



CHAPTER P-5.05

CHAPITRE P-5.05

Pay Equity Act, 2009

Loi de 2009 sur l'équité salariale

Assented to June 19, 2009

Sanctionnée le 19 juin 2009

Chapter Outline

Sommaire

INTERPRETATION

Definitions.	1
bargaining agent — agent négociateur	
Bureau — Bureau	
Chairperson — président	
chief executive — premier dirigeant	
Director — directrice	
employee — employé	
employee representative — représentant des employés	
employer — employeur	
female-dominated classification — classification à prédominance féminine	
job classification — classification d'emplois	
male-dominated classification — classification à prédominance masculine	
Minister — ministre	
nondiscriminatory job evaluation system — système non discriminatoire d'évaluation des postes	
Part I of the Public Service — Partie I des services publics	
Part II of the Public Service — Partie II des services publics	
Part III of the Public Service — Partie III des services publics	
Part IV of the Public Service — Partie IV des services publics	
pay — rémunération	
pay equity — équité salariale	
Public Service — services publics	
Determination of value of work.	2
PURPOSE AND APPLICATION OF ACT	
Purpose of Act.	3
Application of Act.	4
Differences in pay.	5
Conflict.	6
IMPLEMENTATION OF PAY EQUITY	
Duty of employer to implement pay equity.	7

INTERPRÉTATION

Définitions.	1
agent négociateur — bargaining agent	
Bureau — Bureau	
classification à prédominance féminine — female-dominated classification	
classification à prédominance masculine — male-dominated classification	
classification d'emplois — job classification	
directrice — Director	
employé — employee	
employeur — employer	
équité salariale — pay equity	
ministre — Minister	
partie I des services publics — Part I of the Public Service	
partie II des services publics — Part II of the Public Service	
partie III des services publics — Part III of the Public Service	
partie IV des services publics — Part IV of the Public Service	
premier dirigeant — chief executive	
président — Chairperson	
rémunération — pay	
représentant des employés — employee representative	
services publics — Public service	
système non discriminatoire d'évaluation des postes — nondiscriminatory job evaluation system	
Valeur du travail exécuté.	2
OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI	
Objet.	3
Champ d'application.	4
Différences dans la rémunération.	5
Incompatibilité.	6
MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE	
Obligation de l'employeur quant à la mise en oeuvre de l'équité salariale.	7

Comparisons between female and male dominated classifications.	8	Comparaisons entre les classifications à prédominance féminine et masculine.	8
Deemed compliance with obligation to implement pay equity.	9	Présomption quant au respect des obligations de mise en oeuvre de l'équité salariale.	9
Restrictions on implementation of pay equity.	10	Interdictions lors de la mise en oeuvre de l'équité salariale.	10
PROCESS OF IMPLEMENTATION		PROCESSUS DE MISE EN OEUVRE	
Appointment of employee representative.	11	Nomination d'un représentant des employés.	11
Conduct of parties during implementation process.	12	Conduite des parties lors du processus de mise en oeuvre de l'équité salariale.	12
Agreements on pay equity.	13	Accords quant à l'équité salariale	13
Extension of time.	14	Prolongation des délais.	14
Report to Bureau.	15	Rapport au Bureau.	15
Communication with affected employees.	16	Communication aux employés concernés	16
Appointment of arbitrator.	17	Nomination d'un arbitre.	17
Duties and powers of arbitrator.	18	Attributions de l'arbitre.	18
<i>Arbitration Act</i> does not apply.	19	La <i>Loi sur l'arbitrage</i> ne s'applique pas.	19
Award of arbitrator.	20	Sentence arbitrale.	20
Reference back to arbitrator.	21	Question non tranchée peut être soumise de nouveau à l'arbitre.	21
Replacement of arbitrator.	22	Remplacement d'un arbitre.	22
Remuneration of arbitrator.	23	Rémunération de l'arbitre.	23
MAINTENANCE OF PAY EQUITY		MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE	
Duty of employer to maintain pay equity.	24	Obligation de l'employeur quant au maintien de l'équité salariale.	24
Maintenance of pay equity.	25	Maintien de l'équité salariale.	25
Restrictions on maintenance of pay equity.	26	Interdictions quant au maintien de l'équité salariale.	26
Communication with affected employees.	27	Communication aux employés concernés.	27
PAY EQUITY PROCESS COMMENCED BEFORE APRIL 1, 2010		PROCESSUS DE MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ENTAMÉ AVANT LE 1^{ER} AVRIL 2010	
Determination of compliance	28	Conformité à la loi déterminée.	28
PAY EQUITY BUREAU		BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE	
Pay Equity Bureau.	29	Bureau de l'équité salariale.	29
REGULATIONS		RÈGLEMENTS	
Regulations.	30	Pouvoirs de réglementation.	30
REPEAL AND COMMENCEMENT		ABROGATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR	
Repeal.	31	Abrogation.	31
Commencement.	32	Entrée en vigueur.	32

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

INTERPRETATION

Definitions

1 The following definitions apply 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, if no bargaining agent exists, means an employee representative. (*agent négociateur*)

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, édicte:

INTERPRÉTATION

Définitions

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

« agent négociateur » Un agent négociateur au sens de la définition qu'en donne la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* qui représente les employés visés par la présente loi et, s'il n'y a pas d'agent

“Bureau” means the Pay Equity Bureau established under subsection 29(1). (*Bureau*)

“Chairperson” means the Chairperson of the Labour and Employment Board appointed under the *Labour and Employment Board Act*. (*président*)

“chief executive” means the deputy head or chief executive officer of any portion of the Public Service, or the person who occupies any other similar position, however called, in any portion of the Public Service. (*premier dirigeant*)

“Director” means the Director of the Bureau appointed under subsection 29(1). (*directrice*)

“employee” means a person who is employed in the Public Service but does not include a chief executive. (*employé*)

“employee representative” means a person appointed under section 11 to represent employees to whom this Act applies who have no bargaining agent to represent them. (*représentant des employés*)

“employer” means, with respect to Parts I, II and III of the Public Service, Her Majesty in the right of the Province as represented by the Board of Management, and with respect to Part IV of the Public Service, the various bodies corporate listed in that Part. (*employeur*)

“female-dominated classification” means

(a) a job classification in which there are 10 or more incumbents of whom 60% or more are women, or

(b) a job classification in which there are 10 or more incumbents that the employer and the bargaining agent or bargaining agents affected agree, based on the historical incumbency of the job classification or other similar criteria, to treat as a female-dominated classification. (*classification à prédominance féminine*)

“job classification” means those positions within each of Parts I, II or III of the Public Service or in the case of a body corporate listed in Part IV of the Public Service, within that organization, that have similar duties and responsibilities, require similar skills and qualifications and have the same compensation schedule and pay rate or range of pay rates. (*classification d’emplois*)

“male-dominated classification” means

négociateur, désigne un représentant des employés. (*bargaining agent*)

« Bureau » Le Bureau de l’équité salariale établi en vertu du paragraphe 29(1). (*Bureau*)

« classification à prédominance féminine » Classification d’emplois qui répond à l’une ou l’autre des descriptions suivantes :

a) une classification d’emplois dans laquelle il y a au moins dix titulaires dont au moins 60 % pour cent sont des femmes;

b) une classification d’emplois dans laquelle il y a au moins dix titulaires et que l’employeur et l’agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés conviennent, en se fondant sur l’exercice historique de la classification d’emplois ou d’autres critères similaires, de considérer comme une classification à prédominance féminine. (*female-dominated classification*)

« classification à prédominance masculine » Classification d’emplois qui répond à l’une ou l’autre des descriptions suivantes :

a) une classification d’emplois dans laquelle il y a au moins dix titulaires dont au moins 60 % sont des hommes;

b) une classification d’emplois dans laquelle il y a au moins dix titulaires et que l’employeur et l’agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés conviennent, en se fondant sur l’exercice historique de la classification d’emplois ou d’autres critères similaires, de considérer comme une classification à prédominance masculine. (*male-dominated classification*)

« classification d’emplois » Les postes qui, au sein de la même partie, soit la partie I, soit la partie II ou soit la partie III des services publics, auxquels sont attachés des fonctions et des responsabilités similaires et qui exigent des qualifications et des compétences similaires et, pour lesquelles les échelles de rémunération sont les mêmes, et il en va ainsi pour les postes au sein de chaque organisation qui relève des entités nommés à la partie IV. (*job classification*)

« directrice » La personne nommée directrice du Bureau en application d’un paragraphe 29(1). (*Director*)

(a) a job classification in which there are 10 or more incumbents of whom 60% or more are men, or

(b) a job classification in which there are 10 or more incumbents that the employer and the bargaining agent or bargaining agents affected agree, based on the historical incumbency of the job classification or other similar criteria, to treat as a male-dominated classification. (*classification à prédominance masculine*)

“Minister” means the member of the Executive Council assigned responsibility for the administration of this Act. (*ministre*)

“nondiscriminatory job evaluation system” means a system for determining the relative worth or value of jobs within an organization, taking into account both the similarities and differences between the sexes. (*système non discriminatoire d'évaluation des postes*)

“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*. (*Partie I des services publics*)

“Part II of the Public Service” means those portions of the public service of the Province specified in Part II of the First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act*. (*Partie II des services publics*)

“Part III of the Public Service” means those portions of the public service of the Province specified in Part III of the First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act*. (*Partie III des services publics*)

“Part IV of the Public Service” means those portions of the public service of the Province specified in Part IV of the First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act*. (*Partie IV des services publics*)

“pay” means straight-time wages and salary. (*rémunération*)

“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 female and male employees who are performing work of equal or comparable value. (*équité salariale*)

“Public Service” means the several portions of the public service of the Province specified from time to time in

« employé » Personne qui travaille au sein des services publics, mais ne s'entend pas d'un premier dirigeant. (*employee*)

« employeur » Sa Majesté du chef de la province représentée par le Conseil de gestion quant aux parties I, II et III de l'annexe 1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et pour ce qui est de la partie IV de la même annexe, les différentes entités qui y sont nommées. (*employer*)

« équité salariale » 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 féminins et masculins qui exécutent un travail de valeur égale ou comparable. (*pay equity*)

« ministre » Le membre du Conseil exécutif à qui l'application de la présente loi est confiée. (*Minister*)

« partie I des services publics » 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*. (*Part I of the Public Service*)

« partie II des services publics » Les subdivisions des services publics de la province figurant à la partie II de l'annexe I de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. (*Part II of the Public Service*)

« partie III des services publics » Les subdivisions des services publics de la province figurant à la partie III de l'annexe I de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. (*Part III of the Public Service*)

« partie IV des services publics » Les subdivisions des services publics de la province figurant à la partie IV de l'annexe I de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. (*Part IV of the Public Service*)

« premier dirigeant » L'administrateur général ou le premier dirigeant d'une subdivision des services publics ou la personne qui, peu importe son titre, occupe un poste semblable dans une subdivision des services publics quelle qu'elle soit. (*chief executive*)

« président » 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*. (*Chairperson*)

Part I, Part II, Part III or Part IV of the First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act*. (*services publics*)

« rémunération » Salaire et traitement du temps régulier. (*pay*)

« représentant des employés » Personne nommée en vertu de l'article 11 pour représenter des employés visés par la présente loi qui n'ont pas d'agent négociateur. (*employee representative*)

« services publics » Les différentes subdivisions des services publics de la province qui à l'occasion sont précisées et qui figurent à la partie I, partie II, partie III ou partie IV de l'annexe I de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. (*Public service*)

« système non discriminatoire d'évaluation des postes » Système qui permet de déterminer la valeur relative des postes au sein d'une même organisation, qui tient compte à la fois des points communs aux femmes et aux hommes et de leurs différences. (*nondiscriminatory job evaluation system*)

Determination of value of work

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.

Valeur du travail exécuté

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 et des conditions dans lesquelles le travail est exécuté.

PURPOSE AND APPLICATION OF ACT

Purpose of Act

3 The purpose of this Act is to implement pay equity within each of Parts I, II and III of the Public Service and in the case of a body corporate listed in Part IV of the Public Service, within that organization.

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI

Objet

3 La présente loi a pour objet la mise en oeuvre de l'équité salariale au sein de chacune des parties I, II et III des services publics et au sein de toute organisation qui relèvent des entités nommées à la partie IV des services publics.

Application of Act

4(1) This Act applies to employees employed in the Public Service.

4(2) This Act does not apply to an employer listed in Part IV of the Public Service if the employer has less than 10 employees.

Champ d'application

4(1) La présente loi s'applique aux employés qui travaillent au sein des services publics.

4(2) La présente loi ne s'applique pas à un employeur de la partie IV des services publics qui a moins de dix employés.

Differences in pay

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

Différences dans la rémunération

5 La présente loi ne saurait empêcher une différence de rémunération entre une classification à prédominance féminine et une classification à prédominance masculine si l'employeur peut démontrer que la différence résulte

- (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 female and male 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 the value of a position has been downgraded 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 downgraded 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 or retaining employees with the requisite skills for positions in the job classification.

Conflict

6(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.

6(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

Duty of employer to implement pay equity

7 An employer shall take such action as may be necessary to implement pay equity within each of Parts I, II and III of the Public Service or if the employer is a body corporate listed in Part IV of the Public Service, within its organization.

- a) d'un régime d'ancienneté officiel exempt de discrimination fondée sur le sexe;
- b) d'un programme d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement des employés dont 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 officiel d'évaluation du rendement préalablement porté à la connaissance des employés et exempt de discrimination fondée sur le sexe;
- d) à la pratique de blocage de poste à la suite duquel un poste a été déclassé à un niveau moindre et que la rémunération de l'employé a été gelée 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;
- 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 classification d'emplois.

Incompatibilité

6(1) Sous réserve du paragraphe (2), en cas de conflit entre une disposition de la présente loi ou des règlements pris sous son régime et une disposition d'une autre loi ou des règlements pris sous son régime, la présente loi et les règlements pris sous son régime ont préséance.

6(2) Rien à la présente loi ne limite ni n'abroge une obligation de l'employeur ou tout droit des salariés prévus à l'article 37.1 de la *Loi sur les normes d'emploi*.

MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Obligation de l'employeur quant à la mise en oeuvre de l'équité salariale

7 L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre en oeuvre l'équité salariale au sein de chacune des parties I, II ou III des services publics ou de son organisation s'il s'agit d'une entité nommée à la partie IV des services publics.

Comparisons between female and male dominated classifications

8(1) To implement pay equity, comparisons between female-dominated classifications and male-dominated classifications within each of Parts I, II or III of the Public Service or within an organization that is a body corporate listed in Part IV of the Public Service in terms of pay and in terms of the value of the work performed shall be undertaken.

8(2) For the purpose of making comparisons between female-dominated classifications and male-dominated classifications in accordance with subsection (1), pay calculated on an hourly basis shall be used.

Deemed compliance with obligation to implement pay equity

9 An employer shall be deemed to have complied with this Act when the employer adjusts its compensation practices so that female-dominated classifications are assigned a rate of pay equal to the average or projected average rate of pay of male-dominated classifications performing work of equal or comparable value.

Restrictions on implementation of pay equity

10(1) Notwithstanding any other provision of this Act, an employer shall not, in order to implement pay equity,

(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.

10(2) Notwithstanding any other provision of this Act, pay adjustments under this Act shall not be implemented by an employer except in accordance with the regulations.

PROCESS OF IMPLEMENTATION

Appointment of employee representative

11(1) An employer shall ensure that, with respect to female-dominated classifications that do not belong to a bargaining unit, an employee representative is appointed to represent the interests of one or more such classifications with respect to the implementation of pay equity.

Comparaisons entre les classifications à prédominance féminine et masculine

8(1) Afin de mettre en oeuvre l'équité salariale, des comparaisons qui portent sur la rémunération et la valeur du travail exécuté entre les classifications à prédominance féminine et les classifications à prédominance masculine sont effectuées au sein de la partie I, II ou III des services publics ou au sein de toute organisation qui relève d'une entité nommée à la partie IV des services publics.

8(2) Aux fins de faire des comparaisons entre les classifications à prédominance féminine et les classifications à prédominance masculine comme le prévoit le paragraphe (1), la rémunération sur une base horaire est utilisée.

Présomption quant au respect des obligations de mise en oeuvre de l'équité salariale

9 Un employeur est réputé avoir respecté la présente loi, lorsqu'il redresse ses pratiques de rétribution de façon à ce que les classifications à prédominance féminine reçoivent le taux de rémunération égal à la moyenne ou à la moyenne projetée du taux de rémunération des classifications à prédominance masculine exécutant un travail de valeur égale ou comparable.

Interdictions lors de la mise en oeuvre de l'équité salariale

10(1) Nonobstant toute autre disposition de la présente loi, un employeur ne peut, pour mettre en oeuvre l'équité salariale, faire ce qui suit :

a) réduire ou geler la rémunération d'un employé ou bloquer son poste;

b) placer un employé à un échelon inférieur de l'échelle de rémunération qui a été redressée à la hausse.

10(2) Nonobstant toute autre disposition de la présente loi, les redressements de rémunération faits par l'employeur qu'exige la présente loi ne peuvent être faits que conformément aux règlements.

PROCESSUS DE MISE EN OEUVRE

Nomination d'un représentant des employés

11(1) L'employeur doit, quant aux classifications à prédominance féminine qui ne font pas partie d'une unité de négociation, s'assurer qu'un représentant des employés est nommé pour représenter les intérêts de l'une ou de plusieurs de ces classifications dans le cadre de la mise en oeuvre de l'équité salariale.

11(2) If the employer does not appoint an employee representative within 30 days after being requested to do so by an employee who is a member of a female-dominated classification referred to in subsection (1), the Director may appoint the employee representative upon request and shall notify the employer of the appointment.

Conduct of parties during implementation process

12(1) Throughout the process of the implementation of pay equity, an employer and bargaining agents who represent affected employees in the Public Service shall

- (a) meet and determine the process to be followed by the parties with respect to the implementation of the pay equity process,
- (b) disclose to each other information in their possession or control relevant to the implementation of the pay equity process, and
- (c) bargain in good faith with each other, making every reasonable effort to reach agreement respecting the implementation of the pay equity process.

12(2) The process referred to in subsection (1) shall commence within 60 days after the commencement of this Act, or within such longer time as may be allowed by the Director, and shall be conducted in negotiations separate and apart from the negotiations conducted for the purpose of concluding a collective agreement.

Agreements on pay equity

13(1) An employer and the bargaining agents affected shall jointly endeavour to reach an agreement, within the period of 12 months after the commencement of this Act, or within such longer time as may be allowed by the Director, respecting

- (a) the selection of a nondiscriminatory job evaluation system,
- (b) the identification of all female-dominated classifications and male-dominated classifications, and
- (c) the manner in which the job evaluation system is to be applied to the female-dominated classifications and the male-dominated classifications.

11(2) La directrice peut nommer un représentant des employés, si demande lui en est faite, après que la demande d'un employé qui fait partie d'une classification à prédominance féminine visée au paragraphe (1) eut été faite à son employeur si trente jours après, sa demande est restée lettre morte. La directrice qui nomme un représentant des employés doit en donner avis à l'employeur.

Conduite des parties lors du processus de mise en oeuvre de l'équité salariale

12(1) Dans le processus de mise en oeuvre de l'équité salariale, l'employeur et les agents de négociation qui représentent les employés concernés des services publics doivent faire ce qui suit :

- a) se rencontrer et fixer la procédure qu'ils suivront pendant le processus de mise en oeuvre de l'équité salariale;
- b) communiquer l'un à l'autre les renseignements qu'ils détiennent et qui sont pertinents au processus de mise en oeuvre de l'équité salariale;
- c) négocier de bonne foi, en faisant tous les efforts possibles pour aboutir à un accord concernant le processus de mise en oeuvre de l'équité salariale.

12(2) Le processus prévu au paragraphe (1) doit débiter dans les soixante jours de l'entrée en vigueur de la présente loi et se déroule indépendamment des négociations menées aux fins de conclure une convention collective. Ce délai peut néanmoins être prolongé par la directrice.

Accords quant à l'équité salariale

13(1) Un employeur et les agents négociateurs concernés doivent dans les douze mois de l'entrée en vigueur de la présente loi ou un délai plus long imparti par la directrice, s'efforcer d'aboutir à un accord qui porte sur ce qui suit :

- a) le choix d'un système non discriminatoire d'évaluation des postes;
- b) l'identification de toutes les classifications à prédominance féminine et de toutes les classifications à prédominance masculine;
- c) la manière selon laquelle le système d'évaluation des emplois doit être appliqué aux classifications à prédominance féminine et aux classifications à prédominance masculine.

13(2) The employer and the bargaining agents shall, in accordance with the agreement and within the period of 24 months after the commencement of this Act, or within such longer time as may be allowed by the Director,

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

(b) endeavour to reach an agreement identifying the inequities between female-dominated classifications and male-dominated classifications performing work of equal or comparable value.

13(3) The employer shall then determine the proportionate share of the amount of the pay adjustments to be allocated to the female-dominated classifications and how it is to be allocated among the female-dominated classifications and shall provide the bargaining agent affected with a written notice of its decision.

13(4) The pay adjustments implemented by the employer and as reflected in the written notice prevails over the provisions of all relevant collective agreements and shall be deemed part of and be incorporated into and form part of the relevant collective agreements and of all collective agreements entered into during any stage of the implementation of pay equity.

Extension of time

14 If either an employer or a bargaining agent has reason to believe that it will not be able to meet a limitation period set out in section 13, the employer or the bargaining agent may apply to the Director to allow an extended period of time within which to comply with the requirement, and the Director may grant an extension, one or more times, but no extension is to exceed 3 months.

Report to Bureau

15 An employer shall report to the Bureau as to its progress in implementation of pay equity within 25 months after the commencement of this Act.

Communication with affected employees

16 An employer shall ensure that employees affected by pay equity are informed about the implementation of the

13(2) L'employeur et les agents négociateurs concernés doivent dans les vingt-quatre mois de l'entrée en vigueur de la présente loi ou dans un délai plus long imparti par la directrice, faire ce qui suit :

a) appliquer le système non discriminatoire d'évaluation des postes de façon à déterminer la valeur du travail exécuté par les classifications à prédominance féminine et à déterminer la valeur du travail exécuté par les classifications à prédominance masculine et les comparer;

b) s'efforcer de parvenir à un accord par lequel ils cernent les iniquités entre les classifications à prédominance féminine et les classifications à prédominance masculine exécutant un travail de valeur égale ou comparable.

13(3) L'employeur détermine dès lors, la part du montant des redressements de rémunération qui revient à chacune des classifications à prédominance féminine et comment cela sera fait et en avise par écrit l'agent négociateur concerné.

13(4) Les redressements de rémunération faits par l'employeur de la façon annoncée dans l'avis écrit ont préséance sur ce que prévoient les dispositions de toutes les conventions collectives pertinentes ou de celles intervenues à toute étape de la mise en oeuvre de l'équité salariale tout en étant réputés en faire partie intégrante.

Prolongation des délais

14 Si l'employeur ou l'agent négociateur croit qu'il ne pourra pas respecter un délai imparti par l'article 13, il peut demander à la directrice de prolonger le délai en question ce que la directrice peut faire une ou plusieurs fois; mais en aucun cas une telle prolongation de délai ne saurait dépasser trois mois.

Rapport au Bureau

15 L'employeur présente au Bureau un rapport d'étape quant à la mise en oeuvre de l'équité salariale dans les vingt-cinq mois de l'entrée en vigueur la présente loi.

Communication aux employés concernés

16 L'employeur s'assure que le point sur le processus de mise en oeuvre de l'équité salariale ainsi que sur le ré-

pay equity process from time to time and of the outcome of the process.

Appointment of arbitrator

17(1) If it is apparent that the employer and the bargaining agents affected will fail to reach the agreement referred to in subsection 13(1) or paragraph 13(2)(b) within the applicable period of time, 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.

17(2) If the employer and the bargaining agents affected fail to reach the agreement referred to in subsection 13(1) or paragraph 13(2)(b) by the date that is 2 months before the expiry of the applicable period of time, 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.

17(3) An application 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.

17(4) The Chairperson shall, within 5 days after receipt of an application, 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 (3).

Duties and powers of arbitrator

18(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.

18(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.

Arbitration Act does not apply

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

sultat du processus soit fait de temps à autre et que les employés concernés en soient informés.

Nomination d'un arbitre

17(1) S'il est manifeste que l'employeur et les agents négociateurs concernés ne réussiront pas à conclure l'accord visé au paragraphe 13(1) ou à l'alinéa 13(2)b) dans les délais impartis, l'employeur et les agents négociateurs concernés peuvent conjointement demander au président la nomination d'un arbitre pour trancher les questions en litige. La demande se fait par écrit.

17(2) Si l'employeur et les agents négociateurs concernés ne réussissent pas à conclure l'accord visé au paragraphe 13(1) ou à l'alinéa 13(2)b) deux mois avant l'expiration du délai imparti, l'employeur et les agents négociateurs concernés doivent, conjointement, demander au président la nomination d'un arbitre pour trancher les questions en litige. La demande se fait par écrit.

17(3) La demande de nomination d'un arbitre est accompagnée d'un exposé des questions en litige préparé conjointement par l'employeur et l'agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés.

17(4) Le président nomme un arbitre dans les cinq jours de la demande à cet effet et il lui fait en même temps parvenir une copie de l'exposé mentionné au paragraphe (3).

Attributions de l'arbitre

18(1) Sous réserve de la présente loi et des règlements, l'arbitre nommé en vertu de la présente loi établit les règles régissant la conduite de l'instance mais il doit donner l'entière possibilité à l'employeur et à l'agent négociateur concerné ou aux agents négociateurs concernés de présenter des éléments de preuve et de faire des observations.

18(2) L'arbitre jouit, relativement à une audience tenue en vertu de la présente loi, de tous les pouvoirs et privilèges des commissaires en vertu de la *Loi sur les enquêtes* et des règlements pris sous son régime.

La Loi sur l'arbitrage ne s'applique pas

19 La *Loi sur l'arbitrage* ne s'applique pas aux arbitrages prévus par la présente loi.

Award of arbitrator

20(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.

20(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 60 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.

20(3) Notwithstanding subsection (2), the employer and the bargaining agent or bargaining agents affected may, within 14 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.

Reference back to arbitrator

21 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 7 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 17.

Replacement of arbitrator

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

Sentence arbitrale

20(1) L'arbitre doit, après avoir donné l'entière possibilité à l'employeur et à l'agent négociateur concerné ou aux agents négociateurs concernés de présenter des éléments de preuve et de faire des observations, rendre une sentence arbitrale.

20(2) La sentence arbitrale

- a) doit être compatible avec les dispositions de la présente loi et de ses règlements;
- b) doit décider seulement de la question ou des questions soumises à l'arbitre par le président;
- c) doit être rendue par écrit et signée par l'arbitre, dans les soixante jours de sa nomination;
- d) lie l'employeur, l'agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés et les employés visés par la présente loi représentés par l'agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés, et elle ne peut être mise en question ni faire l'objet de révision.

20(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, convenir, et ce par écrit, de modifier toute disposition de la sentence arbitrale et ces modifications sont réputées en faire partie à partir de la date à laquelle ils ont convenu des modifications.

Question non tranchée peut être soumise de nouveau à l'arbitre

21 Si, quant à une sentence arbitrale rendue en vertu de la présente loi, il appert à l'employeur ou à tout agent négociateur concerné, que l'arbitre n'a pas décidé d'une question en litige qui lui était soumise, l'employeur ou l'agent négociateur concerné peut, dans les sept jours de la sentence arbitrale, soumettre de nouveau la question à l'arbitre qui doit en décider tout comme si elle lui avait été soumise en vertu de l'article 17.

Remplacement d'un arbitre

22 Un arbitre nommé en vertu de la présente loi peut être remplacé par le président à la demande de l'employeur ou

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

Remuneration of arbitrator

23(1) Subject to subsections (2) and (3), an employer and a bargaining agent shall pay one-half the remuneration and expenses of an arbitrator appointed under this Act.

23(2) If an employee representative and an employer apply for the appointment of an arbitrator under this Act, the employer shall pay the remuneration and expenses of the arbitrator.

23(3) An arbitrator appointed under this Act shall be paid such remuneration and expenses as may be fixed by the Lieutenant-Governor in Council.

MAINTENANCE OF PAY EQUITY

Duty of employer to maintain pay equity

24 An employer shall take such action as may be necessary to maintain pay equity within each of Parts I, II and III of the Public Service or if the employer is a body corporate listed in Part IV of the Public Service, within its organization.

Maintenance of pay equity

25(1) After pay equity is achieved with respect to any job classification, whether before or after the commencement of this Act, an employer shall

- (a) conduct a nondiscriminatory review of its pay equity compensation practices in accordance with the regulations, and
- (b) make any pay adjustments that are required to ensure pay equity is maintained.

25(2) An employer shall provide the results of the review to the Bureau within 30 days after the review is completed.

Restrictions on maintenance of pay equity

26(1) Notwithstanding any other provision of this Act, an employer shall not, in order to maintain pay equity,

- (a) reduce, freeze or red-circle the pay of any employee, or

de tout agent négociateur concerné en tout temps avant que l'arbitre ne rende sa sentence.

Rémunération de l'arbitre

23(1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), la rémunération et les frais de l'arbitre sont pris en charge par l'employeur et l'agent négociateur à parts égales.

23(2) Si la demande de nomination d'un arbitre est faite par un représentant des employés et l'employeur, la rémunération et les frais de l'arbitre sont pris en charge par l'employeur.

23(3) Un arbitre nommé en vertu de la présente loi reçoit la rémunération et une allocation pour frais fixées ou non par le lieutenant-gouverneur en conseil.

MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Obligation de l'employeur quant au maintien de l'équité salariale

24 L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires au maintien de l'équité salariale au sein de chacune des parties I, II ou III des services publics ou de son organisation s'il s'agit d'une entité nommée à la partie IV des services publics.

Maintien de l'équité salariale

25(1) Après avoir atteint l'équité salariale dans une classification d'emplois, avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, l'employeur fait ce qui suit :

- a) il fait un examen non discriminatoire de ses pratiques d'équité salariale conformément aux règlements;
- b) il fait les redressements nécessaires pour assurer le maintien de l'équité salariale.

25(2) L'employeur doit faire rapport au Bureau des conclusions de son examen dans les trente jours après l'avoir terminé.

Interdictions quant au maintien de l'équité salariale

26(1) Nonobstant toute autre disposition de la présente loi, un employeur ne peut, afin de maintenir l'équité salariale, faire ce qui suit :

- a) réduire ou geler la rémunération d'un employé ou bloquer son poste;

(b) place any employee in a lower step of a pay range that has been adjusted upward.

26(2) Notwithstanding any other provision of this Act, pay adjustments to maintain pay equity shall not be implemented by an employer except in accordance with the regulations.

Communication with affected employees

27 An employer shall ensure that employees affected by the maintenance of pay equity are informed about the maintenance of pay equity from time to time.

PAY EQUITY PROCESS COMMENCED BEFORE APRIL 1, 2010

Determination of compliance

28(1) An employer who has commenced or completed the pay equity process with an affected bargaining agent before April 1, 2010, shall, at the request of the Director, deliver a report to the Director by the date specified by the Director, describing the process followed by the employer, comparing it to the requirements of this Act that are imposed on the employer with respect to the implementation of pay equity.

28(2) If the Director is satisfied that the employer has complied with the provisions of this Act insofar as they would have applied to the process followed by the employer, had the Act then been in force, the Director shall so advise the employer and the bargaining agent.

28(3) In determining whether there has been compliance, the Director shall consider whether the process followed by the employer included

- (a) the selection of a nondiscriminatory job evaluation system,
- (b) the identification of all female-dominated and male-dominated classifications,
- (c) the determination of the value of the job classifications, a comparison between them, the identification of inequities and the determination of required pay adjustments, if any, and
- (d) the terms and conditions of payment of the adjustments in compensation.

b) placer un employé à un échelon inférieur de l'échelle de rémunération qui a été redressée à la hausse.

26(2) Nonobstant toute autre disposition de la présente loi, les redressements de rémunération faits par l'employeur pour maintenir l'équité salariale ne peuvent être faits que conformément aux règlements.

Communication aux employés concernés

27 L'employeur s'assure que le point sur le maintien de l'équité salariale est fait de temps à autre et que les employés concernés en soient informés.

PROCESSUS DE MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ENTAMÉ AVANT LE 1^{er} AVRIL 2010

Conformité à la loi déterminée

28(1) L'employeur qui a commencé ou terminé un processus de mise en oeuvre de l'équité salariale avec un agent de négociation avant le 1^{er} avril 2010 doit, à la demande de la directrice et à la date indiquée, lui remettre un rapport qui décrit le processus qu'ils ont suivi. Le rapport doit aussi montrer une comparaison entre le processus suivi et celui qu'exige la présente loi.

28(2) Si la directrice conclut que l'employeur a, dans une large mesure respecté les dispositions de la présente loi, comme il en aurait été tenu si la présente loi avait été en vigueur, la directrice doit en aviser et l'employeur et l'agent de négociation.

28(3) Quant à la question de savoir si l'employeur a respecté la présente loi, la directrice au doit déterminer si le processus suivi par l'employeur comprend :

- a) le choix d'un système non discriminatoire d'évaluation des postes;
- b) l'identification des classifications d'emplois à prédominance féminine et des classifications à prédominance masculine;
- c) la détermination de la valeur des classifications d'emplois, une comparaison entre elles, le fait que les iniquités ont été cernées et les redressements de rémunération qui ont été déterminés, le cas échéant;
- d) les modalités de versement des montants des redressements de rémunération.

28(4) If the Director determines that there has been compliance up to the point in the process reached by the employer by April 1, 2010, the Director shall advise the employer and bargaining agent of that determination, and the employer may then continue with its implementation of the pay equity process.

28(5) If the Director determines that there has not been compliance up to the point in the process reached by the employer by April 1, 2010, the Director may provide advice to the employer with respect to its achieving compliance, and the employer shall ensure that it is in compliance with the requirements of this Act before proceeding further with its implementation of the pay equity process.

PAY EQUITY BUREAU

Pay Equity Bureau

29(1) The Minister shall establish the Pay Equity Bureau, which shall be composed of one or more civil servants employed under the *Civil Service Act*, one of whom shall be appointed by the Minister as Director.

29(2) The Bureau may

- (a) provide information with respect to pay equity to any employee, employer or bargaining agent,
- (b) provide assistance and advice to employers, employees and bargaining agents in implementing or maintaining pay equity,
- (c) request information from employers in order to monitor the progress of implementation and maintenance of pay equity,
- (d) review the process and provide assistance to employers who have completed or who are in the process of completing implementation of pay equity,
- (e) prepare and maintain statistics relating to pay equity,
- (f) prepare and disseminate educational material relating to pay equity,
- (g) provide assistance and oversee the pay equity process required to be undertaken by an employer and affected bargaining agents,

28(4) Si la directrice conclut que, jusqu'à l'étape où il en est rendu au 1^{er} avril 2010, l'employeur a respecté les dispositions de la présente loi, elle en avise l'employeur et l'agent de négociation, et dès lors, l'employeur peut poursuivre son processus de mise en oeuvre de l'équité salariale.

28(5) Si la directrice conclut que, jusqu'à l'étape où il en est rendu au 1^{er} avril 2010, l'employeur n'a pas respecté les dispositions de la présente loi, elle peut donner des conseils à l'employeur afin de l'aider à corriger cette situation et l'employeur doit s'assurer que les exigences de la présente loi sont remplies avant de poursuivre son processus de mise en oeuvre de l'équité salariale.

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Bureau de l'équité salariale

29(1) Le ministre crée le Bureau de l'équité salariale lequel est formé d'un ou de plusieurs fonctionnaires au sens de la *Loi sur la Fonction publique* et parmi lesquels il nomme la directrice.

29(2) Le Bureau peut faire ce qui suit :

- a) fournir des renseignements sur l'équité salariale à tout employé, tout employeur ou tout agent négociateur;
- b) prêter assistance et donner des conseils aux employeurs, aux employés et aux agents négociateurs lors de la mise en oeuvre de l'équité salariale et quant à son maintien;
- c) demander des renseignements aux employeurs de façon à faire le suivi de la mise en oeuvre de l'équité salariale et de son maintien;
- d) faire l'examen des processus de mise en oeuvre de l'équité salariale suivi par les employeurs qui ont atteint l'équité salariale ou qui sont sur le point de l'atteindre et leur prêter assistance;
- e) préparer et maintenir des statistiques concernant l'équité salariale;
- f) préparer et distribuer le matériel didactique concernant l'équité salariale;
- g) voir au processus de mise en oeuvre de l'équité salariale que doit suivre un employeur et les agents négociateurs concernés et leur prêter assistance;

(h) provide information, assistance and advice to any employer, employees and bargaining agents not covered by the Act, and

(i) perform such other duties and exercise such other powers as may be prescribed by regulation.

29(3) The Bureau shall submit to the Minister an annual report setting out the progress in the implementation and maintenance of pay equity.

REGULATIONS

Regulations

30 The Lieutenant-Governor in Council may make regulations

(a) providing for pay adjustments on the implementation or maintenance of pay equity, including the date on which pay adjustments are effective, restrictions as to the amount of payroll available for pay adjustments, the period of time over which pay adjustments may be made, and other limitations or restrictions;

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

(c) providing for the timing and circumstances under which a review of pay equity maintenance is to occur;

(d) providing for the maintenance of pay equity, including the process to be followed and the timing and substance of the process;

(e) respecting forms for the purposes of this Act or the regulations;

(f) prescribing other duties and powers of the Director or the Bureau.

REPEAL AND COMMENCEMENT

Repeal

31 *The Pay Equity Act, chapter P-5.01 of the Acts of New Brunswick, 1989, is repealed.*

h) donner des renseignements, prêter assistance et donner des conseils aux employeurs, aux employés et aux agents négociateurs qui ne sont pas visés par la présente loi;

i) exercer les attributions que lui confient les règlements.

29(3) Le Bureau présente au ministre un rapport annuel qui fait état des progrès de la mise en oeuvre de l'équité salariale et de son maintien.

RÈGLEMENTS

Pouvoirs de réglementation

30 Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, faire ce qui suit :

a) prévoir les règles applicables aux redressements de rémunération qui découlent de la mise en oeuvre ou du maintien de l'équité salariale, y compris la date à laquelle ils doivent être faits, les restrictions liées au montant de la feuille de paie mis à la disposition de l'équité salariale, le délai au cours duquel les montants de redressement sont versés et en définir les limites et en imposer les restrictions ;

b) fixer la procédure qui régit le déroulement des instances devant un arbitre nommé en vertu de la présente loi;

c) fixer le moment et décider dans quelles circonstances l'examen des pratiques relatives au maintien de l'équité salariale doit être fait;

d) fixer les règles relatives au maintien de l'équité salariale, y compris le processus à suivre, à quel moment il est fait et sur quoi porte le processus;

e) prendre des dispositions relatives aux formules pour les fins de la présente loi ou des règlements;

f) confier d'autres attributions à la directrice ou au Bureau.

ABROGATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Abrogation

31 *La Loi sur l'équité salariale, chapitre P-5.01 des Lois du Nouveau-Brunswick de 1989, est abrogée.*

Commencement

32 *This Act comes into force on April 1, 2010.*

Entrée en vigueur

32 *La présente loi entre en vigueur le 1^{er} avril 2010.*

QUEEN'S PRINTER FOR NEW BRUNSWICK © IMPRIMEUR DE LA REINE POUR LE NOUVEAU-BRUNSWICK

All rights reserved/Tous droits réservés