other than a dwelling-house, in which he or she has reasonable grounds to believe there is any record, report, electronic data or other document, or any information or thing, relevant to that purpose;

(b) examine any record, report, electronic data or other document or thing that is found in the place and make copies of it or take extracts from it;

Communication de données

116 Sur demande du ministre, le Commissaire à l'équité salariale communique à celui-ci, en la forme demandée par le ministre, les données que ce dernier lui a demandées afin d'évaluer si l'objet de la présente loi est atteint.

Rapport annuel

117 (1) Le Commissaire à l'équité salariale prépare un rapport annuel sur l'exécution et le contrôle d'application de la présente loi. Il peut inclure des renseignements sur tout enjeu ou problème systémique ou émergent en matière d'équité salariale.

Remise du rapport et copie

(2) Dans les trois mois suivant la fin de chaque exercice, le Commissaire à l'équité salariale fait remettre le rapport au président du Sénat et à celui de la Chambre des communes pour dépôt devant leur chambre respective. Il en fournit une copie au ministre et au ministre de la Justice.

PARTIE 6

Enquêtes et évaluations

Évaluation de conformité

118 (1) Le Commissaire à l'équité salariale peut, à toute fin liée à la vérification du respect ou à la prévention du non-respect de la présente loi ou de ses règlements d'application, procéder à une évaluation de conformité d'un employeur ou d'un agent négociateur à qui des obligations sont imposées par la présente loi.

Avis

(2) Le Commissaire à l'équité salariale avise l'employeur ou l'agent négociateur, selon le cas, qu'il va procéder à une évaluation de conformité le concernant.

Pouvoirs du Commissaire : évaluation de conformité

(3) Le Commissaire à l'équité salariale peut, aux fins de procéder à une évaluation de conformité :

a) entrer dans tout lieu — y compris un moyen de transport — à l'exception d'un local d'habitation, s'il a des motifs raisonnables de croire que s'y trouvent des registres, rapports, données électroniques et autres documents, renseignements ou objets liés à cette fin;

b) examiner les registres, rapports, données électroniques et autres documents ou choses trouvés dans le lieu et les reproduire en tout ou en partie;

(c) use or cause to be used any computer system at the place to examine any electronic data referred to in paragraph (b);

(d) reproduce any document from any electronic data referred to in paragraph (b), or cause it to be reproduced, in the form of a printout or other output;

(e) take the record, report or other document referred to in paragraph (b) or the printout or other output referred to in paragraph (d) for examination or copying;

(f) use or cause to be used any copying equipment at the place to make copies of any document; and

(g) order any person in the place to establish their identity to the Pay Equity Commissioner's satisfaction, or to the satisfaction of the Pay Equity Commissioner's delegate, as the case may be.

Production of document or data

(4) The Pay Equity Commissioner may make an order in writing requiring an employer or bargaining agent to produce for examination or reproduction all or part of any record, report, electronic data or other document that the Pay Equity Commissioner believes on reasonable grounds contain any information relevant to the purpose of conducting a compliance audit.

Copies

(5) The Pay Equity Commissioner may

(a) make copies or take extracts from the record, report, electronic data or other document produced under an order made under subsection (4); and

(b) reproduce any document from such electronic data, or cause it to be reproduced, in the form of a printout or other output.

Additional powers

(6) If, in the course of exercising the powers set out in subsection (3), the Pay Equity Commissioner identifies an issue that, in his or her opinion, requires investigation, he or she may exercise the powers set out in paragraphs 121(a) to (e).

Completion of compliance audit

(7) On completion of a compliance audit, the Pay Equity Commissioner may

(a) identify measures that the employer or bargaining agent is to take to remedy a non-compliance issue, and

(c) utiliser ou voir à ce que soit utilisé, pour examen des données électroniques visées à l'alinéa b), tout système informatique se trouvant dans le lieu;

(d) reproduire ou faire reproduire, notamment sous forme d'imprimé, tout document contenu dans les données électroniques visées à l'alinéa b);

(e) emporter, pour examen ou reproduction, les registres, rapports et autres documents visés à l'alinéa b), de même que tout document tiré des données électroniques conformément à l'alinéa d);

(f) utiliser ou voir à ce que soit utilisé, pour reproduction de documents, tout appareil de reproduction se trouvant dans le lieu;

(g) ordonner à quiconque se trouvant dans le lieu d'établir son identité, à la satisfaction du Commissaire à l'équité salariale ou de son délégué.

Production ou copie de dossiers, rapports ou autres documents

(4) Le Commissaire à l'équité salariale peut rendre par écrit une ordonnance exigeant d'un employeur ou d'un agent négociateur qu'il produise ou copie, à des fins d'examen, des registres, rapports, données électroniques et autres documents, si le Commissaire a des motifs raisonnables de croire qu'ils contiennent des renseignements pertinents.

Données

(5) Le Commissaire à l'équité salariale peut :

(a) reproduire, en tout ou en partie, les registres, rapports, données électroniques et autres documents produits en application du paragraphe (4);

(b) reproduire ou faire reproduire, notamment sous forme d'imprimé, tout document contenu dans ces données.

Pouvoirs additionnels

(6) Si, dans l'exercice des pouvoirs prévus au paragraphe (3), il identifie une question qui, à son avis, requiert une enquête, le Commissaire à l'équité salariale peut exercer ceux prévus aux alinéas 121a) à e).

Résultats

(7) Au terme de l'évaluation, le Commissaire à l'équité salariale peut, selon le cas :

(a) préciser les mesures que l'employeur ou l'agent négociateur, selon le cas, doit prendre pour corriger un

give notice, in writing, of those measures and the time within which they are to be taken to the employer or bargaining agent; or

(b) if he or she does not identify measures under subsection (a), issue an order under section 119.

Order — failure to take measures

(8) If the Pay Equity Commissioner is satisfied that the employer or bargaining agent, as the case may be, has not taken the measures identified in a notice under paragraph (7)(a) within the time specified in the notice, he or she may issue an order under section 119.

Power to order termination of contravention

119 If the Pay Equity Commissioner has reasonable grounds to believe that an employer, employee or bargaining agent is contravening or has contravened a provision of this Act or the regulations, or an order of the Pay Equity Commissioner or the Tribunal issued under this Act, he or she may, subject to subsections 118(7) and (8), make an order in writing requiring the employer, employee or bargaining agent to terminate the contravention within the time specified in the order or to take any measures specified in the order, within the time specified in the order, to ensure that the contravention does not continue or reoccur. The order must specify the time within which and the manner in which it may be appealed.

Internal audit order

120 (1) Subject to the regulations, the Pay Equity Commissioner may, in writing, for a purpose related to verifying compliance or preventing non-compliance with this Act, order an employer to

(a) conduct an internal audit of its practices and records, reports, electronic data or other documents to determine whether the employer is in compliance with any provision of this Act or the regulations; and

(b) provide a report of the results of the audit to the Pay Equity Commissioner.

Contents of order

(2) The Pay Equity Commissioner must, in the internal audit order, specify

(a) the employer to which it applies;

problème de non-conformité et le délai dans lequel les mesures doivent être prises et l'en aviser par écrit;

b) s'il n'a pas identifié des mesures en vertu de l'alinéa a), rendre une ordonnance en vertu de l'article 119.

Ordonnance : mesures identifiées

(8) S'il est convaincu que l'employeur ou l'agent négociateur, selon le cas, n'a pas pris les mesures précisées au titre de l'alinéa (7)a) dans le délai précisé, le Commissaire à l'équité salariale peut rendre une ordonnance en vertu de l'article 119.

Pouvoir d'ordonner la cessation de la contravention

119 S'il a des motifs raisonnables de croire qu'un employeur, un agent négociateur ou un employé, selon le cas, contrevient ou a contrevenu à l'une des dispositions de la présente loi ou de ses règlements ou à une ordonnance rendue en vertu de la présente loi par le Commissaire à l'équité salariale ou le Tribunal, le Commissaire à l'équité salariale peut, sous réserve des paragraphes 118(7) et (8), rendre par écrit une ordonnance afin d'enjoindre à l'employeur, à l'agent négociateur ou à l'employé, selon le cas, de mettre fin à la contravention dans le délai précisé dans l'ordonnance ou de prendre, dans le délai précisé dans celle-ci, toute mesure qu'il précise pour empêcher la continuation de la contravention ou sa répétition. L'ordonnance précise les modalités — de temps et autres — pour faire une demande d'appel de l'ordonnance.

Ordonnance de vérification interne

120 (1) Sous réserve des règlements, le Commissaire à l'équité salariale peut, à toute fin liée à la vérification du respect ou à la prévention du non-respect de la présente loi, ordonner par écrit à un employeur de prendre les mesures suivantes :

a) effectuer une vérification interne de ses pratiques et des registres, rapports, données électroniques et autres documents, afin de déterminer s'il se conforme à toute disposition de la présente loi ou de ses règlements;

b) lui fournir un rapport sur les résultats de la vérification.

Contenu de l'ordonnance

(2) Le Commissaire à l'équité salariale précise dans l'ordonnance de vérification interne :

a) l'employeur visé;

b) la période visée par la vérification;

- (b) the period of time to be covered by the internal audit;
- (c) the provisions of this Act or the regulations with respect to which the internal audit is being ordered;
- (d) the date by which the employer is to provide the report; and
- (e) the form of the report.

Information to include in report

(3) The Pay Equity Commissioner may also specify in the order that the report is to contain any information specified in the order that he or she considers appropriate.

Report — non-compliance

(4) If the employer determines that it has not complied with any provision referred to in the order, the employer must set out in the report the nature of the employer's non-compliance and the measures that have been or will be taken by the employer to comply with the provision.

Compliance audit not precluded

(5) For greater certainty, nothing in this section precludes the Pay Equity Commissioner from conducting a compliance audit under section 118.

Powers — investigation or application

121 In the conduct of an investigation under this Act or the consideration of an application submitted under this Act, the Pay Equity Commissioner may

- (a) summon and enforce the appearance of persons before the Pay Equity Commissioner and compel them to give oral or written evidence on oath and to produce any record, report, electronic data or other document, or any information or thing, that the Pay Equity Commissioner considers necessary, in the same manner and to the same extent as a superior court of record;
- (b) administer oaths;
- (c) receive and accept any evidence and other information, whether on oath, by affidavit or otherwise, that the Pay Equity Commissioner sees fit, whether or not it is or would be admissible in a court of law;
- (d) enter any place — including a conveyance — other than a dwelling-house;
- (e) converse in private with any person in any place entered under paragraph (d) and otherwise carry out

- (c) les dispositions de la présente loi ou de ses règlements sur lesquelles la vérification doit porter;
- (d) la date à laquelle l'employeur doit remettre le rapport;
- (e) la forme du rapport.

Renseignements à inclure dans le rapport

(3) Le Commissaire à l'équité salariale peut exiger, dans l'ordonnance, que l'employeur inclue dans son rapport tout renseignement précisé dans l'ordonnance que le Commissaire à l'équité salariale estime utile.

Rapport : non-conformité

(4) S'il y a lieu, l'employeur explique dans son rapport en quoi il ne s'était pas conformé aux dispositions visées par l'ordonnance; il inclut également une description des mesures qu'il a prises ou qu'il prendra pour se conformer à la disposition en cause.

Enquête ou traitement permis

(5) Il est entendu que le présent article n'a pas pour effet d'empêcher le Commissaire à l'équité salariale de procéder à l'évaluation de conformité prévue à l'article 118.

Pouvoirs du Commissaire à l'équité salariale

121 Dans le cadre d'une enquête menée sous le régime de la présente loi ou de l'examen d'une demande déposée en vertu de la présente loi, le Commissaire à l'équité salariale peut :

- a) assigner et contraindre des témoins à comparaître devant lui, à déposer verbalement ou par écrit sous la foi du serment et à produire les registres, rapports, données électroniques et autres documents, renseignements ou objets qu'il juge nécessaires, de la même façon et dans la même mesure qu'une cour supérieure d'archives;
- b) faire prêter serment;
- c) recevoir les éléments de preuve ou les autres renseignements — fournis notamment par déclaration verbale ou écrite sous serment — qu'il estime indiqués, indépendamment de leur admissibilité devant les tribunaux;
- d) entrer dans tout lieu — y compris un moyen de transport — autre qu'une maison d'habitation;

in that place any inquiries that the Pay Equity Commissioner sees fit; and

(f) exercise any of the powers referred to in any of paragraphs 118(3)(b) to (g).

Means of telecommunication

122 (1) For the purposes of subsection 118(3) and section 121, the Pay Equity Commissioner is considered to have entered a place when accessing it remotely by a means of telecommunication.

Limitation — place not accessible to the public

(2) If the Pay Equity Commissioner accesses remotely, by a means of telecommunication, a place that is not accessible to the public, he or she must do so with the knowledge of the owner or person in charge of the place and must be remotely in the place for no longer than the period necessary for the purpose of the compliance audit or the investigation, as the case may be.

Accompanying individual

123 The Pay Equity Commissioner may be accompanied by any other individual the Pay Equity Commissioner believes is necessary to help him or her exercise his or her powers or perform his or her duties or functions under section 118 or 121.

Assistance

124 The owner or other person in charge of a place entered by the Pay Equity Commissioner or his or her delegate under section 118 or 121 and every individual found in the place must give the Pay Equity Commissioner or the delegate, as the case may be, all reasonable assistance and provide the Pay Equity Commissioner or delegate with any information that the Pay Equity Commissioner or delegate may reasonably require.

PART 7

Administrative Monetary Penalties

Definition

Meaning of *penalty*

125 In this Part, *penalty* means an administrative monetary penalty imposed under this Part for a violation.

e) s'entretenir en privé avec toute personne se trouvant dans le lieu visé à l'alinéa d) et y mener les enquêtes qu'il estime nécessaires;

f) exercer les pouvoirs visés à l'un des alinéas 118(3)b) à g).

Moyens de télécommunication

122 (1) Pour l'application du paragraphe 118(3) et de l'article 121, est considéré être une entrée dans un lieu le fait d'y accéder à distance par un moyen de télécommunication.

Limites : lieu non accessible au public

(2) S'il accède à distance, par un moyen de télécommunication, à un lieu non accessible au public, le Commissaire à l'équité salariale est tenu de veiller à ce que le propriétaire ou le responsable du lieu en ait connaissance et de limiter la durée de sa présence à distance à ce qui est nécessaire aux fins de l'évaluation de conformité ou de l'enquête, selon le cas.

Individus accompagnant le Commissaire à l'équité salariale

123 Le Commissaire à l'équité salariale peut être accompagné des individus qu'il estime nécessaires pour l'aider dans l'exercice de ses attributions au titre des articles 118 ou 121.

Assistance

124 Le propriétaire ou le responsable du lieu visité en vertu des articles 118 ou 121, ainsi que tout individu qui s'y trouve, sont tenus de prêter au Commissaire à l'équité salariale ou à son délégué toute l'assistance raisonnable et de lui donner les renseignements que ceux-ci peuvent valablement exiger.

PARTIE 7

Sanctions administratives pécuniaires

Définition

Définition de *pénalité*

125 Dans la présente partie, *pénalité* s'entend d'une sanction pécuniaire administrative infligée en vertu de la présente partie pour une violation.

Purpose

Purpose of penalty

126 The purpose of a penalty is to promote compliance with this Act and not to punish.

Regulations

Regulations

127 (1) The Governor in Council may make regulations

(a) designating, as a violation that may be proceeded with in accordance with this Part,

(i) the contravention of any specified provision of this Act or the regulations, or

(ii) the contravention of any order made or issued under any provision of this Act or the regulations;

(b) classifying each violation as a minor violation, a serious violation or a very serious violation;

(c) fixing a penalty, or a range of penalties, in respect of each violation, penalties which may be different for employers, groups of employers, bargaining agents and other persons;

(d) establishing criteria to be considered in determining the amount of the penalty if a range of penalties is established;

(e) respecting the circumstances under which, the criteria by which and the manner in which a penalty may be reduced;

(f) establishing the time and manner for paying a penalty;

(g) respecting the determination of a lesser amount than the penalty imposed that may be paid in complete satisfaction of the penalty if paid within the time and manner prescribed by regulation;

(h) respecting the service of documents required or authorized under this Part, including the documents or types of documents that must be served, the manner and proof of service and the circumstances under which documents are deemed to be served;

(i) respecting who can request a review in respect of a notice of violation or penalty and the manner of making the request; and

Objet

But de la pénalité

126 L'imposition d'une pénalité vise non pas à punir, mais plutôt à favoriser le respect de la présente loi.

Règlements

Règlements

127 (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) désigner comme violation punissable au titre de la présente partie la contravention :

(i) à toute disposition spécifiée de la présente loi ou des règlements,

(ii) à toute ordonnance rendue au titre de la présente loi ou des règlements;

b) qualifier les violations, selon le cas, de mineures, de graves ou de très graves;

c) déterminer le montant de la pénalité — ou établir un barème de pénalités — applicable à chaque violation, la pénalité prévue pour les employeurs, les groupes d'employeurs, les agents négociateurs et les autres personnes pouvant différer l'une de l'autre;

d) établir les critères applicables à la détermination du montant de la pénalité, lorsqu'un barème de pénalités est établi;

e) prévoir les circonstances et les critères de minoration de la pénalité ainsi que les modalités de cette opération;

f) établir les modalités — de temps et autres — de paiement des pénalités;

g) régir la détermination d'un montant inférieur à la pénalité infligée dont le paiement, dans le délai et selon les modalités réglementaires, vaut règlement;

h) régir, notamment en précisant les documents ou les types de documents qui doivent être signifiés et par l'établissement de présomptions et de règles de preuve, la signification de documents autorisée ou exigée par la présente partie;

i) établir qui peut présenter une demande de révision d'un procès-verbal ou d'une pénalité ainsi que les modalités à respecter;

(j) specifying information for the purposes of section 146.

Maximum penalty

(2) The maximum penalty in respect of a violation that may be fixed under regulations made under paragraph (1)(c) is

(a) \$30,000 for an employer that, at the time the notice of violation is served,

(i) is considered to have 10 to 99 employees for the purposes of paragraph 8(a) or 9(a), as the case may be, or

(ii) if the employer has posted one or more notices referred to in subsection 65(1), is considered to have less than 100 employees for the purposes of paragraph 69(b) or 70(b), as the case may be, in respect of the most recently-posted notice;

(b) \$30,000 for a bargaining agent representing some or all of the unionized employees of an employer referred to in paragraph (a);

(c) \$50,000 for an employer that, at the time the notice of violation is served,

(i) is considered to have 100 or more employees for the purposes of paragraph 8(b) or 9(b), as the case may be, or

(ii) if the employer has posted one or more notices referred to in subsection 65(1), is considered to have 100 or more employees for the purposes of paragraph 69(a) or 70(a), as the case may be, in respect of the most recently-posted notice; or

(d) \$50,000 for a bargaining agent representing some or all of the unionized employees of an employer referred to in paragraph (c).

Pay Equity Commissioner's Powers, Duties and Functions

Powers regarding notices of violation

128 The Pay Equity Commissioner may

(a) establish the form of notices of violation; and

(b) establish, in respect of each violation, a short-form description to be used in notices of violation.

j) préciser les renseignements pour l'application de l'article 146.

Plafond — montant de la pénalité

(2) Le montant de la pénalité déterminé au titre d'un règlement pris en vertu de l'alinéa (1)c) et applicable à chaque violation est plafonné :

a) à 30 000 \$, dans le cas d'un employeur qui, au moment de la signification de l'avis de violation :

(i) est considéré compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés pour l'application des alinéas 8a) ou 9a), selon le cas,

(ii) si l'employeur a affiché un ou plusieurs avis en application du paragraphe 65(1), est considéré compter moins de cent employés pour l'application des alinéas 69b) ou 70b), selon le cas, relativement au dernier avis affiché;

b) à 30 000 \$, dans le cas d'un agent négociateur représentant les employés syndiqués d'un employeur visé à l'alinéa a) ou certains d'entre eux;

c) à 50 000 \$, dans le cas d'un employeur qui, au moment de la signification de l'avis de violation :

(i) est considéré compter au moins cent employés pour l'application des sous-alinéas 8b) ou 9b), selon le cas,

(ii) si l'employeur a affiché au moins un avis en application du paragraphe 65(1), est considéré compter au moins cent employés pour l'application des alinéas 69a) ou 70a), selon le cas, relativement au dernier avis affiché;

d) à 50 000 \$, dans le cas d'un agent négociateur représentant les employés syndiqués d'un employeur visé à l'alinéa c) ou certains d'entre eux.

Attributions du Commissaire à l'équité salariale

Pouvoirs du Commissaire à l'équité salariale : procès-verbaux

128 Le Commissaire à l'équité salariale peut établir la forme des procès-verbaux de violation et le sommaire caractérisant les violations dans les procès-verbaux.

Commission of Violations

Violations

129 Every employer, group of employers, bargaining agent or other person that contravenes a provision or order designated by regulations made under paragraph 127(1)(a) commits a violation and is liable to a penalty of an amount to be determined in accordance with regulations made under paragraph 127(1)(c).

Liability of parties to violation

130 If an employer or bargaining agent commits a violation, any of the following persons who directed, authorized, assented to, acquiesced in or participated in the commission of the violation is a party to the violation and is liable to a penalty of an amount to be determined in accordance with the regulations, whether or not the employer or bargaining agent has been proceeded against in accordance with this Part:

- (a) any officer, director, agent or mandatary of the employer or bargaining agent;
- (b) any senior official of the employer or bargaining agent; or
- (c) any other person authorized to exercise managerial or supervisory functions on behalf of the employer or bargaining agent.

Employees or agents or mandataries

131 An employer or bargaining agent is liable for a violation that is committed by any of their employees or agents or mandataries acting in the course of their employment or the scope of their authority as agent or mandatary, whether or not the employee or agent or mandatary that actually committed the violation is identified.

Notice of violation

132 (1) If the Pay Equity Commissioner has reasonable grounds to believe that an employer, group of employers, bargaining agent or other person has committed a violation, he or she may issue a notice of violation and must cause it to be served on the employer, each employer in the group of employers, the bargaining agent or the other person.

Contents

(2) The notice of violation must

- (a) name the employer, bargaining agent or other person that is believed to have committed the violation

Violations

Violations

129 La contravention à une disposition ou à une ordonnance — désignée par les règlements pris en vertu de l'alinéa 127(1)a) — constitue une violation pour laquelle l'employeur, le groupe d'employeurs, l'agent négociateur ou toute autre personne, selon le cas, s'expose à une pénalité dont le montant est déterminé conformément aux règlements pris en vertu de l'alinéa 127(1)c).

Participants à la violation

130 En cas de perpétration d'une violation par un employeur ou un agent négociateur, les personnes ci-après qui l'ont ordonnée ou autorisée, ou qui y ont consenti ou participé, sont considérés comme des coauteurs de la violation et s'exposent à une pénalité dont le montant est déterminé conformément aux règlements, que l'employeur ou l'agent négociateur fasse ou non l'objet d'une procédure en violation engagée au titre de la présente partie :

- a) les dirigeants, administrateurs cadres ou mandataires de l'employeur ou de l'agent négociateur;
- b) les cadres supérieurs de l'employeur ou de l'agent négociateur;
- c) toute autre personne autorisée à exercer des fonctions de gestion ou de surveillance pour le compte de l'employeur ou de l'agent négociateur.

Employés ou mandataires

131 L'employeur ou l'agent négociateur, selon le cas, est responsable de la violation commise, dans le cadre de son emploi ou de son mandat, par un employé ou un mandataire, que l'auteur de la violation soit ou non connu.

Procès-verbal

132 (1) S'il a des motifs raisonnables de croire qu'une violation a été commise, le Commissaire à l'équité salariale peut dresser un procès-verbal qu'il fait signifier au prétendu auteur de la violation ou, si celui-ci est un groupe d'employeurs, à chaque employeur de ce groupe.

Contenu

(2) Tout procès-verbal mentionne les éléments suivants :

or, if it is believed that a group of employers committed, the violation, each employer in that group;

(b) set out the relevant facts surrounding the violation;

(c) set out the penalty for the violation;

(d) set out any lesser amount determined in accordance with the regulations that may be paid in complete satisfaction of the penalty if paid within the time and in the manner prescribed by regulation;

(e) inform the employer, group of employers, bargaining agent or other person of their right to contest the facts of the alleged violation, the penalty or both, by way of review, and specify the time within which and the manner in which to do so in accordance with section 139;

(f) inform the employer, group of employers, bargaining agent or other person of the time within which and manner in which the penalty set out in the notice is to be paid; and

(g) inform the employer, each employer in the group of employers, the bargaining agent or the other person that, if they do not pay the penalty or exercise their right referred to in paragraph (e) within the time and in the manner prescribed by regulation, they will be considered to have committed the violation and that they are liable for the penalty set out in the notice.

Rules About Violations

Certain defences not available

133 (1) An employer, group of employers, bargaining agent or other person named in a notice of violation does not have a defence by reason that the employer, group of employers, bargaining agent or other person

(a) exercised due diligence to prevent the violation; or

(b) reasonably and honestly believed in the existence of facts that, if true, would exonerate the employer, group of employers, bargaining agent or other person.

Common law principles

(2) Every rule and principle of the common law that renders any circumstance a justification or excuse if the act or omission to which the violation relates could have been the subject of a charge for an offence under this Act but for section 135 applies in respect of a violation to the extent that it is not inconsistent with this Act.

a) le nom du prétendu auteur de la violation ou, si ce dernier est un groupe d'employeurs, le nom de chaque employeur de ce groupe;

b) les faits pertinents concernant la violation;

c) le montant de la pénalité relative à la violation;

d) le montant inférieur à la pénalité déterminé par règlement dont le paiement, dans le délai et selon les modalités réglementaires, vaut règlement;

e) la faculté qu'a le prétendu auteur de la violation de contester les faits reprochés ou le montant de la pénalité ou les deux, par voie de révision, ainsi que les modalités — de temps et autres — pour ce faire conformément à l'article 139;

f) les modalités — de temps et autres — pour le paiement de la pénalité;

g) le fait que le prétendu auteur — ou, si celui-ci est un groupe d'employeurs, chaque employeur de ce groupe —, s'il n'exerce pas les recours visés à l'alinéa e) ou s'il ne paie pas la pénalité dans le délai imparti ou selon les modalités prévus par règlement, est réputé avoir commis la violation et est tenu au paiement de cette pénalité.

Règles propres aux violations

Exclusion de certains moyens de défense

133 (1) Le prétendu auteur de la violation ne peut invoquer en défense le fait qu'il a pris les mesures nécessaires pour empêcher la violation ou qu'il croyait raisonnablement et en toute honnêteté à l'existence de faits qui, avérés, l'exonéreraient.

Principes de la common law

(2) S'appliquent à l'égard d'une violation dans la mesure où ils sont compatibles avec la présente loi, les règles et principes de la common law qui auraient fait d'une circonstance une justification ou une excuse si l'acte ou l'omission qui constitue la violation avait pu faire l'objet d'une poursuite pour infraction à la présente loi n'eût été l'article 135.

Continuing violation

134 A violation that is committed or continued on more than one day constitutes a separate violation for each day on which it is committed or continued.

For greater certainty

135 For greater certainty, a violation is not an offence and, accordingly, section 126 of the *Criminal Code* does not apply in respect of a violation.

Limitation period

136 (1) No notice of violation may be issued in respect of a violation more than two years after the day on which the Pay Equity Commissioner becomes aware of the acts or omissions that constitute the alleged violation.

Certification by Pay Equity Commissioner

(2) A document appearing to have been issued by the Pay Equity Commissioner, certifying the day on which the acts or omissions that constitute the alleged violation became known to him or her, is admissible in evidence without proof of the signature or official character of the person appearing to have signed the document and, in the absence of evidence to the contrary, is proof that the Pay Equity Commissioner became aware of the acts or omissions on that day.

Responsibility

Notices with penalty — payment

137 If a notice of violation sets out a penalty and the employer, group of employers, bargaining agent or other person named in the notice pays, within the time and in the manner specified in the notice, the amount of the penalty or the lesser amount set out in the notice,

- (a)** they are deemed to have committed the violation in respect of which the amount is paid;
- (b)** the Pay Equity Commissioner must accept that amount in complete satisfaction of the penalty; and
- (c)** the proceedings commenced in respect of the violation are ended.

Failure to act

138 (1) An employer, bargaining agent or other person that neither pays a penalty set out in a notice of violation nor requests a review within the specified time is considered to have committed the violation and is liable for the penalty.

Violation continue

134 Il est compté une violation distincte pour chacun des jours au cours desquels se commet ou se continue la violation.

Précision

135 Il est entendu que les violations ne sont pas des infractions; en conséquence, nul ne peut être poursuivi à ce titre sur le fondement de l'article 126 du *Code criminel*.

Prescription

136 (1) Le délai dans lequel le procès-verbal peut être dressé est de deux ans à compter de la date où le Commissaire à l'équité salariale est informé de l'acte ou de l'omission constituant la prétendue violation.

Attestation

(2) Tout document apparemment délivré par le Commissaire à l'équité salariale et attestant la date où les faits reprochés sont parvenus à sa connaissance fait foi de cette date, sauf preuve contraire, sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature ni la qualité officielle du signataire.

Responsabilité

Procès-verbal prévoyant une pénalité : paiement

137 Si le procès-verbal prévoit une pénalité et que le prétendu auteur qui y est nommé paie, dans le délai et selon les modalités qui y sont mentionnés, le montant de celle-ci ou le montant inférieur prévu au procès-verbal, le paiement, que le Commissaire à l'équité salariale accepte en règlement, vaut déclaration de responsabilité à l'égard de la violation et met fin à la procédure.

Défaut

138 (1) Vaut aveu de responsabilité, en cas de non-paiement de la pénalité, le fait de ne pas demander de révision dans le délai imparti. Le cas échéant, le prétendu auteur est tenu de payer la pénalité.

Failure to act — group of employers

(2) If a group of employers does not pay a penalty set out in a notice of violation or request a review within the specified time, each employer in the group of employers is considered to have committed the violation and is liable for the penalty.

Review

Request for review

139 (1) Instead of paying the penalty set out in a notice of violation or the lesser amount that may be paid in lieu of the penalty, the employer, group of employers, bargaining agent or other person named in the notice may, within 30 days after the day on which the notice is served or within any longer period that the Pay Equity Commissioner allows, and in the manner specified in the notice, file a request for review of the acts or omissions that constitute the violation or of the amount of the penalty, or both.

Grounds for review

(2) The request for review must state the grounds for review and describe the evidence that supports those grounds.

Variation or cancellation of notice of violation

140 At any time before a request for review is filed in accordance with section 139, the Pay Equity Commissioner may cancel the notice of violation or correct an error in it.

Review

141 On receipt of a request for review made under section 139, the Pay Equity Commissioner must review the facts of the alleged violation, the penalty or both, as the case may be.

Completion of review

142 (1) On completion of a review requested under section 139, the Pay Equity Commissioner must determine on a balance of probabilities whether, as the case may be, the employer, group of employers, bargaining agent or other person that requested the review committed the violation, the amount of the penalty was determined in accordance with regulations made under subsection 127(1), or both.

Violation not committed — effect

(2) If the Pay Equity Commissioner determines under subsection (1) that the employer, group of employers,

Défaut : groupe d'employeurs

(2) Dans le cas d'un groupe d'employeurs, chaque employeur du groupe est tenu de payer la pénalité.

Révision

Droit de faire une demande de révision

139 (1) Au lieu de payer la pénalité, le prétendu auteur de la violation peut, dans les trente jours suivant la signification d'un procès-verbal ou dans le délai supérieur que le Commissaire à l'équité salariale peut accorder et selon les modalités mentionnés dans le procès-verbal, déposer une demande de révision du montant de la pénalité ou des faits quant à la prétendue violation, ou des deux.

Demande motivée

(2) La demande de révision est motivée et énonce les éléments de preuves à son appui.

Modification du procès-verbal

140 Tant qu'une demande de révision du procès-verbal n'a pas été déposée au titre de l'article 139, le Commissaire à l'équité salariale peut soit annuler le procès-verbal, soit corriger toute erreur qu'il contient.

Révision

141 Sur réception de la demande de révision faite au titre de l'article 139, le Commissaire à l'équité salariale procède à la révision du montant de la pénalité ou des faits reprochés, ou des deux.

Objet de la révision

142 (1) Au terme de la révision demandée en vertu de l'article 139, le Commissaire à l'équité salariale décide, selon la prépondérance des probabilités, si, selon le cas, le prétendu auteur est responsable de la violation ou le montant de la pénalité a été établi conformément aux règlements pris en vertu du paragraphe 127(1), ou les deux.

Effet de la non-responsabilité

(2) La décision du Commissaire à l'équité salariale prise au titre du paragraphe (1) portant que le prétendu auteur n'est pas responsable de la violation met fin à la procédure.

bargaining agent or other person did not commit the violation, the proceedings commenced in respect of it are ended.

Review – with respect to facts

(3) On completion of a review with respect to the acts or omissions that constitute the alleged violation, if the Pay Equity Commissioner determines that the employer, group of employers, bargaining agent or other person committed the violation, the Pay Equity Commissioner may determine whether the amount of the penalty was determined in accordance with regulations made under subsection 127(1) and if he or she determines that it was not correctly determined, he or she must correct the amount.

Review – with respect to penalty

(4) On completion of a review with respect to the amount of the penalty, if the Pay Equity Commissioner determines that the amount of the penalty was not determined in accordance with the regulations, he or she must correct the amount.

Decision

(5) The Pay Equity Commissioner must cause the employer, each employer in the group of employers, the bargaining agent or the other person to be served with a notice that sets out his or her decision under this section and the reasons for it and, if the amount of the penalty was confirmed or corrected by the Pay Equity Commissioner, informs the employer, each employer in the group of employers, the bargaining agent or the other person of the time within which and the manner in which the penalty is to be paid.

Obligation to pay

(6) The employer, each employer in the group of employers, the bargaining agent or the other person is liable to pay, within the time and in the manner specified in the notice, the amount of the penalty confirmed or corrected by the Pay Equity Commissioner.

Effect of payment

(7) If the employer, any employer in the group of employers, the bargaining agent or the other person pays the amount referred to in subsection (6), the Pay Equity Commissioner must accept the amount in complete satisfaction of the penalty in respect of the violation and the proceedings commenced in respect of the violation are ended.

Decision final

(8) A decision made under this section is final and is not to be questioned or reviewed in any court.

Décision – révision des faits reprochés

(3) Lorsqu'il est saisi d'une demande de révision relative aux faits reprochés, le Commissaire à l'équité salariale peut, s'il décide que le prétendu auteur est responsable de la violation, vérifier si le montant de la pénalité a été établi conformément aux règlements pris en vertu du paragraphe 127(1) et, sinon, y substituer le montant qu'il estime conforme.

Décision – révision du montant de la pénalité

(4) Lorsqu'il est saisi d'une demande de révision relative au montant de la pénalité, le Commissaire à l'équité salariale vérifie si ce montant a été établi conformément aux règlements et, sinon, y substitue le montant qu'il estime conforme.

Décision

(5) Le Commissaire à l'équité salariale fait signifier au prétendu auteur de la violation ou, si celui-ci est un groupe d'employeurs, à chaque employeur de ce groupe, un avis motivé de la décision prise au titre du présent article l'informant, le cas échéant, des modalités — de temps et autres — selon lesquelles ce dernier est tenu de payer le montant confirmé ou substitué.

Obligation de payer la pénalité

(6) Le prétendu auteur de la violation ou, si celui-ci est un groupe d'employeurs, chaque employeur de ce groupe, est tenu, selon les modalités — de temps et autres — mentionnées dans l'avis de la décision, de payer le montant confirmé ou substitué précisé dans l'avis.

Paiement

(7) Le paiement du montant visé au paragraphe (6), que le Commissaire à l'équité salariale accepte en règlement, met fin à la procédure.

Caractère définitif de la décision

(8) La décision rendue en application du présent article est définitive et non susceptible de recours judiciaires.

Recovery of Penalties

Debt to Her Majesty

143 (1) The following amounts constitute debts due to Her Majesty in right of Canada that may be recovered in the Federal Court:

- (a) the amount of a penalty, from the time the notice of violation setting out the amount of the penalty is served; and
- (b) the amount of a penalty confirmed or corrected in the Pay Equity Commissioner's notice of decision served under subsection 142(5), from the expiry of the time specified in the notice.

Limitation or prescription period

(2) No proceedings to recover the debt may be commenced after the expiry of five years after the day on which the debt became payable.

Debt final

(3) A debt referred to in subsection (1) is final and not subject to review or to be restrained, prohibited, removed, set aside or otherwise dealt with except to the extent and in the manner provided by section 140 or 142.

Certificate

144 (1) Any debt referred to in subsection 143(1) in respect of which there is a default of payment, or the part of any such debt that has not been paid, may be certified by the Pay Equity Commissioner.

Registration

(2) Registration in the Federal Court of a certificate issued under subsection (1) has the same force and effect as a judgment of that court for a debt of the amount specified in the certificate and all related registration costs.

General

Admissibility of documents

145 In the absence of evidence to the contrary, a document that appears to be a notice of violation served under subsection 132(1) is presumed to be authentic and is proof of its contents in any proceeding in respect of a violation.

Publication

146 The Pay Equity Commissioner may make public

- (a) the name of an employer, each employer in a group of employers or a bargaining agent that is

Recouvrement des pénalités

Créance de Sa Majesté

143 (1) Constituent une créance de Sa Majesté du chef du Canada, dont le recouvrement peut être poursuivi à ce titre devant la Cour fédérale :

- a) le montant de la pénalité, à compter de la signification du procès-verbal;
- b) le montant confirmé ou substitué dans l'avis de la décision du Commissaire à l'équité salariale signifié au titre du paragraphe 142(5), à compter de l'expiration du délai fixé dans l'avis.

Prescription

(2) Le recouvrement de la créance se prescrit par cinq ans à compter de la date à laquelle elle est devenue exigible.

Créance définitive

(3) La créance est définitive et n'est susceptible de contestation ou de révision que dans la mesure et selon les modalités prévues aux articles 140 et 142.

Certificat de non-paiement

144 (1) Le Commissaire à l'équité salariale peut établir un certificat de non-paiement pour la partie impayée de toute créance visée au paragraphe 143(1).

Enregistrement

(2) L'enregistrement à la Cour fédérale confère au certificat valeur de jugement pour la somme visée et les frais afférents à l'enregistrement.

Dispositions générales

Admissibilité de documents

145 Dans les procédures pour violation, le document qui paraît être un procès-verbal signifié en application du paragraphe 132(1) fait foi, sauf preuve contraire, de son authenticité et de son contenu.

Publication

146 Le Commissaire à l'équité salariale peut publier :

- a) le nom de tout employeur ou agent négociateur ou, s'il s'agit d'un groupe d'employeurs, le nom de chaque

determined under section 142, or that is deemed by this Act, to have committed a violation;

- (b) the nature of the violation;
- (c) the amount of the penalty imposed; and
- (d) any other information specified by regulations made under paragraph 127(1)(j).

PART 8

Dispute Resolution

Matters in Dispute, Objections and Complaints

Notice of matters in dispute

147 If a pay equity committee is established under this Act in respect of a pay equity plan, and if the members of the committee who represent employees and the members of the committee who represent the employer do not agree in respect of a matter at any step leading to the establishment or updating, as the case may be, of the pay equity plan, the employer, a bargaining agent or a member who represents non-unionized employees may notify the Pay Equity Commissioner of the particulars of the matters in dispute and if they do so, they must, as soon as feasible, notify the members of the committee that they have notified the Pay Equity Commissioner.

Notice of objection

148 If an employer, as opposed to a pay equity committee, carries out, in respect of a pay equity plan, all or any of the requirements, including as adapted by regulation, set out in sections 32 to 38 and 41 to 50, subsection 54(2) or any regulations that apply in respect of or in place of those sections, any employee to whom the pay equity plan relates — or, if any of those employees are unionized employees, any bargaining agent that represents any of those unionized employees — may, within 60 days after the day on which the pay equity plan is posted in accordance with section 55, subsection 57(2), section 83, subsection 85(2) or paragraph 94(1)(b), as the case may be, file a notice of objection with the Pay Equity Commissioner in respect of the pay equity plan that sets out the particulars of the objection.

Complaints — employees

149 (1) Any employee to whom a pay equity plan relates who has reasonable grounds to believe that there has been a contravention of any provision of this Act or the

employeur de ce groupe, dont la responsabilité à l'égard d'une violation a été décidée en vertu de l'article 142 ou est réputée au titre de la présente loi;

- b) la nature de la violation;
- c) le montant de la pénalité infligée;
- d) tout autre renseignement précisé par règlement pris en vertu de l'alinéa 127(1)j).

PARTIE 8

Règlement des différends

Différends, objections et plaintes

Avis relatif à un différend

147 Si un comité d'équité salariale est constitué au titre de la présente loi à l'égard d'un plan d'équité salariale et que les membres du comité représentant les employés et les membres du comité représentant l'employeur ne s'entendent pas sur une question à toute étape menant à l'établissement ou à la mise à jour du plan, selon le cas, l'employeur, un agent négociateur ou l'un des membres représentant les employés non syndiqués au comité peuvent aviser le Commissaire à l'équité salariale de la question faisant l'objet du différend. Le cas échéant, celui qui avise le Commissaire en avise dès que possible les membres du comité.

Avis d'objection

148 Si l'employeur — et non le comité d'équité salariale — s'est acquitté, à l'égard d'un plan d'équité salariale, de l'une ou l'autre des obligations prévues aux articles 32 à 38, 41 à 50 — notamment telles qu'adaptées par les règlements — au paragraphe 54(2) et aux règlements d'application ou de remplacement de ces articles, tout employé visé par le plan ou, dans le cas où certains des employés visés par le plan sont syndiqués, tout agent négociateur représentant l'un ou l'autre de ces employés syndiqués, peut, dans les soixante jours suivant la date d'affichage du plan en application de l'article 55, du paragraphe 57(2), de l'article 83, du paragraphe 85(2) ou de l'alinéa 94(1)b), selon le cas, déposer auprès du Commissaire à l'équité salariale, un avis d'objection relativement au plan indiquant de façon détaillée la nature de l'objection.

Plaintes : employés

149 (1) Tout employé visé par un plan d'équité salariale qui a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu contravention à une disposition de la présente loi ou des

regulations — other than sections 32 to 51, 78 and 79 and any regulations made under any of paragraphs 181(1)(b) to (h) — or a contravention, in relation to that plan, of an order of the Pay Equity Commissioner or the Tribunal issued under this Act, and who is affected or is likely to be affected by the alleged contravention may, within 60 days after the day on which they become aware of the alleged contravention, file a complaint with the Pay Equity Commissioner that sets out the particulars of the complaint.

Complaints — employees

(2) Any employee to whom a pay equity plan relates who has reasonable grounds to believe that the employer has attempted to influence or interfere with the selection by its non-unionized employees of members to represent them on a pay equity committee, or that the employer or a bargaining agent has acted in bad faith or in an arbitrary or discriminatory manner while exercising their powers or performing their duties and functions under this Act, and who is affected or is likely to be affected by the alleged behaviour may, within 60 days after the day on which they become aware of the alleged behaviour, file a complaint with the Pay Equity Commissioner that sets out the particulars of the complaint.

Complaints — bargaining agents

150 (1) Any bargaining agent that represents unionized employees to whom a pay equity plan relates that has reasonable grounds to believe that there has been a contravention of any provision of this Act or the regulations — other than sections 32 to 51, 78 and 79 and any regulations made under any of paragraphs 181(1)(b) to (h) — or a contravention, in relation to that plan, of an order of the Pay Equity Commissioner or the Tribunal issued under this Act may, within 60 days after the day on which it becomes aware of the alleged contravention, if the alleged contravention affects or is likely to affect the employees to whom the pay equity plan relates, file a complaint with the Pay Equity Commissioner that sets out the particulars of the complaint.

Exception

(2) Despite subsection (1), a bargaining agent does not have a right to file a complaint referred to in that subsection if the pay equity plan is established or updated without a pay equity committee, or, if section 28, 29, 76 or 77 applies, to file such a complaint in respect to any alleged contravention that takes place during the period in which the plan is established or updated without a committee.

règlements — exception faite des articles 32 à 51, 78, 79 et des règlements pris en vertu des alinéas 181(1)b) à h) —, ou contravention, relative à ce plan, d'une ordonnance rendue en vertu de la présente loi par le Commissaire à l'équité salariale ou le Tribunal, et qui est concerné ou susceptible de l'être par la prétendue contravention peut, dans les soixante jours suivant la date où il a pris connaissance de celle-ci, déposer auprès du Commissaire à l'équité salariale une plainte indiquant de façon détaillée la nature de la plainte.

Plaintes : employés

(2) Tout employé visé par un plan d'équité salariale et qui a des motifs raisonnables de croire que l'employeur a tenté d'influencer ou d'entraver le choix des membres qui représenteront les employés non syndiqués au comité d'équité salariale, ou que l'employeur ou un agent négociateur a agi de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire dans l'exercice des attributions que la présente loi lui confère peut, s'il est concerné ou susceptible de l'être par le comportement reproché, dans les soixante jours suivant la date où il a pris connaissance de celui-ci, déposer auprès du Commissaire à l'équité salariale une plainte indiquant de façon détaillée la nature de la plainte.

Plaintes : agents négociateurs

150 (1) Tout agent négociateur qui représente des employés syndiqués visés par un plan d'équité salariale et qui a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu contravention à une disposition de la présente loi ou des règlements — exception faite des articles 32 à 51, 78, 79 et des règlements pris en vertu des alinéas 181(1)b) à h) —, ou contravention, relative à ce plan, d'une ordonnance rendue en vertu de la présente loi par le Commissaire de l'équité salariale ou le Tribunal, peut, dans les soixante jours suivant la date où il a pris connaissance de la prétendue contravention, dans le cas où celle-ci concerne les employés visés par le plan ou est susceptible de les concerner, déposer auprès du Commissaire à l'équité salariale une plainte indiquant de façon détaillée la nature de la plainte.

Exception

(2) Malgré le paragraphe (1), un agent négociateur visé à ce paragraphe ne peut déposer de plainte au titre de ce paragraphe si le plan d'équité salariale visant les employés syndiqués qu'il représente est établi ou mis à jour sans comité d'équité salariale ou, dans le cas où l'un ou l'autre des articles 28, 29, 76 et 77 s'applique, à l'égard de toute prétendue contravention commise au cours de la période où le plan est établi ou mis à jour sans comité.

Complaints — bargaining agents

(3) Any bargaining agent that represents unionized employees to whom a pay equity plan relates that has reasonable grounds to believe that the employer has attempted to influence or interfere with the selection by its non-unionized employees of members to represent them on a pay equity committee, or that the employer or another bargaining agent has acted in bad faith or in an arbitrary or discriminatory manner while exercising its powers or performing its duties and functions under this Act may, within 60 days after the day on which it becomes aware of the alleged behaviour, if the alleged behaviour affects or is likely to affect the employees to whom the pay equity plan relates, file a complaint with the Pay Equity Commissioner that sets out the particulars of the complaint.

Complaints — employer

151 (1) If a pay equity committee is established under this Act in respect of a pay equity plan, an employer that has reasonable grounds to believe that a bargaining agent has contravened subsection 24(2) or an order of the Pay Equity Commissioner or the Tribunal issued under this Act may, if the employer is affected or is likely to be affected by the alleged contravention, within 60 days after the day on which it becomes aware of the alleged contravention, file a complaint with the Pay Equity Commissioner that sets out the particulars of the complaint.

Complaints — employer

(2) If a pay equity committee is established under this Act in respect of a pay equity plan, an employer that has reasonable grounds to believe that a bargaining agent has acted in bad faith or in an arbitrary or discriminatory manner while exercising its powers or performing its duties and functions under this Act may, if the employer is affected or is likely to be affected by the alleged behaviour, within 60 days after the day on which it becomes aware of the alleged behaviour, file a complaint with the Pay Equity Commissioner that sets out the particulars of the complaint.

Complaint to Pay Equity Commissioner

152 (1) Any person may file a complaint with the Pay Equity Commissioner if they believe that their employer or bargaining agent has taken reprisal against them in contravention of section 102 or 103. The complaint is to set out the particulars of the complaint.

Plaintes : agents négociateurs

(3) Tout agent négociateur qui représente des employés syndiqués visés par un plan d'équité salariale et qui a des motifs raisonnables de croire que l'employeur a tenté d'influencer ou d'entraver le choix des membres qui représenteront les employés non syndiqués au comité d'équité salariale, ou que l'employeur ou un autre agent négociateur a agi de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire dans l'exercice des attributions que la présente loi lui confère peut, dans les soixante jours suivant la date où il a pris connaissance du comportement reproché, dans le cas où celui-ci concerne les employés visés par le plan ou est susceptible de les concerner, déposer auprès du Commissaire à l'équité salariale une plainte indiquant de façon détaillée la nature de la plainte.

Plaintes : employeurs

151 (1) Si un comité d'équité salariale est constitué au titre de la présente loi à l'égard d'un plan d'équité salariale, l'employeur qui, d'une part, a des motifs raisonnables de croire qu'un agent négociateur a contrevenu au paragraphe 24(2) ou à une ordonnance rendue en vertu de la présente loi par le Commissaire à l'équité salariale ou le Tribunal et, d'autre part, est concerné par la prétendue contravention ou susceptible de l'être peut, dans les soixante jours suivant la date où il a pris connaissance de celle-ci, déposer auprès du Commissaire à l'équité salariale une plainte indiquant de façon détaillée la nature de la plainte.

Plaintes : employeurs

(2) Si un comité d'équité salariale est constitué au titre de la présente loi à l'égard d'un plan d'équité salariale, l'employeur qui, d'une part, a des motifs raisonnables de croire qu'un agent négociateur a agi de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire dans l'exercice des attributions que la présente loi lui confère et, d'autre part, est concerné par le comportement reproché ou susceptible de l'être peut, dans les soixante jours suivant la date où il a pris connaissance de celui-ci, déposer auprès du Commissaire à l'équité salariale une plainte indiquant de façon détaillée la nature de la plainte.

Plainte au Commissaire à l'équité salariale

152 (1) Toute personne peut déposer une plainte auprès du Commissaire à l'équité salariale si elle croit que son employeur ou agent négociateur a exercé des représailles envers elle qui contreviennent à l'un des articles 102 ou 103, indiquant de façon détaillée la nature de la plainte.

Time for making complaint

(2) A complaint referred to in subsection (1) must be made to the Pay Equity Commissioner within 60 days after the day on which the person knew or, in the Pay Equity Commissioner's opinion, ought to have known of the action or circumstances giving rise to the complaint.

Burden of proof

(3) A complaint made under subsection (1) is itself evidence that the reprisal was actually taken and, if a party to the complaint proceedings alleges that the reprisal was not taken, the burden of proof is on that party.

Extension of time

153 If the Pay Equity Commissioner considers it appropriate in the circumstances, he or she may extend the period within which a notice of objection or a complaint may be filed under any of sections 148 to 152.

Resolution by Pay Equity Commissioner

Role of Pay Equity Commissioner

154 (1) Subject to subsection (2), if a notice of a matter in dispute is received under section 147, or a notice of objection or a complaint is filed under any of sections 148 to 152, the Pay Equity Commissioner must

- (a)** attempt to assist the parties to settle all or any part of the matter that he or she considers appropriate for settlement; and
- (b)** determine, in accordance with sections 156 to 160 and subject to section 162, any matters that, in the Pay Equity Commissioner's opinion, are either not appropriate for settlement or cannot be settled by the parties.

Dismissal – reasons

(2) The Pay Equity Commissioner may dismiss all or any part of a matter in dispute, objection or complaint if, in his or her opinion,

- (a)** it is trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith;
- (b)** it is beyond the jurisdiction of the Pay Equity Commissioner; or
- (c)** its subject-matter has been adequately dealt with, or could more appropriately be dealt with, according

Délai relatif à la plainte

(2) La plainte visée au paragraphe (1) est déposée auprès du Commissaire à l'équité salariale dans les soixante jours suivant la date où la personne a eu connaissance — ou, de l'avis du Commissaire à l'équité salariale, aurait dû avoir connaissance — de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.

Fardeau de preuve inversé

(3) Le dépôt même d'une plainte en vertu du paragraphe (1) constitue une preuve de l'exercice des représailles; il incombe dès lors à la partie qui nie la prise de telles représailles de prouver le contraire.

Prorogation de délai

153 S'il est d'avis que les circonstances le justifient, le Commissaire à l'équité salariale peut proroger tout délai visé à l'un ou l'autre des articles 148 à 152.

Règlement par le Commissaire à l'équité salariale

Rôle du Commissaire à l'équité salariale

154 (1) Sous réserve du paragraphe (2), s'il est avisé, au titre de l'article 147, d'une question faisant l'objet d'un différend ou reçoit un avis d'objection au titre de l'article 148, ou si une plainte est déposée au titre de l'un ou l'autre des articles 149 à 152, le Commissaire à l'équité salariale :

- a)** tente d'aider les parties à régler tout ou partie de la question qu'il juge approprié pour en arriver à un règlement;
- b)** statue, conformément aux articles 156 à 160 et sous réserve de l'article 162, sur toute question qui, à son avis, ne se prête pas à un règlement ou ne pourra être réglée par les parties.

Motifs de rejet

(2) Le Commissaire à l'équité salariale peut rejeter en totalité ou en partie une question, une objection ou une plainte s'il est d'avis que la question, l'objection ou la plainte, selon le cas :

- a)** est frivole, vexatoire ou entaché de mauvaise foi;
- b)** ne relève pas de sa compétence;
- c)** porte sur une affaire déjà instruite dans le cadre d'une procédure prévue par toute autre loi fédérale ou toute convention collective ou aurait avantage à l'être.

to a procedure provided for under an Act of Parliament, other than this Act, or a collective agreement.

Dismissal — late filing

(3) Subject to section 153, the Pay Equity Commissioner must dismiss an objection or complaint if a notice of objection or a complaint was not filed within the period specified in section 148 to 152, as the case may be.

Notice

(4) The Pay Equity Commissioner must notify the parties, in writing, of his or her decision to dismiss all or any part of a matter in dispute, objection or complaint. The notice must set out the reasons for the decision and specify the time within which and the manner in which a party may request a review of the decision under section 161.

Voluntary settlement

155 (1) If the parties agree to settle all or any part of a matter in dispute, objection or complaint, with or without the assistance of the Pay Equity Commissioner, the parties must provide the Pay Equity Commissioner with the terms of the settlement, in writing.

Effect of voluntary settlement

(2) On receipt of the terms of a settlement, all or any part of the matter in dispute, objection or complaint that has been settled is deemed to be withdrawn unless the Pay Equity Commissioner is of the opinion that it is appropriate in the circumstances to continue to deal with it despite the settlement.

Investigation

156 (1) The Pay Equity Commissioner may conduct an investigation into all or any part of a matter in dispute, objection or complaint referred to in subsection 154(1).

Joined investigation

(2) If the Pay Equity Commissioner is of the opinion that two or more matters in dispute, objections or complaints involve substantially the same issues of fact or law, he or she may join the investigations into the matters in dispute, objections or complaints.

Notification

(3) The Pay Equity Commissioner must notify the parties when he or she commences an investigation.

Motif de rejet : délai imparti

(3) Sous réserve de l'article 153, le Commissaire à l'équité salariale rejette l'objection ou la plainte si l'avis d'objection ou la plainte, selon le cas, n'a pas été déposé dans le délai prévu aux articles 148 à 152, selon le cas.

Avis

(4) Le Commissaire à l'équité salariale avise par écrit les parties de sa décision de rejeter la question, l'objection ou la plainte, en totalité ou en partie. L'avis est motivé et précise les modalités — de temps et autres — pour faire une demande de révision de la décision en vertu de l'article 161.

Règlement volontaire

155 (1) Dans le cas où les parties ont conclu, de façon indépendante ou avec l'aide du Commissaire à l'équité salariale, un règlement concernant tout ou partie d'une question, d'une objection ou d'une plainte, les conditions du règlement doivent être sous forme écrite et une copie doit en être fournie au Commissaire à l'équité salariale.

Effets d'un règlement volontaire

(2) Dès réception d'une copie des conditions du règlement, les parties de la question, de l'objection ou de la plainte faisant l'objet du règlement sont réputés avoir été retirés, sauf si le Commissaire à l'équité salariale est d'avis que la poursuite de l'instruction est justifiée dans les circonstances, décide de procéder à l'instruction malgré le règlement.

Enquêtes

156 (1) Le Commissaire à l'équité salariale peut procéder à une enquête sur tout ou partie d'une question, d'une objection ou d'une plainte visé au paragraphe 154(1).

Jonction des enquêtes

(2) Le Commissaire à l'équité salariale peut joindre les enquêtes visées au paragraphe (1) qui, à son avis, soulèvent pour l'essentiel les mêmes questions de fait ou de droit.

Avis

(3) Le Commissaire à l'équité salariale avise les parties visées qu'il va procéder à une enquête.

Discontinuance of investigation

(4) The Pay Equity Commissioner may discontinue the investigation of all or any part of a matter in dispute, objection or complaint if he or she is of the opinion that

- (a) there is insufficient evidence to pursue the investigation; or
- (b) any of the circumstances mentioned in paragraphs 154(2)(a) to (c) applies.

Notice of discontinuance

(5) The Pay Equity Commissioner must notify the parties of his or her decision to discontinue all or any part of an investigation. The notice must set out the reasons for the decision and specify the time within which and the manner in which a party may request a review of the decision under section 161.

Determination of matter in dispute

157 (1) In order to determine a matter in dispute in respect of which the Pay Equity Commissioner has received notice under section 147, the Pay Equity Commissioner must, subject to subsection 155(2), give the employer, the bargaining agent, if the bargaining agent selected a person to be a member of the pay equity committee, and the member that represents non-unionized employee, if any, an opportunity to present evidence and make representations.

Order settling matter in dispute

(2) After giving the opportunity to present evidence and make representations under subsection (1), the Pay Equity Commissioner must make an order in writing settling the matter in dispute in respect of the establishment or updating of a pay equity plan. The order must specify the time within which and the manner in which it may be appealed.

Effect of order

(3) If specified in the order, the contents of the order are deemed to form part of the pay equity plan.

Determination of objection

158 (1) After concluding the investigation of an objection in respect of which a notice was filed under section 148, the Pay Equity Commissioner must,

- (a) if he or she finds that all or any part of the objection is not substantiated, dismiss the objection in whole or in part; or

Fin de l'enquête

(4) Le Commissaire à l'équité salariale peut mettre fin à l'enquête sur tout ou partie d'une affaire s'il est d'avis, selon le cas :

- a) qu'il n'existe pas suffisamment d'éléments de preuve pour la poursuivre;
- b) que les circonstances visées à l'un des alinéas 154(2)a) à c) existent.

Fin de l'enquête : avis du Commissaire

(5) Le Commissaire à l'équité salariale avise les parties de sa décision de mettre fin à tout ou partie d'une enquête. L'avis est motivé et précise les modalités — de temps et autres — pour faire une demande de révision de la décision en vertu de l'article 161.

Décision : différend

157 (1) Afin de statuer sur une question faisant l'objet d'un différend à l'égard de laquelle il a reçu l'avis prévu à l'article 147, le Commissaire à l'équité salariale, sous réserve du paragraphe 155(2), donne à l'employeur, à l'agent négociateur, si celui-ci a choisi un membre pour faire partie du comité de l'équité salariale, et au membre représentant les employés non syndiqués, le cas échéant, la possibilité de présenter leurs éléments de preuve et leurs observations.

Ordonnance : règlement du différend

(2) Après avoir donné aux parties la possibilité de présenter leurs éléments de preuve et leurs observations, le Commissaire à l'équité salariale rend par écrit une ordonnance statuant sur le différend en ce qui concerne l'établissement ou la mise à jour du plan d'équité salariale. L'ordonnance précise les modalités — de temps et autres — pour faire une demande d'appel de l'ordonnance.

Effet de l'ordonnance

(3) Si l'ordonnance le précise, son contenu est réputé faire partie du plan d'équité salariale.

Décision : avis d'objection

158 (1) Au terme de l'enquête d'une objection à l'égard de laquelle un avis a été déposé au titre de l'article 148, le Commissaire à l'équité salariale :

- a) rejette tout ou partie de l'objection qu'il juge non fondé;

(b) if he or she finds that all or any part of the objection is substantiated, make an order in writing directing the employer to, within the time specified in the order,

(i) take any measures that the Pay Equity Commissioner considers appropriate in relation to the pay equity plan in question, including the payment of any differences in compensation and interest that are owed to employees in accordance with any of sections 60 to 63 or 88, with any adaptations that may be required, or

(ii) amend the pay equity plan.

Amendments to pay equity plan

(2) If the Pay Equity Commissioner makes an order under subparagraph (1)(b)(i) or (ii), the employer must provide to the Pay Equity Commissioner, within the time specified in the order, the amendments that have been made to the pay equity plan. If the Pay Equity Commissioner did not, under paragraph (1)(b), order the employer to pay any differences in compensation and interest, the employer must notify the Pay Equity Commissioner of any differences in compensation and interest payable to employees as a result of those amendments.

Order to pay compensation and interest

(3) If the Pay Equity Commissioner finds that the employer determined the differences in compensation and interest payable incorrectly, the Pay Equity Commissioner may order the employer to, within the time specified in the order, pay any difference in compensation and interest determined by the Pay Equity Commissioner.

Integration of amendments to plan

(4) The employer or group of employers, as the case may be, must integrate the amendments to the pay equity plan into the final version of the pay equity plan posted in accordance with subsection 55(1) or 57(2), section 83, subsection 85(2) or paragraph 94(1)(b), as the case may be. The employer — or, if applicable, each employer in a group of employers — must post a notice to inform employees to whom the plan relates of the amendments to the final version of the pay equity plan.

Notice

(5) The Pay Equity Commissioner must notify the parties, in writing, of his or her decision to dismiss all or any part of the objection. The notice must set out the reasons

b) s'il juge que l'objection est fondée, en tout ou en partie, rend par écrit une ordonnance enjoignant à l'employeur, dans le délai qui y est précisé :

(i) soit de prendre les mesures que le Commissaire à l'équité salariale juge appropriées concernant le plan d'équité salariale en cause, notamment de verser tout écart de rémunération avec intérêts payable au titre de l'un des articles 60 à 63 ou 88, avec les adaptations nécessaires,

(ii) soit de modifier le plan.

Plan d'équité salariale : modifications

(2) Dans le cas où le Commissaire à l'équité salariale rend une ordonnance au titre des sous-alinéas (1)(b)(i) ou (ii), l'employeur fournit au Commissaire à l'équité salariale, dans le délai mentionné dans l'ordonnance, les modifications faites au plan d'équité salariale en cause. Si le Commissaire à l'équité salariale n'a pas, dans l'ordonnance rendue au titre de l'alinéa (1)(b), enjoint à l'employeur de verser une somme correspondant à tout écart de rémunération avec intérêts à ses employés, l'employeur avise le Commissaire à l'équité salariale en raison de tout écart de rémunération et des intérêts qu'il doit verser à ses employés de la somme correspondant à ces modifications.

Ordonnance : écart de rémunération et intérêts

(3) Dans le cas où il juge que l'employeur n'a pas correctement évalué la somme correspondant à l'écart de rémunération et des intérêts qu'il doit verser à ses employés, le Commissaire à l'équité salariale peut ordonner à l'employeur de verser à ses employés, dans le délai mentionné dans l'ordonnance, toute somme correspondant à l'écart de rémunération et les intérêts qu'il détermine.

Intégration des modifications

(4) L'employeur ou le groupe d'employeurs, selon le cas, intègre les modifications faites au plan d'équité salariale à la version définitive de celui-ci qui est affichée en application des paragraphes 55(1) ou 57(2), de l'article 83, du paragraphe 85(2) ou de l'alinéa 94(1)(b), selon le cas. L'employeur — ou, s'il y a lieu, tout employeur faisant partie d'un groupe d'employeurs — en informe les employés visés en affichant un avis.

Avis

(5) S'il rejette tout ou partie de l'objection, le Commissaire à l'équité salariale en avise par écrit les parties. L'avis est motivé et précise les modalités — de temps et autres — pour interjeter appel de la décision.

for the decision and specify the time within which and the manner in which the decision may be appealed.

Determination of complaint

159 (1) After concluding the investigation of a complaint filed under any of sections 149 to 151, the Pay Equity Commissioner must,

(a) if he or she finds that all or any part of the complaint is not substantiated, dismiss the complaint in whole or in part; or

(b) if he or she finds that all or any part of the complaint is substantiated,

(i) in respect of a complaint filed under any of subsections 149(1), 150(1) or 151(1), make an order in writing under section 119, or

(ii) in respect of a complaint filed under any of subsections 149(2), 150(3) or 151(2), make an order in writing requiring the employer or bargaining agent to terminate the behaviour within the time specified in the order or to take any measures specified in the order, within the time specified in the order, to ensure that the behaviour does not continue or reoccur.

Order made under subparagraph (1)(b)(ii)

(2) An order made under subparagraph (1)(b)(ii) must specify the time within which and the manner in which it may be appealed.

Notice

(3) The Pay Equity Commissioner must notify, in writing, the parties of his or her decision to dismiss all or any part of the complaint. The notice must set out the reasons for the decision and specify the time within which and the manner in which the decision may be appealed.

Determination — complaint about reprisal

160 (1) After concluding the investigation of a complaint filed under section 152, the Pay Equity Commissioner,

(a) must, if he or she finds that all or any part of the complaint is not substantiated, dismiss the complaint in whole or in part;

(b) must, if the complaint involves an alleged contravention of section 102 and he or she finds that all or any part of the complaint is substantiated, make an

Décision : plainte

159 (1) Au terme de l'enquête d'une plainte déposée au titre de l'un des articles 149 à 151, le Commissaire à l'équité salariale :

a) rejette tout ou partie de la plainte qu'il juge non fondé;

b) s'il juge que la plainte est fondée, en tout ou en partie :

(i) rend par écrit une ordonnance en vertu de l'article 119, en ce qui a trait à une plainte déposée au titre des paragraphes 149(1), 150(1) ou 151(1),

(ii) rend par écrit une ordonnance afin d'enjoindre à l'employeur ou à l'agent négociateur, selon le cas, de mettre fin au comportement dans le délai précisé dans l'ordonnance ou de prendre, dans le délai précisé dans celle-ci, toute mesure qu'il précise pour empêcher la continuation du comportement ou sa répétition, en ce qui a trait à une plainte déposée au titre des paragraphes 149(2), 150(3) ou 151(2).

Ordonnance rendue au titre du sous-alinéa (1)b)(ii)

(2) L'ordonnance rendue au titre du sous-alinéa (1)b)(ii) précise les modalités — de temps et autres — pour faire une demande d'appel de l'ordonnance.

Avis

(3) S'il rejette tout ou partie de la plainte, le Commissaire à l'équité salariale en avise par écrit les parties. L'avis est motivé et précise les modalités — de temps et autres — pour faire une demande d'appel de la décision.

Décision : plainte pour représailles

160 (1) Au terme de l'enquête d'une plainte déposée en vertu de l'article 152, le Commissaire à l'équité salariale :

a) rejette tout ou partie de la plainte qu'il juge non fondé;

b) dans le cas d'une plainte qui concerne une contravention alléguée à l'article 102, s'il juge que tout ou partie de la plainte est fondé, enjoint par écrit à l'employeur, par ordonnance, de mettre fin aux représailles ou de les annuler et, s'il y a lieu, peut lui ordonner par écrit de prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes :

order in writing requiring the employer to cease engaging in or to rescind the reprisal and may, if applicable, make an order in writing requiring the employer to

(i) permit the employee who filed the complaint to return to the duties of their employment,

(ii) reinstate the employee,

(iii) pay to the employee a sum not exceeding the sum that, in the Pay Equity Commissioner's opinion, is equivalent to the compensation that would, but for the reprisal, have been paid by the employer to the employee,

(iv) pay to the employee a sum not exceeding the sum that, in the Pay Equity Commissioner's opinion, is equivalent to any financial or other penalty imposed on the employee by the employer, and

(v) do any other thing that the Pay Equity Commissioner considers equitable for the employer to do to remedy or counteract any consequence of the reprisal; or

(c) must, if the complaint involves an alleged contravention of section 103 and he or she finds that all or any part of the complaint is substantiated, make an order in writing requiring the bargaining agent to cease engaging in or to rescind the reprisal and may, if applicable, make an order in writing requiring the bargaining agent to

(i) reinstate or admit the person as a member of the trade union or employee organization,

(ii) rescind any reprisal taken in respect of and pay a sum to the person, not exceeding the sum that, in the Pay Equity Commissioner's opinion, is equivalent to any financial or other penalty imposed on the person by the bargaining agent, and

(iii) do any other thing that the Pay Equity Commissioner considers equitable for the bargaining agent to do to remedy or counteract any consequence of the reprisal.

Notice

(2) The Pay Equity Commissioner must notify the parties, in writing, of his or her decision to dismiss all or any part of the complaint. The notice must set out the reasons for the decision and specify the time within which and the manner in which the decision may be appealed.

(i) permettre à l'employé ayant déposé la plainte de reprendre son travail,

(ii) le réintégrer dans son emploi,

(iii) lui verser une indemnité équivalant au plus à la rémunération qui, de l'avis du Commissaire à l'équité salariale, lui aurait été payée en l'absence des représailles,

(iv) lui verser une indemnité équivalant au plus à la peine pécuniaire ou autre qui, de l'avis du Commissaire à l'équité salariale, lui a été imposée par l'employeur,

(v) toute autre mesure qu'il juge équitable d'imposer à l'employeur et de nature à contrebalancer les effets des représailles ou à y remédier;

c) dans le cas d'une plainte qui concerne une contravention alléguée à l'article 103, s'il juge que la plainte est fondée, en tout ou en partie, enjoint par écrit à l'agent négociateur, par ordonnance, de mettre fin aux représailles ou de les annuler et, s'il y a lieu, peut lui ordonner par écrit de prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes :

(i) enjoindre à l'agent négociateur d'admettre ou de réadmettre la personne dans son syndicat ou son organisation syndicale,

(ii) enjoindre à l'agent négociateur d'annuler toutes représailles et de payer à la personne une indemnité équivalant au plus, à son avis, à l'éventuelle peine pécuniaire ou autre imposée à la personne par l'agent négociateur,

(iii) toute autre mesure qu'il juge équitable d'imposer à l'agent négociateur et de nature à contrebalancer les effets des représailles ou à y remédier.

Avis

(2) S'il rejette tout ou partie de la plainte, le Commissaire à l'équité salariale en avise par écrit les parties. L'avis est motivé et précise les modalités — de temps et autres — pour faire une demande d'appel de la décision.

Review

Review

161 (1) A party to a matter in dispute, objection or complaint referred to in subsection 154(1) may, within 30 days after receiving notice of a decision made under subsection 154(2) or (3) or 156(4), request a review of that decision by the Pay Equity Commissioner.

Extension of time

(2) If the Pay Equity Commissioner considers it appropriate in the circumstances, he or she may extend the 30-day period within which a person may request a review under subsection (1).

Grounds for review

(3) The request for review must state the grounds for review and set out the evidence that supports those grounds.

Review

(4) On receipt of a request for review made under subsection (1), the Pay Equity Commissioner must review the decision.

Powers

(5) After concluding the review, the Pay Equity Commissioner must

- (a)** confirm the decision to dismiss some or all of the matter in dispute, objection or complaint;
- (b)** investigate any part of the matter in dispute, objection or complaint for which the decision to dismiss was not confirmed under paragraph (a);
- (c)** confirm the decision to discontinue the investigation of some or all of the matter in dispute, objection or complaint; or
- (d)** investigate any part of the matter in dispute, objection or complaint for which the decision to discontinue was not confirmed under paragraph (c).

Decision

(6) The Pay Equity Commissioner must cause the parties to be served with a notice that sets out the Pay Equity Commissioner's decision under this section and the reasons for it.

Révisions

Demande de révision

161 (1) Toute partie à une question, à une objection ou à une plainte visée au paragraphe 154(1) peut demander une révision de la décision par le Commissaire à l'équité salariale dans les trente jours suivant la réception de l'avis de la décision rendue en vertu des paragraphes 154(2) et (3) ou 156(4).

Délai prorogé

(2) S'il est d'avis que les circonstances le justifient, le Commissaire à l'équité salariale peut proroger le délai de trente jours visé au paragraphe (1).

Demande motivée

(3) La demande de révision est motivée et énonce les éléments de preuves à son appui.

Révision

(4) Sur réception d'une demande de révision faite au titre du paragraphe (1), le Commissaire à l'équité salariale procède à la révision de la décision.

Pouvoirs

(5) Au terme de sa révision, le Commissaire à l'équité salariale, selon le cas :

- a)** confirme la décision de rejeter tout ou partie de la question, de l'objection ou de la plainte;
- b)** enquête sur la partie de l'affaire dont le rejet n'a pas été confirmé au titre de l'alinéa a);
- c)** confirme la décision de mettre fin à l'enquête sur tout ou partie de l'affaire;
- d)** enquête sur la partie de l'affaire dont l'enquête a été arrêtée au titre de l'alinéa c).

Décision

(6) Le Commissaire à l'équité salariale fait signifier aux parties un avis motivé de la décision rendue en application du présent article.

Decision final

(7) Every decision made by the Pay Equity Commissioner under any of paragraphs (5)(a) to (d) is final and is not to be questioned or reviewed in any court.

Referral to Tribunal

Referral to Tribunal

162 At any stage after a notice of a matter in dispute is received under section 147, or a notice of objection or a complaint is filed under any of sections 148 to 152, the Pay Equity Commissioner may refer to the Chairperson of the Tribunal an important question of law or a question of jurisdiction which would, in the Pay Equity Commissioner's opinion, be more appropriate for the Tribunal to determine.

Chairperson to institute inquiry

163 (1) On receipt of a referral under section 162, the Chairperson must institute an inquiry by assigning a member of the Tribunal, however the Chairperson may assign a panel of three members if he or she considers that the complexity of the question requires the inquiry to be conducted by three members.

Chair of panel

(2) If a panel of three members is assigned, the Chairperson must designate one of them to be its chair, but the Chairperson is to be the chair if he or she is a member of the panel.

Qualification of member

(3) If the referral involves a question about whether another Act or a regulation made under another Act is inconsistent with this Act or a regulation made under it, the member assigned to the inquiry or, if three members have been assigned, the member chairing the inquiry, must be a member of the bar of a province or the Chambre des notaires du Québec.

Question raised subsequently

(4) If a question as described in subsection (3) arises after a member or panel has been assigned and the requirements of that subsection are not met, the inquiry is to nevertheless proceed with the designated member or panel.

Conduct of inquiry

164 (1) Subject to subsection (2), after due notice to the Pay Equity Commissioner, the parties to the matter at issue and, at the discretion of the member or panel

Caractère définitif des décisions

(7) Les décisions rendues en vertu de l'un des alinéas (5)a) à d) sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.

Renvoi au Tribunal

Renvoi au Tribunal

162 Le Commissaire à l'équité salariale peut, à toute étape suivant la réception d'un avis, au titre de l'article 147, portant sur une question faisant l'objet d'un différend ou le dépôt d'un avis d'objection au titre de l'article 148 ou d'une plainte au titre de l'un des articles 149 à 152, renvoyer au président du Tribunal pour que celui-ci se prononce une importante question de droit ou une question de compétence pour laquelle, de l'avis du Commissaire à l'équité salariale, il serait plus approprié pour le président du Tribunal de se prononcer.

Président : instruction de la question

163 (1) Sur réception d'une demande au titre de l'article 162, le président du Tribunal désigne un membre pour instruire une enquête. Il peut, s'il estime que la difficulté de la question le justifie, désigner trois membres instructeurs.

Présidence

(2) Le président assume lui-même la présidence de la formation collégiale ou, lorsqu'il n'en fait pas partie, la délègue à l'un des membres qui doivent instruire l'enquête.

Avocat ou notaire

(3) Dans le cas où le renvoi met en cause la compatibilité d'une disposition d'une autre loi fédérale ou de ses règlements d'application avec la présente loi ou ses règlements d'application, le membre instructeur ou celui qui préside l'instruction, lorsqu'elle est collégiale, doit être membre du barreau d'une province ou de la Chambre des notaires du Québec.

Argument présenté en cours d'instruction

(4) Le fait qu'une partie à l'instruction soulève la question de la compatibilité visée au paragraphe (3) en cours d'instruction n'a pas pour effet de dessaisir un membre désigné pour entendre le renvoi qui ne serait pas autrement qualifié pour l'instruire.

Instruction de l'enquête

164 (1) Sous réserve du paragraphe (2), le membre instructeur ou celui qui préside l'instruction, lorsqu'elle est collégiale, après avis conforme au Commissaire à l'équité

conducting the inquiry, any other interested party, the member or panel must inquire into the question.

Dismissal of inquiry

(2) At any stage of an inquiry into a question requested under section 162, the panel or member conducting the inquiry may dismiss the question if the panel or member is satisfied

(a) in the case of a question of jurisdiction, that an inquiry is not warranted; or

(b) in the case of any question, that it would be more appropriate in the circumstances for the Pay Equity Commissioner to determine the question.

Additional powers

(3) In relation to a hearing of the inquiry, the member or panel may

(a) in the same manner and to the same extent as a superior court of record, summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath and to produce any documents and things that the member or panel considers necessary for the full hearing and consideration of the question;

(b) administer oaths;

(c) subject to subsection (4), receive and accept any evidence and other information, whether on oath or by affidavit or otherwise, that the member or panel sees fit, whether or not that evidence or information is or would be admissible in a court of law;

(d) lengthen or shorten any time limit established by the rules of procedure established under subsection 48.9(2) of the *Canadian Human Rights Act*; and

(e) decide any procedural or evidentiary question arising during the hearing.

Limitation in relation to evidence

(4) The member or panel must not admit or accept as evidence anything that would be inadmissible in a court by reason of any privilege under the law of evidence.

Witness fees

(5) Any person summoned to attend the hearing is entitled in the discretion of the member or panel to receive the same fees and allowances as those paid to persons summoned to attend before the Federal Court.

salariale, aux parties et, à son appréciation, à tout intéressé, instruit l'enquête pour laquelle il a été désigné.

Rejet

(2) À toute étape de l'instruction d'une question visée à l'article 162, le membre instructeur ou celui qui préside l'instruction, lorsqu'elle est collégiale, peut la rejeter s'il est convaincu :

a) dans le cas d'une question de compétence, qu'une instruction n'est pas justifiée;

b) dans le cas de toute question, qu'il serait préférable dans les circonstances que le Commissaire à l'équité salariale se charge de statuer sur la question.

Pouvoirs

(3) Pour la tenue de ses audiences, le membre instructeur ou celui qui préside l'instruction, lorsqu'elle est collégiale, a le pouvoir :

a) d'assigner et de contraindre les témoins à comparaître, à déposer verbalement ou par écrit sous la foi du serment et à produire les pièces qu'il juge indispensables à l'examen complet de la question, au même titre qu'une cour supérieure d'archives;

b) de faire prêter serment;

c) de recevoir, sous réserve du paragraphe (4), des éléments de preuve ou des renseignements par déclaration verbale ou écrite sous serment ou par tout autre moyen qu'il estime indiqué, indépendamment de leur admissibilité devant un tribunal judiciaire;

d) de modifier les délais prévus par les règles de pratique établies en vertu du paragraphe 48.9(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;

e) de trancher toute question de procédure ou de preuve.

Restriction

(4) Il ne peut admettre en preuve les éléments qui, dans le droit de la preuve, sont confidentiels devant les tribunaux judiciaires.

Frais des témoins

(5) Les témoins assignés à comparaître peuvent, à l'appréciation du membre instructeur ou de celui qui préside l'instruction, lorsqu'elle est collégiale, recevoir les frais et indemnités accordés aux témoins assignés devant la Cour fédérale.

Duty of Pay Equity Commissioner on appearing

165 The Pay Equity Commissioner may participate in any inquiry before the member or panel conducting the inquiry if he or she receives notice under subsection 164(1). If he or she participates at an inquiry, then the Pay Equity Commissioner must adopt a position that, in his or her opinion, is in the public interest.

Hearing in public subject to confidentiality order

166 (1) A hearing must be conducted in public, but the member or panel conducting the inquiry may, on application, take any measures and make any order that the member or panel considers necessary to ensure the confidentiality of the hearing if the member or panel is satisfied, during the hearing or as a result of the hearing being conducted in public, that

- (a) there is a real and substantial risk that matters involving public security will be disclosed;
- (b) there is a real and substantial risk to the fairness of the hearing such that the need to prevent disclosure outweighs the societal interest that the hearing be conducted in public;
- (c) there is a real and substantial risk that the disclosure of personal or other matters will cause undue hardship to the persons involved such that the need to prevent disclosure outweighs the societal interest that the hearing be conducted in public; or
- (d) there is a serious possibility that the life, liberty or security of a person will be endangered.

Confidentiality of application

(2) If the member or panel considers it appropriate, the member or panel may take any measures and make any order that the member or panel considers necessary to ensure the confidentiality of a hearing held in respect of an application under subsection (1).

Determination

167 (1) Subject to subsection 155(2), at the conclusion of an inquiry into a question of law or jurisdiction referred to the Chairperson of the Tribunal under section 162, the member or panel must determine the question and provide a copy of the determination to the Pay Equity Commissioner and the parties given notice under subsection 164(1).

Obligations du Commissaire à l'équité salariale

165 Le Commissaire à l'équité salariale peut comparaître devant le membre instructeur ou celui qui préside l'instruction, lorsqu'elle est collégiale, s'il a reçu l'avis visé au paragraphe 164(1). Lorsqu'il comparaît, le Commissaire à l'équité salariale adopte l'attitude la plus proche, à son avis, de l'intérêt public.

Instruction publique assujettie à une ordonnance de confidentialité

166 (1) L'instruction est publique, mais le membre instructeur ou celui qui préside l'instruction, lorsqu'elle est collégiale, peut, sur demande en ce sens, prendre toute mesure ou rendre toute ordonnance pour assurer la confidentialité de l'instruction s'il est convaincu que, selon le cas :

- a) il y a un risque sérieux de divulgation de questions touchant la sécurité publique;
- b) il y a un risque sérieux d'atteinte au droit à une instruction équitable de sorte que la nécessité d'empêcher la divulgation de renseignements l'emporte sur l'intérêt qu'a la société à ce que l'instruction soit publique;
- c) il y a un risque sérieux de divulgation de questions personnelles ou autres de sorte que la nécessité d'empêcher leur divulgation dans l'intérêt des personnes concernées ou dans l'intérêt public l'emporte sur l'intérêt qu'a la société à ce que l'instruction soit publique;
- d) il y a une sérieuse possibilité que la vie, la liberté ou la sécurité d'une personne puisse être mise en danger par la publicité des débats.

Confidentialité

(2) Le membre instructeur ou celui qui préside l'instruction, lorsqu'elle est collégiale, peut, s'il l'estime indiqué, prendre toute mesure ou rendre toute ordonnance qu'il juge nécessaire pour assurer la confidentialité de l'instruction de la demande visée au paragraphe (1).

Décision

167 (1) Sous réserve du paragraphe 155(2), à l'issue de l'instruction d'une question de droit ou de compétence renvoyée au président du Tribunal en vertu de l'article 162, le membre instructeur ou celui qui préside l'instruction, lorsqu'elle est collégiale, se prononce sur la question. Il fournit une copie de sa décision au Commissaire à l'équité salariale et aux parties qui ont été avisées en vertu du paragraphe 164(1).

Posting of determination

(2) The member or panel may require an employer — or, if applicable, each employer in a group of employers — to post any determination referred to in subsection (1).

Panel's decision

(3) A decision made by a majority of the members of the panel is the decision of the panel or, if no decision is supported by the majority, the decision of the panel's chair is the decision of the panel.

Appeal

Appeal — decision or order

168 (1) An employer, bargaining agent or other person that is affected by a decision made under paragraph 158(1)(a), 159(1)(a) or 160(1)(a) or an order made under section 119, subsection 157(2), paragraph 158(1)(b), subsection 158(3), subparagraph 159(1)(b)(ii) or paragraph 160(1)(b) or (c) may appeal the decision or order to the Tribunal, in writing, within 30 days after the day on which a copy of the order or notice of the decision is served.

Order in effect

(2) An order made under section 119, subsection 157(2), paragraph 158(1)(b), subsection 158(3), subparagraph 159(1)(b)(ii) or paragraph 160(1)(b) or (c) continues to apply during an appeal unless the Tribunal decides otherwise.

Grounds for appeal

(3) The application for appeal must state the grounds for appeal and describe the evidence that supports those grounds.

Assignment of member

169 (1) On receipt of an application for an appeal, the Chairperson of the Tribunal must assign a member of the Tribunal to hear the appeal, however the Chairperson may assign a panel of three members of the Tribunal to hear the appeal if he or she considers that the complexity of the matters under appeal requires three members.

Chair of panel

(2) If a panel of three members is assigned, the Chairperson must designate one of them to be its chair, but the Chairperson is to be the chair if he or she is a member of the panel.

Affichage de la décision

(2) Le membre instructeur ou celui qui préside l'instruction, lorsqu'elle est collégiale, peut exiger d'un employeur — ou, s'il y a lieu, de tout employeur faisant partie d'un groupe d'employeurs — qu'il affiche toute décision rendue en vertu du paragraphe (1).

Majorité

(3) Les décisions de la formation collégiale sont prises à la majorité des membres. Lorsqu'il n'y a pas de majorité, la décision du président de la formation constitue la décision de celle-ci.

Appel

Appel au Tribunal : décision ou ordonnance

168 (1) L'employeur, l'agent négociateur ou l'autre personne touché par une décision rendue en vertu des alinéas 158(1)a), 159(1)a) ou 160(1)a) ou par une ordonnance rendue en vertu de l'article 119, du paragraphe 157(2), de l'alinéa 158(1)b), du paragraphe 158(3), du sous-alinéa 159(1)b)(ii) ou des alinéas 160(1)b) ou c) peut, par écrit, dans les trente jours suivant la date de la signification de la décision ou de l'ordonnance, interjeter appel auprès du Tribunal de la décision ou de l'ordonnance.

Absence de suspension

(2) À moins que le Tribunal n'en décide autrement, un appel n'a pas pour effet de suspendre l'application d'une ordonnance rendue en vertu de l'article 119, du paragraphe 157(2), de l'alinéa 158(1)b), du paragraphe 158(3), du sous-alinéa 159(1)b)(ii) ou des alinéas 160(1)b) ou c).

Demande motivée

(3) La demande d'appel est motivée et énonce les éléments de preuve à son appui.

Nomination des membres instructeurs

169 (1) Sur réception d'une demande d'appel, le président du Tribunal désigne un membre de ce tribunal pour instruire l'appel. Le président peut, s'il estime que la difficulté de l'affaire le justifie, désigner trois membres.

Président

(2) Le président assume lui-même la présidence de la formation collégiale ou, lorsqu'il n'en fait pas partie, la délègue à l'un des membres de la formation.

Decision

170 (1) The member or panel of members of the Tribunal assigned to hear an appeal may, by order, confirm, vary or rescind the decision or order to which the appeal relates, or refer the decision to which the appeal relates back to the Pay Equity Commissioner for redetermination in accordance with any directions that the member or panel of members considers to be appropriate.

Other terms

(2) In addition, the member or panel of members may include in the order any terms that the member or panel, as the case may be, considers equitable to remedy or counteract any consequence of the matter under appeal.

Panel's decision

(3) A decision made by a majority of the members of the panel is the decision of the panel or, if no decision is supported by the majority, the decision of the panel's chair is the decision of the panel.

Copy of decision or order

(4) The member or panel of members must provide a copy of any decision or order made under subsection (1) or (2) to the Pay Equity Commissioner and to the parties to the appeal.

Decision final

171 Every decision made under section 170 is final and is not to be questioned or reviewed in any court.

PART 9

Ministerial Staff

Definition of *Minister*

172 In section 173, *minister* has the same meaning as in subsection 2(1) of the *Public Service Employment Act*.

Application

173 (1) This Act and section 40.2 of the *Canadian Human Rights Act* apply, subject to the regulations, with respect to any person appointed by a minister under subsection 128(1) of the *Public Service Employment Act* as if they were an *employee* as defined in subsection 3(1) of this Act and their employer were an employer referred to in paragraph 3(2)(a) of this Act, except that, for the

Décision

170 (1) Le membre ou la formation collégiale, selon le cas, qui instruit l'appel, peut, par ordonnance, confirmer, modifier ou annuler la décision ou l'ordonnance faisant l'objet de celui-ci ou renvoyer l'affaire au Commissaire à l'équité salariale pour une nouvelle décision conformément aux instructions que le membre ou la formation collégiale, selon le cas, estime appropriées.

Autres mesures

(2) De plus, le membre ou la formation collégiale peut, par ordonnance, prendre toute autre mesure que le membre ou la formation collégiale, selon le cas, juge équitable d'imposer et de nature à contrebalancer les effets néfastes de l'affaire faisant l'objet de l'appel ou à y remédier.

Majorité

(3) Les décisions de la formation collégiale sont prises à la majorité des membres. Lorsqu'il n'y a pas de majorité, la décision du président de la formation constitue la décision de celle-ci.

Copie des décisions et ordonnances

(4) Le membre ou la formation collégiale, selon le cas, donne copie de sa décision ou de son ordonnance aux parties concernées et au Commissaire à l'équité salariale.

Caractère définitif d'une décision

171 Les décisions rendues en vertu de l'article 170 sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.

PARTIE 9

Personnel des cabinets de ministres

Définition de *ministre*

172 À l'article 173, *ministre* s'entend au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Application

173 (1) La présente loi et l'article 40.2 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'appliquent, sous réserve des règlements, à l'égard des personnes nommées par un ministre en vertu du paragraphe 128(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* comme si elles étaient des *employés*, au sens du paragraphe 3(1) de la présente loi, et que leur employeur était visé à l'alinéa

purpose of that application, the Governor in Council may, by order, group two or more ministers' offices for the purpose of establishing and updating a single pay equity plan for any such grouping.

Exclusion

(2) Despite subsection (1), nothing in this Act or section 40.2 of the *Canadian Human Rights Act* applies with respect to any person appointed as a student staff member by a minister under subsection 128(1) of the *Public Service Employment Act*.

PART 10

Miscellaneous Provisions

Wages

174 An employee who is party to, or has been summoned to attend at, a proceeding before the Tribunal under this Act and who attends is entitled to be paid by the employer at the employee's regular rate of wages for the time spent at the proceeding that would otherwise have been time at work.

Manner and form

175 The Pay Equity Commissioner may establish the manner and form for submitting or filing notices, applications and complaints that are to be submitted to or filed with the Pay Equity Commissioner.

Posting of documents

176 The Pay Equity Commissioner may require an employer — or, if applicable, each employer in a group of employers — to post any decision, order, notice of violation or other document issued by that Commissioner.

Copies as evidence

177 Any document purporting to be certified by the Pay Equity Commissioner to be a copy of or extract from a document, or to be a printout of or extract from electronic data, made under paragraph 118(3)(e) or subsection 118(5) is evidence of the nature and content of the original document or data and has the same probative force as the original document or data would have if it were proven in the ordinary way.

3(2)a) de la présente loi; cependant, à cette fin, le gouverneur en conseil peut, par décret, grouper des cabinets de ministres en vue de l'établissement et de la mise à jour d'un seul plan d'équité salariale pour chacun des groupements ainsi établi.

Exclusion

(2) Malgré le paragraphe (1), la présente loi et l'article 40.2 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne s'appliquent pas à l'égard des personnes nommées par un ministre à titre de personnel étudiant en vertu du paragraphe 128(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

PARTIE 10

Dispositions diverses

Salaire

174 L'employé qui assiste, à titre de partie ou de témoin cité à comparaître, au déroulement d'une procédure devant le Tribunal engagée sous le régime de la présente loi a le droit d'être rémunéré par l'employeur à son taux de salaire régulier pour les heures qu'il y consacre et qu'il aurait autrement passées au travail.

Modalités établies par le Commissaire à l'équité salariale

175 Le Commissaire à l'équité salariale peut établir les modalités de présentation ou de dépôt des avis, des mandes et des plaintes.

Affichage

176 Le Commissaire à l'équité salariale peut exiger d'un employeur — ou, s'il y a lieu, de tout employeur faisant partie d'un groupe d'employeurs — qu'il affiche toute décision, toute ordonnance, tout procès-verbal de violation ou tout autre document délivré par le Commissaire.

Preuve

177 Les documents présentés comme documents que le Commissaire à l'équité salariale atteste être des copies ou des extraits de documents, ou des imprimés de données électroniques ou des extraits de ceux-ci, faits conformément à l'alinéa 118(3)e) ou au paragraphe 118(5), font preuve de la nature et du contenu des documents originaux et des données et ont la même force probante qu'auraient ceux-ci si leur authenticité était prouvée de la façon usuelle.

Immunity

178 No action or other proceeding of a civil nature lies against the Pay Equity Commissioner, or any person acting on behalf or under the direction of that Commissioner, in respect of anything that is done or omitted to be done in good faith while exercising or purporting to exercise their powers or performing or purporting to perform their duties and functions under this Act.

Evidence in civil suits precluded

179 The Pay Equity Commissioner, his or her delegate, any person who has accompanied or assisted the Pay Equity Commissioner in carrying out his or her duties and functions, and any member of the Tribunal is not competent or compellable to appear as a witness in any civil action, suit or other proceeding between private parties respecting information obtained in the exercise of their powers or the performance of their duties and functions.

Enforcement of order

180 An order made under subsection 91(1) or 118(4), section 119, subsection 120(1) or 157(2), paragraph 158(1)(b), subsection 158(3), subparagraph 159(1)(b)(ii), paragraph 160(1)(b) or (c) or subsection 170(1) or (2) may, for the purpose of enforcement, be made an order of the Federal Court by following the usual procedure or by the Pay Equity Commissioner filing in the Registry of that court a copy of the order certified by the Pay Equity Commissioner to be a true copy.

Regulations

181 (1) The Governor in Council may make regulations

(a) exempting, with or without conditions, any employer, employee or position, or any class of employers, employees or positions, from the application of any provision of this Act;

(b) prescribing a manner for determining the monetary value of any forms of remuneration payable for work performed by an employee, for the purpose of the calculation of the compensation associated with a job class;

(c) respecting the obligations of an employer or, if a pay equity committee has been established, that committee, in regards to the determination of differences in compensation for the purpose of section 60, when the employer or committee, as the case may be, has determined that there are no predominantly male job classes, including its obligations in relation to the determination, based on different criteria than those set out in sections 36 to 38, of the predominantly female or predominantly male job classes;

Immunité

178 En matière civile, aucune action ou autre procédure ne peut être intentée contre le Commissaire à l'équité salariale, ou toute personne qui agit en son nom ou sous son autorité, à l'égard des faits — actes ou omissions — accomplis de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé de leurs attributions sous le régime de la présente loi.

Déposition en matière civile

179 Le Commissaire à l'équité salariale, son délégué et les personnes qui l'accompagnent ou l'assistent dans ses attributions, ainsi que les membres du Tribunal, ne sont pas habiles à témoigner ni contraignables en droit privé relativement à des renseignements obtenus dans l'exercice de leurs attributions.

Exécution des ordonnances

180 Aux fins d'exécution, les ordonnances rendues en vertu des paragraphes 91(1) et 118(4), de l'article 119, des paragraphes 120(1) et 157(2), de l'alinéa 158(1)b), du paragraphe 158(3), du sous-alinéa 159(1)b)(ii), des alinéas 160(1)b) et c) et des paragraphes 170(1) et (2) peuvent, selon la procédure habituelle ou dès que le Commissaire à l'équité salariale en dépose au greffe de la Cour fédérale une copie certifiée conforme par lui, être assimilées aux ordonnances rendues par celle-ci.

Règlements

181 (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) exempter de l'application de toute disposition de la présente loi, avec ou sans conditions, tout employeur, employé ou poste ou toute catégorie d'employeurs, d'employés ou de postes;

b) prévoir, pour le calcul de la rémunération associée à une catégorie d'emploi, la façon d'établir la valeur monétaire des formes de traitement à verser à un employé en contrepartie de son travail;

c) régir les obligations de l'employeur — ou du comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — visant à identifier des écarts de rémunération aux fins de l'article 60 lorsqu'un employeur ou le comité, selon le cas, a décidé qu'il n'existe aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine, y compris des obligations ayant trait à des décisions relatives à la prédominance féminine ou masculine des catégories d'emploi qui sont fondées sur des critères qui diffèrent de ceux qui sont prévus aux articles 36 à 38;

(d) providing for changes to the information required to be included in a pay equity plan under section 51 — or setting out additional information required to be included in it — as a result of regulations made under paragraph (c);

(e) establishing methods of calculating factors for the purpose of paragraphs 49(1)(d) and 50(1)(c);

(f) adapting the rules, criteria and factors set out in sections 32 to 50 for the purpose of their being applied under subsection 78(1);

(g) specifying, for the purpose of subsection 78(1), any changes that are to be excluded for the purpose of the revision of a pay equity plan;

(h) specifying the changes that are required to be included in the document referred to in subsection 79(2);

(i) respecting the posting of anything that is required to be posted under this Act, including the accessibility of the thing posted;

(j) respecting lump sums under subsection 88(2);

(k) respecting the submission to the Pay Equity Commissioner, by employers, of any document that they are required to retain under this Act, including the time, manner and form in which they are to be submitted;

(l) prescribing rules respecting the confidentiality or disclosure of any information obtained under this Act;

(m) prescribing any additional conditions or parameters related to the use of internal audits referred to in section 120;

(n) prescribing the time within which notices — other than a notice under section 147 or 148 — and applications are to be submitted to or filed with the Pay Equity Commissioner;

(o) prescribing any conditions or criteria that an employer or group of employers must meet in order for the Pay Equity Commissioner to grant an authorization under section 108, 109 or 112;

(p) respecting the application of this Act with respect to any person appointed by a *minister*, as defined in section 172, under subsection 128(1) of the *Public Service Employment Act*, including in order to

(i) exempt from the application of any provision of this Act or the regulations, with or without

d) prévoir la modification des renseignements que doit contenir tout plan d'équité salariale en application de l'article 51 — y compris l'ajout de tout nouveau renseignement — qui découle de la prise de règlements au titre de l'alinéa c);

e) prévoir les méthodes de calcul des facteurs visés aux alinéas 49(1)d) et 50(1)c);

f) adapter les règles, critères et facteurs prévus aux articles 32 à 50 aux fins du paragraphe 78(1);

g) préciser, pour l'application du paragraphe 78(1), les changements à exclure aux fins d'actualisation de tout plan d'équité salariale;

h) préciser les changements devant être énoncés dans le document visé au paragraphe 79(2);

i) régir l'affichage de tout ce qui doit être affiché sous le régime de la présente loi, notamment en ce qui concerne l'accessibilité de ce qui est affiché;

j) régir les sommes forfaitaires visées au paragraphe 88(2);

k) régir la fourniture au Commissaire à l'équité salariale, par les employeurs, des documents qu'ils sont tenus de conserver sous le régime de la présente loi, notamment les délais, les modalités et la forme pour leur fourniture;

l) fixer les règles s'appliquant à la protection et à la communication des renseignements obtenus sous le régime de la présente loi;

m) fixer toute condition ou tout paramètre supplémentaires visant les vérifications internes prévues à l'article 120;

n) fixer les modalités de temps relatives à la présentation ou au dépôt des avis et demandes auprès du Commissaire à l'équité salariale, sauf en ce qui concerne les avis visés aux articles 147 et 148;

o) prescrire les conditions ou critères qu'un employeur ou groupe d'employeurs doit remplir pour que le Commissaire à l'équité salariale donne son autorisation au titre des articles 108, 109 ou 112;

p) régir l'application de la présente loi à l'égard des personnes nommées par un *ministre*, au sens de l'article 172, en vertu du paragraphe 128(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, notamment afin :

(i) d'exempter de l'application de toute disposition de la présente loi ou des règlements, avec ou sans

conditions, all persons or classes of persons so appointed or any position or employer, class of positions or employers or minister's office or grouping of ministers' offices created by an order made under subsection 173(1), and

(ii) provide that any provision of this Act or the regulations applies to all persons or classes of persons so appointed or to any position or employer, class of positions or employers or minister's office or grouping of ministers' offices created by an order made under subsection 173(1) in the manner and to the extent provided for in the regulations made under this paragraph and adapt that provision for the purpose of that application;

(q) prescribing anything that is to be prescribed under this Act; and

(r) generally, for carrying out the purposes and provisions of this Act.

Adaptation of Act to certain employers

(2) The Governor in Council may make regulations to adapt any provision of this Act or the regulations to accommodate employers referred to in section 11.

Regulations

182 The Pay Equity Commissioner may, with the approval of the Governor in Council, make regulations

(a) respecting the service of documents under this Act, other than Part 7, including the documents or types of documents that must be served, the manner and proof of service and the circumstances under which documents are deemed to be served; and

(b) prescribing the procedures to be followed for the purposes of section 118, 121, 154, 156 or 161.

Non-application of *Statutory Instruments Act*

183 The *Statutory Instruments Act* does not apply in respect of orders made under subsection 91(1) or 118(4), section 119, subsection 120(1) or 157(2), paragraph 158(1)(b), subsection 158(3), subparagraph 159(1)(b)(ii), or paragraph 160(1)(b) or (c).

Review by Senate and House of Commons

184 (1) Ten years after the day on which this subsection comes into force, or as soon as feasible after that tenth

conditions, toutes les personnes ainsi nommées, tout poste ou tout employeur — ou toute catégorie de personnes ainsi nommées, de postes ou d'employeurs — ou tout cabinet de ministre ou tout groupement de cabinets de ministres établi par décret pris en vertu du paragraphe 173(1),

(ii) de prévoir que toute disposition de la présente loi ou des règlements s'applique aux personnes ainsi nommées, à tout poste ou à tout employeur — ou à toute catégorie de personnes ainsi nommées, de postes ou d'employeurs — ou à tout cabinet de ministre ou à tout groupement de cabinets de ministres établi par décret pris en vertu du paragraphe 173(1) selon les modalités et dans la mesure prévues par les règlements pris en vertu du présent alinéa, et d'adapter la disposition visée en vue de cette application;

q) prendre toute mesure d'ordre réglementaire prévue par la présente loi;

r) prendre toute autre mesure d'application de la présente loi.

Adaptations

(2) Le gouverneur en conseil peut prendre des règlements en vue d'adapter les dispositions de la présente loi ou des règlements à leur application aux employeurs visés à l'article 11.

Règlements

182 Avec l'agrément du gouverneur en conseil, le Commissaire à l'équité salariale peut, par règlement :

a) prévoir la signification de documents sous le régime de la présente loi, à l'exception de la partie 7, notamment en précisant les documents ou les types de documents qui doivent être signifiés et par l'établissement de présomptions et de règles de preuve;

b) fixer les procédures à suivre pour l'application des articles 118, 121, 154, 156 et 161.

Non-application de la *Loi sur les textes réglementaires*

183 La *Loi sur les textes réglementaires* ne s'applique pas aux ordonnances rendues en vertu des paragraphes 91(1) et 118(4), de l'article 119, des paragraphes 120(1) et 157(2), de l'alinéa 158(1)b), du paragraphe 158(3), du sous-alinéa 159(1)b)(ii) et des alinéas 160(1)b) et c).

Examen par le Sénat et la Chambre des communes

184 (1) Dix ans après la date d'entrée en vigueur du présent paragraphe, ou aussitôt que possible après ce

year anniversary, and every five years after that, a comprehensive review of the provisions and operation of this Act and Part II.1 of the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* is to be commenced by a committee of the Senate, of the House of Commons or of both Houses of Parliament that may be designated or established by the Senate, the House of Commons or both Houses of Parliament, as the case may be, for that purpose.

Report

(2) Within six months, or any further time that is authorized by the Senate, the House of Commons or both Houses of Parliament, as the case may be, after the day on which the review is completed, the committee must submit a report on that review to the Senate, the House of Commons or both Houses of Parliament, as the case may be, together with a statement of any changes recommended by the committee.

dixième anniversaire, et par la suite tous les cinq ans, le comité soit du Sénat, soit de la Chambre des communes, soit mixte, que le Sénat, la Chambre des communes ou le Sénat et la Chambre des communes, selon le cas, désignent ou constituent à cette fin commence un examen approfondi des dispositions et de l'application de la présente loi et de la partie II.1 de *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

Rapport

(2) Dans les six mois suivant la date d'achèvement de son examen, ou dans le délai supérieur que le Sénat, la Chambre des communes ou les deux chambres, selon le cas, lui accordent, le comité remet son rapport d'examen, au Sénat, à la Chambre des communes ou au Sénat et à la Chambre des communes, selon le cas, accompagné des modifications qu'il recommande.

RELATED PROVISIONS

— 2018, c. 27, s. 418

Federal Contractors Program

418 The Minister of Labour is responsible for the administration of the Federal Contractors Program for Pay Equity.

DISPOSITIONS CONNEXES

— 2018, ch. 27, art. 418

Programme de contrats fédéraux pour l'équité salariale

418 Le ministre du Travail est chargé de l'administration du Programme de contrats fédéraux pour l'équité salariale.