



## CHAPTER P-5.01

## CHAPITRE P-5.01

### Pay Equity Act

### Loi sur l'équité salariale

*Assented to May 19, 1989*

*Sanctionnée le 19 mai 1989*

#### Chapter Outline

#### Sommaire

Definitions .....	1(1)
bargaining agent — agent négociateur	
Bureau — Bureau	
Chairperson — président	
employee — employé	
employee representative — représentant des employés	
employer — employeur	
female-dominated class — catégorie à prédominance féminine	
job class — catégorie d'emplois	
male-dominated class — catégorie à prédominance masculine	
Part I of the Public Service — Partie I des services publics	
pay — rémunération	
pay equity — équité salariale	
payroll — feuille de paie	
person employed in a managerial or confidential capacity — préposé à la gestion ou à des fonctions confidentielles	
Secretary of the Board — secrétaire du Conseil	
Determination of value of work .....	1(2)
<b>PURPOSE AND APPLICATION</b>	
Purpose of Act .....	2
Application of Act .....	3, 4, 5
<b>IMPLEMENTATION OF PAY EQUITY</b>	
Duty of employer to implement pay equity .....	6
Comparisons between female and male dominated classes .....	7
Deemed compliance with obligation to implement pay equity .....	8
Restrictions on implementation of pay equity .....	9
<b>PROCESS OF IMPLEMENTATION OF PAY EQUITY</b>	
Negotiation of pay equity .....	10
Agreements on pay equity .....	11
Appointment of arbitrator .....	12
Duties and powers of arbitrator .....	13

Définitions .....	1(1)
agent négociateur — bargaining agent	
Bureau — Bureau	
catégorie à prédominance féminine — female dominated class	
catégorie à prédominance masculine — male-dominated class	
catégorie d'emplois — job class	
employé — employee	
employeur — employer	
équité salariale — pay equity	
feuille de paie — payroll	
Partie I des services publics — Part I of the Public Service	
préposé à la gestion ou à des fonctions confidentielles — person employed in a managerial or confidential capacity	
président — Chairperson	
rémunération — pay	
représentant des employés — employee representative	
secrétaire du Conseil — Secretary of the Board	
Valeur du travail exécuté .....	1(2)
<b>OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION</b>	
Objectif de la loi .....	2
Champ d'application de la loi .....	3, 4, 5
<b>MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE</b>	
Mise en oeuvre de l'équité salariale .....	6
Comparaisons entre les catégories à prédominance féminine et masculine .....	7
Présomption de respect des obligations de mise en oeuvre de l'équité salariale .....	8
Restriction en vue de la mise en oeuvre de l'équité salariale .....	9
<b>PROCESSUS DE LA MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE</b>	
Processus de la mise en oeuvre de l'équité salariale .....	10
Accord .....	11
Nomination d'un arbitre .....	12
Fonctions de l'arbitre .....	13

Arbitration Act does not apply . . . . .	14	La <i>Loi sur l'arbitrage</i> ne s'applique pas . . . . .	14
Award of arbitrator . . . . .	15	Sentence arbitrale . . . . .	15
Reference back to arbitrator . . . . .	16	Question peut être soumise à nouveau à l'arbitre . . . . .	16
Replacement of arbitrator . . . . .	17	Remplacement d'un arbitre . . . . .	17
Remuneration of arbitrator . . . . .	18	Rémunération de l'arbitre . . . . .	18
Job classes with fewer than ten incumbents . . . . .	19	Catégorie d'emplois de moins de dix titulaires . . . . .	19
ADMINISTRATION OF ACT		ADMINISTRATION DE LA LOI	
Pay Equity Bureau . . . . .	20	Bureau de l'équité salariale . . . . .	20
REGULATIONS		RÈGLEMENTS	
Regulations . . . . .	21	Règlements . . . . .	21
COMMENCEMENT		ENTRÉE EN VIGUEUR	
Commencement . . . . .	22	Entrée en vigueur . . . . .	22

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of New Brunswick, enacts as follows:

**1(1)** In this Act

“bargaining agent” means a bargaining agent as defined in the *Public Service Labour Relations Act* that represents employees to whom this Act applies and, where no bargaining agent exists, means an employee representative;

“Bureau” means the Pay Equity Bureau established under subsection 20(1);

“Chairman” Repealed: 1994, c.52, s.3.

“Chairperson” means the Chairperson of the Labour and Employment Board appointed under the *Labour and Employment Board Act*;

“employee” means an employee as defined in the *Public Service Labour Relations Act* and includes any person who would be an employee under the *Public Service Labour Relations Act* but for the fact that the person is a person employed in a managerial or confidential capacity;

“employee representative” means a person selected in accordance with the procedure determined by the Bureau to represent employees to whom this Act applies who have no bargaining agent to represent them under this Act;

Sa Majesté, sur l'avis et du consentement de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, décrète ce qui suit :

**1(1)** Dans la présente loi

« agent négociateur » désigne un agent négociateur au sens de la définition à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* qui représente les employés auxquels la présente loi s'applique et, lorsqu'il n'y a pas d'agent négociateur, désigne un représentant des employés;

« Bureau » désigne le Bureau de l'équité salariale établi en vertu du paragraphe 20(1);

« catégorie à prédominance féminine » désigne, sauf au paragraphe 19(1),

a) une catégorie d'emplois dans laquelle il y a au moins dix titulaires dont au moins soixante pour cent sont des femmes, et

b) une catégorie d'emplois que l'employeur et l'agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés consentent, en se fondant sur l'exercice historique de la catégorie d'emplois ou d'autres critères similaires, à considérer comme une catégorie à prédominance féminine;

“employer” means Her Majesty in the right of the Province as represented by the Board of Management;

“female-dominated class” means, except in subsection 19(1),

(a) a job class in which there are ten or more incumbents of whom sixty per cent or more are women, and

(b) a job class that the employer and the bargaining agent or bargaining agents affected agree, based on the historical incumbency of the job class or other similar criteria, to treat as a female-dominated class;

“job class” means those positions in Part I of the Public Service that have similar duties and responsibilities and require similar qualifications and, if the employer and the bargaining agent or bargaining agents affected so agree, includes in whole or in part a series of job classes that

(a) bear a relationship to each other because of the nature of the work performed, and

(b) are organized in successive levels;

“male-dominated class” means

(a) a job class in which there are ten or more incumbents of whom seventy per cent or more are men, and

(b) a job class that the employer and the bargaining agent or bargaining agents affected agree, based on the historical incumbency of the job class or other similar criteria, to treat as a male-dominated class;

“Part I of the Public Service” means those portions of the public service of the Province specified in Part I of the First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act*;

“pay” means straight-time wages and salary;

“pay equity” means a compensation practice that is based primarily on the relative value of the work performed, irrespective of the gender of employees, and includes the requirement that the employer not establish or maintain a difference between the pay paid to male and female employees who are performing work of equal or comparable value;

“payroll” means the total of all pay paid by the employer to the employees to whom this Act applies;

« catégorie à prédominance masculine » désigne

a) une catégorie d’emplois dans laquelle il y a au moins dix titulaires dont au moins soixante-dix pour cent sont des hommes, et

b) une catégorie d’emplois que l’employeur et l’agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés consentent, en se fondant sur l’exercice historique de la catégorie d’emplois ou d’autres critères similaires, à considérer comme une catégorie à prédominance masculine;

« catégorie d’emplois » désigne les postes de la Partie I des services publics qui comprennent des fonctions et des responsabilités similaires et exigent des qualifications similaires et, si l’employeur et l’agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés y consentent, s’entend également en tout ou en partie d’une série de catégories d’emplois qui

a) comportent une relation entre elles en raison de la nature du travail accompli, et

b) sont organisées en niveaux consécutifs;

« employé » désigne un employé au sens de la définition à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et s’entend également de toute personne qui serait un employé en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* si ce n’était du fait qu’elle est une personne préposée à la gestion ou chargée de fonctions confidentielles;

« employeur » désigne Sa Majesté du chef de la province représentée par le Conseil de gestion;

« équité salariale » désigne une mesure compensatoire qui est fondée principalement sur la valeur relative du travail effectué, sans égard au sexe des employés, et s’entend également de l’exigence pour un employeur de ne pas établir ou maintenir de distinction entre la rémunération versée aux employés masculins ou féminins qui exécutent un travail de valeur égale ou comparable;

« feuille de paie » désigne l’ensemble de toutes les rémunérations versées par l’employeur aux employés auxquels la présente loi s’applique;

« Partie I des services publics » désigne les subdivisions des services publics de la province figurant à la Partie I de l’annexe I de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*;

“person employed in a managerial or confidential capacity” means a person employed in a managerial or confidential capacity as defined in the *Public Service Labour Relations Act*;

“Secretary of the Board” means the Secretary of the Board of Management appointed under the *Financial Administration Act*.

**1(2)** In determining the value of work performed for the purposes of this Act, the criterion to be applied is the composite of the skill, effort and responsibility normally required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed.

1994, c.52, s.3.

## PURPOSE AND APPLICATION OF ACT

**2** The purpose of this Act is to implement pay equity in Part I of the Public Service.

**3** This Act applies to employees employed in Part I of the Public Service.

**4** This Act does not apply so as to prevent differences in pay between a female-dominated class and a male-dominated class if the employer is able to show that the difference is the result of

(a) a formal seniority system that does not discriminate on the basis of gender,

(b) a temporary employee training or development assignment that is equally available to male and female

« préposé à la gestion ou à des fonctions confidentielles » désigne une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles au sens de la définition à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*;

« président » Abrogé : 1994, c.52, art.3.

« président » désigne le président de la Commission du travail et de l'emploi nommé en vertu de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*;

« rémunération » désigne le salaire et le traitement du temps régulier;

« représentant des employés » désigne une personne choisie conformément aux procédures établies par le Bureau pour représenter des employés auxquels la présente loi s'applique et qui n'ont pas d'agent négociateur pour les représenter en vertu de la présente loi;

« secrétaire du Conseil » désigne le secrétaire du Conseil de gestion nommé en vertu de la *Loi sur l'administration financière*.

**1(2)** Le critère à utiliser pour établir la valeur du travail exécuté aux fins de la présente loi consiste en une combinaison de l'habileté, de l'effort et de la responsabilité ordinairement requis pour l'exécution du travail avec les conditions sous lesquelles le travail est exécuté.

1994, c.52, art.3.

## OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI

**2** L'objectif de la présente loi est de mettre en oeuvre l'équité salariale pour la Partie I des services publics.

**3** La présente loi s'applique aux employés de la Partie I des services publics.

**4** La présente loi ne s'applique pas de manière à empêcher une différence de rémunération entre une catégorie à prédominance féminine et une catégorie à prédominance masculine si l'employeur peut démontrer que la différence résulte

a) d'un système organisé d'ancienneté exempt de discrimination fondée sur le sexe,

b) d'un programme d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement des employés dont

employees and that leads to career advancement for those involved in the program,

(c) a merit pay plan that is based on formal performance ratings and that has been brought to the attention of the employees and that does not discriminate on the basis of gender,

(d) the personnel practice known as red-circling, where, based on a gender-neutral re-evaluation process, the value of a position has been down-graded and the pay of the incumbent employee has been frozen or the employee's increases in pay have been curtailed until the pay for the down-graded position is equivalent to or greater than the pay payable to the incumbent, or

(e) a skills shortage that is causing a temporary inflation in pay because the employer is encountering difficulties in recruiting employees with the requisite skills for positions in the job class.

**5(1)** Subject to subsection (2), in the event of a conflict between a provision of this Act or of the regulations made under it and a provision of any other Act or regulation, this Act and the regulations made under it prevail.

**5(2)** Nothing in this Act limits or abrogates any obligation of the employer or any right to which employees are entitled under section 37.1 of the *Employment Standards Act*.

#### **IMPLEMENTATION OF PAY EQUITY**

**6** The employer shall take such action as may be necessary to implement pay equity in Part I of the Public Service.

**7(1)** To facilitate the implementation of pay equity, comparisons between female-dominated classes and male-dominated classes in Part I of the Public Service in terms of pay and in terms of the value of the work performed shall be undertaken.

**7(2)** For the purpose of making comparisons between female-dominated classes and male-dominated classes in

peuvent se prévaloir également les employés féminins et les employés masculins et qui mène à l'avancement de ceux qui y participent,

c) d'un régime de rémunération au mérite fondé sur un système organisé d'évaluation du rendement préalablement porté à la connaissance des employés et exempt de discrimination fondée sur le sexe,

d) de la pratique de gestion du personnel dite hors échelle lorsque, à la suite d'un processus non sexiste de réévaluation, un poste a été déclassé à un niveau moindre et que la rémunération de l'employé a été bloquée ou que toute augmentation de sa rémunération a été suspendue jusqu'à ce que la rémunération reliée au poste ainsi déclassé devienne égale ou supérieure à la rémunération de l'employé, ou

e) de l'absence de main-d'oeuvre compétente qui engendre une inflation temporaire de la rémunération provoquée par la difficulté qu'éprouve l'employeur à recruter des employés satisfaisant aux exigences des postes d'une catégorie d'emplois.

**5(1)** Sous réserve du paragraphe (2), au cas de conflit entre une disposition de la présente loi ou des règlements établis en vertu de la présente loi et une disposition d'une autre loi ou du règlement établi en vertu de cette autre loi, la présente loi et les règlements établis en vertu de la présente loi ont priorité.

**5(2)** Rien à la présente loi ne limite ni n'abroge une obligation de l'employeur ou tout droit des employés en vertu de l'article 37.1 de la *Loi sur les normes d'emploi*.

#### **MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

**6** L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre en oeuvre l'équité salariale dans la Partie I des services publics.

**7(1)** Pour promouvoir la mise en oeuvre de l'équité salariale, des comparaisons entre les catégories à prédominance féminine et les catégories à prédominance masculine de la Partie I des services publics en termes de rémunération et en termes de valeur du travail exécuté doivent être effectuées.

**7(2)** Aux fins de faire des comparaisons entre les catégories à prédominance féminine et les catégories à prédo-

accordance with subsection (1), pay calculated on an hourly basis shall be used.

**8** If the employer in accordance with this Act adjusts the employer's compensation practices so that female-dominated classes are assigned a maximum rate of pay equal to the average or projected average maximum rate of pay of male-dominated classes performing work of equal or comparable value, the employer shall be deemed to have complied with the obligation to implement pay equity.

**9(1)** Notwithstanding any other provision of this Act, the employer shall not

- (a) reduce, freeze or red-circle the pay of any employee, or
- (b) place any employee in a lower step of a pay range that has been adjusted upward,

in order to implement pay equity.

**9(2)** Notwithstanding any other provision of this Act, pay adjustments under this Act shall not be implemented by the employer

- (a) so as to be effective before the first day of the twenty-eighth month after the commencement of this Act,
- (b) in any twelve month period in excess of one per cent of the payroll of the employer in respect of Part I of the Public Service for the immediately preceding twelve month period, and
- (c) after the employer has implemented such adjustments during four consecutive twelve month periods.

**PROCESS OF THE IMPLEMENTATION OF PAY EQUITY**

**10(1)** Throughout the process of the implementation of pay equity the employer shall

- (a) meet and negotiate with the bargaining agents that represent employees in Part I of the Public Service,

minance masculine conformément au paragraphe (1), la rémunération calculée sur une base horaire doit être utilisée.

**8** Si l'employeur conformément à la présente loi ajuste les mesures compensatoires de l'employeur de façon à ce que les catégories à prédominance féminine reçoivent le taux maximal de rémunération égal à la moyenne ou à la moyenne projetée du taux maximal de rémunération des catégories à prédominance masculine exécutant un travail de valeur égale ou comparable, l'employeur est réputé avoir respecté les obligations de mise en oeuvre de l'équité salariale.

**9(1)** Nonobstant toute autre disposition de la présente loi, l'employeur ne peut

- a) réduire, geler ou placer hors échelle la rémunération d'un employé, ou
- b) placer un employé à un échelon inférieur de l'éventail des rémunérations, à celui qui a été ajusté à la hausse,

pour mettre en oeuvre l'équité salariale.

**9(2)** Nonobstant toute autre disposition de la présente loi, les ajustements de rémunération en vertu de la présente loi ne peuvent être mis en oeuvre par l'employeur

- a) de façon à être en vigueur avant le premier jour du vingt-huitième mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi,
- b) dans tout délai de douze mois dépassant d'un pour cent la feuille de paie de l'employeur à l'égard de la Partie I des services publics pour le délai de douze mois qui précède immédiatement, et
- c) après que l'employeur ait mis en oeuvre ces ajustements au cours de quatre délais consécutifs de douze mois.

**PROCESSUS DE LA MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

**10(1)** Dans le processus de la mise en oeuvre de l'équité salariale, l'employeur

- a) rencontre les agents négociateurs qui représentent les employés de la Partie I des services publics et négocie avec eux,

(b) disclose to the bargaining agents affected information in the possession or control of the employer relevant to the implementation of pay equity, and

(c) bargain in good faith with the bargaining agents affected, making every reasonable effort to reach agreement respecting the implementation of pay equity.

**10(2)** The bargaining agents affected shall bargain in good faith with the employer, making every reasonable effort to reach agreement with the employer respecting the implementation of pay equity.

**10(3)** The process referred to in subsections (1) and (2) shall commence within sixty days after the commencement of this Act and shall be conducted in negotiations separate and apart from the negotiations conducted for the purpose of concluding a collective agreement.

**11(1)** The employer and the bargaining agents affected shall jointly

(a) endeavour to reach an agreement, within the period of twelve months after the commencement of this Act, respecting

(i) the selection of a single gender-neutral job evaluation system,

(ii) the identification of all female-dominated classes and male-dominated classes in Part I of the Public Service, and

(iii) the manner in which the job evaluation system referred to in subparagraph (i) is to be applied to the female-dominated classes and the male-dominated classes referred to in subparagraph (ii), and

(b) in accordance with the agreement referred to in paragraph (a) and within the period of twenty-four months after the commencement of this Act

(i) apply the job evaluation system referred to in subparagraph (a)(i) in order to determine and compare the value of the work performed by female-dominated classes and male-dominated classes, and

b) révèle aux agents négociateurs concernés les renseignements en possession ou sous le contrôle de l'employeur qui sont pertinents à la mise en oeuvre de l'équité salariale, et

c) négocie de bonne foi avec les agents négociateurs concernés, en faisant tous les efforts possibles pour aboutir à un accord concernant la mise en oeuvre de l'équité salariale.

**10(2)** Les agents négociateurs concernés doivent négocier de bonne foi avec l'employeur en faisant tous les efforts possibles pour aboutir à un accord avec l'employeur concernant la mise en oeuvre de l'équité salariale.

**10(3)** Le processus prévu aux paragraphes (1) et (2) doit débiter dans les soixante jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi et être mené en négociations distinctes et indépendamment des négociations menées aux fins de conclure une convention collective.

**11(1)** L'employeur et les agents négociateurs concernés doivent conjointement

a) s'efforcer d'aboutir à un accord, dans les douze mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi, concernant

(i) le choix d'un système unique d'évaluation des emplois ne faisant pas l'objet de discrimination sexuelle,

(ii) l'identification de toutes les catégories à prédominance féminine et de toutes les catégories à prédominance masculine dans la Partie I des services publics, et

(iii) la manière selon laquelle le système d'évaluation des emplois visé au sous-alinéa (i) doit être appliqué aux catégories à prédominance féminine et aux catégories à prédominance masculine visées au sous-alinéa (ii), et

b) conformément à l'accord visé à l'alinéa a) et dans les vingt-quatre mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi

(i) appliquer le système d'évaluation des emplois visé au sous-alinéa a)(i) de façon à déterminer et comparer la valeur du travail exécuté par les catégories à prédominance féminine et les catégories à prédominance masculine, et

(ii) endeavour to reach an agreement

(A) identifying the inequities between female-dominated classes and male-dominated classes performing work of equal or comparable value and determining the amount of pay adjustments to be implemented, and

(B) respecting the proportionate share of the amount of pay adjustments referred to in clause (A) to be allocated to each of the bargaining agents affected.

**11(2)** If the amount of pay adjustments to be allocated to each of the bargaining agents affected has been agreed, each bargaining agent affected shall, within the period of twenty-seven months after the commencement of this Act, negotiate, in good faith, directly with the employer an agreement respecting

(a) how the amount allocated to that bargaining agent is to be allocated among the female-dominated classes represented by that bargaining agent, and

(b) how the pay adjustments are to be implemented.

**11(3)** If an agreement referred to in subsection (2) is reached, the employer shall implement such pay adjustments as may be necessary to implement pay equity in accordance with the agreement.

**11(4)** An agreement referred to in subsection (2) prevails over the provisions of all relevant collective agreements and the pay adjustments required by the agreement shall be deemed to be incorporated into and form part of the relevant collective agreements, if any, and of all collective agreements, if any, entered into during any stage of the implementation of pay equity.

**12(1)** If it is apparent that the employer and the bargaining agents affected will fail to reach the agreement referred to in paragraph 11(1)(a) or subparagraph 11(1)(b)(ii) within the period of time specified in paragraph 11(1)(a) or (b), the employer and the bargaining agents affected may jointly apply, in writing, to the Chairperson for the appointment of an arbitrator to deal with the matter or matters in dispute.

**12(2)** If it is apparent that the employer and the bargaining agent affected will fail to reach the agreement referred to in subsection 11(2) within the period of time specified

(ii) s'efforcer d'aboutir à un accord

A) identifiant les inéquités entre les catégories à prédominance féminine et les catégories à prédominance masculine exécutant un travail de valeur égale ou comparable et fixant le montant des ajustements de rémunération à mettre en oeuvre, et

B) concernant la part proportionnée du montant des ajustements de rémunération visé à la clause A) à répartir à chacun des agents négociateurs concernés.

**11(2)** Si le montant des ajustements de rémunération qui doit être réparti à chacun des agents négociateurs concernés a été convenu, chaque agent négociateur concerné doit, dans les vingt-sept mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, négocier de bonne foi directement avec l'employeur un accord concernant

a) la manière de répartir le montant réparti à l'agent négociateur parmi les catégories à prédominance féminine représentées par cet agent négociateur, et

b) la manière de mettre en oeuvre les ajustements de rémunération.

**11(3)** Si l'accord prévu au paragraphe (2) est conclu, l'employeur doit mettre en oeuvre les ajustements de rémunération qui peuvent être nécessaires pour la mise en oeuvre de l'équité salariale conformément à l'accord.

**11(4)** Un accord prévu au paragraphe (2) a priorité sur les dispositions de toutes les conventions collectives pertinentes et les ajustements de rémunération requis par l'accord sont réputés être incorporés et être partie aux conventions collectives pertinentes, s'il en est, et à toutes les conventions collectives, s'il en est, qui sont intervenues à toute étape de la mise en oeuvre de l'équité salariale.

**12(1)** S'il est manifeste que l'employeur et les agents négociateurs concernés feront défaut de conclure l'accord prévu à l'alinéa 11(1)a) ou au sous-alinéa 11(1)b)(ii) au cours du délai spécifié à l'alinéa 11(1)a) ou b), l'employeur et les agents négociateurs concernés peuvent faire une demande conjointement par écrit au président en vue de la nomination d'un arbitre pour s'occuper de la question ou des questions en litige.

**12(2)** S'il est manifeste que l'employeur et l'agent négociateur concerné feront défaut de conclure l'accord prévu au paragraphe 11(2) au cours du délai spécifié au

in subsection 11(2), the employer and the bargaining agent affected may jointly apply, in writing, to the Chairperson for the appointment of an arbitrator to deal with the matter or matters in dispute.

**12(3)** If the employer and the bargaining agents affected fail to reach the agreement referred to in paragraph 11(1)(a) or subparagraph 11(1)(b)(ii) by the date that is two months before the expiry of the period of time specified in paragraph 11(1)(a) or (b), the employer and the bargaining agents affected shall jointly apply, in writing, to the Chairperson for the appointment of an arbitrator to deal with the matter or matters in dispute.

**12(4)** If the employer and the bargaining agent affected fail to reach the agreement referred to in subsection 11(2) within the period of time specified in subsection 11(2), the employer and the bargaining agent affected shall jointly apply, in writing, to the Chairperson for the appointment of an arbitrator to deal with the matter or matters in dispute.

**12(5)** An application referred to in subsection (1), (2), (3) or (4) shall be accompanied by a statement of the matter or matters in dispute prepared jointly by the employer and the bargaining agent or bargaining agents affected.

**12(6)** The Chairperson shall, within five days after receipt of an application referred to in subsection (1), (2), (3) or (4), appoint an arbitrator to deal with the matter or matters in dispute and shall at the same time send to the arbitrator a copy of the statement referred to in subsection (5).

1994, c.52, s.3.

**13(1)** Subject to this Act and the regulations, an arbitrator appointed under this Act shall determine the procedure for the conduct of proceedings before the arbitrator but shall give full opportunity to the employer and the bargaining agent or bargaining agents affected to present evidence and make representations.

**13(2)** An arbitrator appointed under this Act, in relation to any hearing under this Act, is vested with all the powers and privileges of commissioners under the *Inquiries Act* and the regulations under that Act.

**14** The *Arbitration Act* does not apply to arbitrations under this Act.

paragraphe 11(2), l'employeur et l'agent négociateur concerné peuvent demander conjointement par écrit au président la nomination d'un arbitre pour s'occuper de la question ou des questions en litige.

**12(3)** Si l'employeur et les agents négociateurs concernés font défaut de conclure l'accord prévu à l'alinéa 11(1)a) ou au sous-alinéa 11(1)b)(ii) deux mois avant l'expiration du délai spécifié à l'alinéa 11(1)a) ou b), l'employeur et les agents négociateurs concernés doivent faire une demande conjointement par écrit au président en vue de la nomination d'un arbitre pour s'occuper de la question ou des questions en litige.

**12(4)** Si l'employeur et l'agent négociateur concerné font défaut de conclure l'accord prévu au paragraphe 11(2) dans le délai spécifié au paragraphe 11(2), l'employeur et l'agent négociateur concerné doivent faire une demande conjointement au président pour la nomination d'un arbitre pour s'occuper de la question ou des questions en litige.

**12(5)** Une demande prévue au paragraphe (1), (2), (3) ou (4) doit être accompagnée d'un état de la question ou des questions en litige préparé conjointement par l'employeur et l'agents négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés.

**12(6)** Le président doit, dans les cinq jours à compter de la réception d'une demande prévue au paragraphe (1), (2), (3) ou (4), nommer un arbitre pour s'occuper de la question ou des questions en litige et il doit en même temps envoyer à l'arbitre une copie de l'état prévu au paragraphe (5).

1994, c.52, art.3.

**13(1)** Sous réserve de la présente loi et des règlements, un arbitre nommé en vertu de la présente loi doit établir la procédure servant à la conduite des délibérations devant l'arbitre mais il doit donner l'entière possibilité à l'employeur et à l'agent négociateur concerné ou aux agents négociateurs concernés de présenter leur preuve et de faire des représentations.

**13(2)** Un arbitre nommé en vertu de la présente loi, relativement à une audition en vertu de la présente loi, jouit de tous les pouvoirs et privilèges des Commissaires en vertu de la *Loi sur les enquêtes* et des règlements établis en vertu de cette loi.

**14** La *Loi sur l'arbitrage* ne s'applique pas aux arbitrages en application de la présente loi.

**15(1)** An arbitrator appointed under this Act shall, after affording the employer and the bargaining agent or bargaining agents affected full opportunity to present evidence and make representations, render an award.

**15(2)** An award referred to in subsection (1) shall

(a) be consistent with the provisions of this Act and the regulations,

(b) deal only with the matter or matters referred to the arbitrator by the Chairperson,

(c) be rendered in writing, signed by the arbitrator, no later than sixty days after the date on which the arbitrator was appointed, and

(d) be binding on the employer, the bargaining agent or bargaining agents affected and the employees to whom this Act applies represented by the bargaining agent or bargaining agents affected and shall not be questioned or reviewed in any court.

**15(3)** Notwithstanding subsection (2), the employer and the bargaining agent or bargaining agents affected may, within fourteen days after the day on which the award is rendered, jointly agree, in writing, to amend, alter or vary any provision of an award referred to in subsection (1) and any such amendment, alteration or variation shall be deemed to be a part of the award effective on and after the day on which the agreement to amend, alter or vary the award is signed.

1994, c.52, s.3.

**16** If in respect of an award rendered under this Act it appears to the employer or any bargaining agent affected that the arbitrator has failed to deal with any matter in dispute referred to the arbitrator, the employer or the bargaining agent affected may, within seven days after the day on which the award is rendered, refer the matter back to the arbitrator who shall deal with the matter in the same manner as if the matter had been referred to the arbitrator under section 12.

**17** An arbitrator appointed under this Act may be replaced by the Chairperson on the application of the em-

**15(1)** Un arbitre nommé en vertu de la présente loi doit, après avoir donné l'entière possibilité à l'employeur et à l'agent négociateur concerné ou aux agents négociateurs concernés de présenter une preuve et de faire des représentations, rendre une sentence arbitrale.

**15(2)** La sentence arbitrale prévue au paragraphe (1) doit

a) être compatible avec les dispositions de la présente loi et ses règlements,

b) décider seulement de la question ou des questions soumises à l'arbitre par le président,

c) être rendue par écrit, signée par l'arbitre, au plus tard soixante jours suivant la date à laquelle l'arbitre a été nommé, et

d) lier l'employeur, l'agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés et les employés auxquels la présente loi s'applique représentés par l'agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés, et elle ne peut être mise en question ou être revue par une cour.

**15(3)** Nonobstant le paragraphe (2), l'employeur et l'agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés peuvent, dans les quatorze jours qui suivent la date à laquelle la sentence arbitrale est rendue, consentir conjointement, par écrit, à modifier, altérer ou changer toute disposition d'une sentence arbitrale visée au paragraphe (1) et ces modifications, altérations ou changements sont réputés faire partie de la sentence arbitrale à la date à laquelle le consentement de modifier, d'altérer ou de changer la sentence arbitrale est signé.

1994, c.52, art.3.

**16** S'il appert, à l'égard d'une sentence arbitrale rendue en vertu de la présente loi, à l'employeur ou à tout agent négociateur concerné, que l'arbitre a fait défaut de décider d'une question en litige soumise à l'arbitre, l'employeur ou l'agent négociateur concerné peut dans les sept jours à compter de la date à laquelle la sentence arbitrale est rendue, soumettre à nouveau la question à l'arbitre qui doit décider de la question de la même manière qu'elle le serait si la question lui avait été soumise en vertu de l'article 12.

**17** Un arbitre nommé en vertu de la présente loi peut être remplacé par le président à la demande de l'em-

ployer or any bargaining agent affected at any time before the arbitrator renders an award.

1994, c.52, s.3.

**18** An arbitrator appointed under this Act shall be paid such remuneration and such allowance for expenses as may be fixed, from time to time, by the Lieutenant-Governor in Council.

**19(1)** A bargaining agent that represents an employee or a group of employees in a job class

(a) in which there are fewer than ten incumbents, and

(b) in respect of which the job evaluation system referred to in subparagraph 11(1)(a)(i) has not been applied,

may, in accordance with the regulations and within the period of time established by the regulations, file an application with the Bureau maintaining that the job class of the employee or the group of employees is a female-dominated class and that the employer has not taken such action as may be necessary to implement pay equity in relation to the job class of the employee or the group of employees.

**19(2)** An application referred to in subsection (1) shall be dealt with in accordance with the regulations.

**19(3)** Notwithstanding the definition “female-dominated class” in subsection 1(1), sections 4, 7 and 8 apply in respect of female-dominated classes dealt with under this section.

#### ADMINISTRATION OF ACT

**20(1)** There is established a Bureau in the Board of Management to be known as the Pay Equity Bureau.

**20(2)** The Secretary of the Board shall appoint from among persons employed under the *Civil Service Act* a director to manage and carry out the functions of the Bureau.

**20(3)** The Bureau shall

(a) represent the employer in the process of the implementation of pay equity,

(b) determine the procedure for and initiate and oversee the selection of one or more employee representatives to represent employees to whom this Act applies

ployeur ou de tout agent négociateur concerné en tout temps avant que l’arbitre ne rende une sentence arbitrale.

1994, c.52, art.3.

**18** Un arbitre nommé en vertu de la présente loi reçoit la rémunération et l’allocation de dépenses qui peuvent être fixées, de temps à autre, par le lieutenant-gouverneur en conseil.

**19(1)** Un agent négociateur qui représente un employé ou un groupe d’employés dans une catégorie d’emplois

(a) dans laquelle il y a moins de dix titulaires, et

(b) à l’égard de laquelle le système d’évaluation d’emplois visé au sous-alinéa 11(1)a(i) n’a pas été appliqué,

peut, conformément aux règlements et pendant le délai établi par les règlements, déposer une demande auprès du Bureau, soutenant que la catégorie d’emplois de l’employé ou du groupe d’employés est une catégorie à prédominance féminine et que l’employeur n’a pas pris les mesures qui peuvent être nécessaires pour mettre en oeuvre l’équité salariale relativement à la catégorie d’emplois de l’employé ou du groupe d’employés.

**19(2)** Une demande prévue au paragraphe (1) doit être déposée et traitée conformément aux règlements.

**19(3)** Nonobstant la définition « catégorie à prédominance féminine » au paragraphe 1(1), les articles 4, 7 et 8 s’appliquent à l’égard des catégories à prédominance féminine concernées au présent article.

#### ADMINISTRATION DE LA LOI

**20(1)** Est créé auprès du Conseil de gestion un Bureau appelé Bureau de l’équité salariale.

**20(2)** Le secrétaire du Conseil nomme parmi les personnes employées en vertu de la *Loi sur la Fonction publique* un directeur pour gérer et exécuter les tâches du Bureau.

**20(3)** Le Bureau

(a) représente l’employeur dans le processus de la mise en oeuvre de l’équité salariale,

(b) établit la procédure et entreprend et surveille le choix d’un ou de plusieurs représentants d’employés pour représenter les employés auxquels la présente loi

who have no bargaining agent to represent them under this Act,

(c) submit to the Secretary of the Board at least once in every six months a detailed report setting out the progress in the implementation of pay equity,

(d) prepare and maintain statistics relating to pay equity,

(e) prepare and disseminate educational material relating to pay equity,

(f) receive and deal with applications referred to in section 19, and

(g) perform such other duties and exercise such other powers as may be established by or in accordance with the regulations.

### REGULATIONS

**21** The Lieutenant-Governor in Council may make regulations

(a) respecting the duties and powers of the Bureau;

(b) respecting the procedure for the conduct of proceedings before an arbitrator appointed under this Act;

(c) respecting the manner in which and the period of time within which an application may be filed under section 19;

(d) respecting the manner in which and the procedure under which an application filed under section 19 is to be dealt with;

(e) defining, for the purposes of subsection 19(1), "female-dominated class", which definition may include a job class that the employer and the bargaining agent affected agree, based on the historical incumbency of the job class or other similar criteria, to treat as a female-dominated class;

(f) defining any word or expression used but not defined in this Act;

(g) respecting forms for the purposes of this Act or the regulations.

s'applique qui n'ont pas d'agent négociateur pour les représenter en vertu de la présente loi,

c) présente au secrétaire du Conseil au moins une fois par six mois un rapport détaillé établissant le progrès dans la mise en oeuvre de l'équité salariale,

d) prépare et maintient des statistiques concernant l'équité salariale,

e) prépare et distribue le matériel d'enseignement concernant l'équité salariale,

f) reçoit les demandes prévues à l'article 19 et les traite, et

g) exécute les autres fonctions et exerce les autres pouvoirs qui peuvent être établis par règlements ou conformément à ceux-ci.

### RÈGLEMENTS

**21** Le lieutenant-gouverneur en conseil peut établir des règlements

a) concernant les fonctions et pouvoirs du Bureau;

b) concernant la procédure pour la conduite des délibérations devant un arbitre nommé en vertu de la présente loi;

c) concernant la manière selon laquelle et le délai dans lequel une demande peut être déposée en vertu de l'article 19;

d) concernant la manière selon laquelle et en vertu de laquelle une demande déposée en vertu de l'article 19 doit être traitée;

e) définissant, aux fins du paragraphe 19(1), « catégorie à prédominance féminine », laquelle définition peut s'entendre également d'une catégorie d'emplois que l'employeur et l'agent négociateur concerné consentent, en se fondant sur l'exercice historique de la catégorie d'emplois ou un autre critère similaire, à considérer comme une catégorie à prédominance féminine;

f) définissant un mot ou une expression utilisé mais non défini dans la présente loi;

g) concernant les formules aux fins de la présente loi ou des règlements.

**COMMENCEMENT**

**22** *This Act or any provision of it comes into force on a day or days to be fixed by proclamation.*

**N.B.** This Act was proclaimed and came into force June 22, 1989.

**N.B.** This Act is consolidated to December 31, 1994.

**ENTRÉE EN VIGUEUR**

**22** *La présente loi ou l'une quelconque de ses dispositions entre en vigueur à la date ou aux dates fixées par proclamation.*

**N.B.** La présente loi a été proclamée et est entrée en vigueur le 22 juin 1989.

**N.B.** La présente loi est refondue au 31 décembre 1994.