



MANITOBA

THE PAY EQUITY ACT

C.C.S.M. c. P13

LOI SUR L'ÉGALITÉ DES SALAIRES

c. P13 de la *C.P.L.M.*

Archived version

This version was current for the period set out in the footer below. Any amendment enacted after June 2, 2019 with retroactive effect is not included.

Version archivée

La présente version était à jour pendant la période indiquée en bas de page. Les modifications rétroactives édictées après le 2 juin 2019 n'y figurent pas.

LEGISLATIVE HISTORY

The Pay Equity Act, C.C.S.M. c. P13

Enacted by

SM 1985-86, c. 21

Amended by

SM 1993, c. 29, s. 195

SM 1998, c. 29, s. 157

SM 2004, c. 16, s. 43

SM 2005, c. 13, s. 16

SM 2011, c. 16, s. 46

Proclamation status (for provisions in force by proclamation)

in force on 4 Oct 1996 (Man. Gaz.: 5 Oct 1996)

in force on 1 May 1999 (Man. Gaz.: 27 Mar 1999)

HISTORIQUE

Loi sur l'égalité des salaires, c. P13 de la C.P.L.M.

Édictée par

L.M. 1985-86, c. 21

Modifiée par

L.M. 1993, c. 29, art. 195

L.M. 1998, c. 29, art. 157

L.M. 2004, c. 16, art. 43

L.M. 2005, c. 13, art. 16

L.M. 2011, c. 16, art. 46

État des dispositions qui entrent en vigueur par proclamation

en vigueur le 4 oct. 1996 (Gaz. du Man. : 5 oct. 1996)

en vigueur le 1^{er} mai 1999 (Gaz. du Man. : 27 mars 1999)

CHAPTER P13
THE PAY EQUITY ACT

TABLE OF CONTENTS

Section

- 1 Definitions
- 2 General objects and purposes
- 3 Application of the Act
- 4 Primacy of the Act

PART I
PAY EQUITY BUREAU
AND OTHER PROVISIONS

- 5 Pay Equity Bureau, duties and powers of executive director
- 6 Determination of value, what constitutes compliance
- 7 Prohibition on wage reductions, limitation on pay equity wage adjustments

PART II
CIVIL SERVICE

- 8 Implementation and bargaining
- 9 Reaching agreements on pay equity
- 10 Arbitration
- 11 Further obligations of the commission
- 12 Pay Equity Commissioner

PART III
CROWN ENTITIES
AND EXTERNAL AGENCIES

- 13 Implementation and bargaining
- 14 Reaching agreements on pay equity
- 15 Referral to labour board
- 16 Obligations of Crown entities and external agencies
- 17 Pay Equity Officer
- 18 Implementation by external agencies

CHAPITRE P13
LOI SUR L'ÉGALITÉ DES SALAIRES

TABLE DES MATIÈRES

Article

- 1 Définitions
- 2 Objet général de la Loi
- 3 Application de la Loi
- 4 Primauté de la Loi

PARTIE I
BUREAU DE CONTRÔLE D'ÉGALITÉ
DES SALAIRES ET AUTRES DISPOSITIONS

- 5 Bureau de contrôle d'égalité des salaires, fonctions et pouvoirs du directeur général
- 6 Détermination de la valeur du travail
- 7 Salaires non réduits, restrictions apportées au rajustement des salaires

PARTIE II
FONCTION PUBLIQUE

- 8 Réalisation de l'égalité des salaires, négociation
- 9 Ententes relatives à l'égalité des salaires
- 10 Arbitrage
- 11 Autres devoirs de la Commission de la fonction publique
- 12 Commissaire à l'égalité des salaires

PARTIE III
ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX
ET AGENCES EXTÉRIEURES

- 13 Réalisation de l'égalité des salaires, négociation
- 14 Ententes relatives à l'égalité des salaires
- 15 Renvoi à la Commission
- 16 Devoirs des organismes gouvernementaux et des agences extérieures
- 17 Directeur du contrôle de l'égalité des salaires
- 18 Réalisation de l'égalité des salaires par des agences extérieures

**PART IV
GENERAL**

19	Regulations
20	C.C.S.M. reference
21	Coming into force

Schedule A

**PARTIE IV
DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

19	Règlements
20	Codification permanente
21	Entrée en vigueur

Annexe A

CHAPTER P13
THE PAY EQUITY ACT

(Assented to July 11, 1985)

WHEREAS many women in the Manitoba labour force work in traditionally female occupational groups, where their work is undervalued and underpaid;

AND WHEREAS Canada's international obligations commit this country to implementing the principle of equal pay for work of equal value;

AND WHEREAS section 15 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* guarantees individuals equality before and under the law and the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination;

THEREFORE HER MAJESTY, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of Manitoba, enacts as follows:

Definitions

1 In this Act

"**arbitration board**" means an arbitration board constituted as a result of a referral to arbitration under subsections 10(1), (2) and (3); (« comité d'arbitrage »)

CHAPITRE P13
LOI SUR L'ÉGALITÉ DES SALAIRES

(Sanctionnée le 11 juillet 1985)

ATTENDU QU'une grande partie de la main d'oeuvre féminine au Manitoba travaille dans des catégories professionnelles qui leur sont réservées traditionnellement et où leur travail est sous-évalué et sous-rémunéré;

ET ATTENDU QUE les obligations internationales du Canada l'engagent à réaliser le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale;

ET ATTENDU QUE l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* garantit l'égalité de tous devant la loi et le droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination.

À CES CAUSES, SA MAJESTÉ, sur l'avis et du consentement de l'Assemblée législative du Manitoba, édicte :

Définitions

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

« **agence extérieure** » Dans tous les cas :

a) tout établissement de soins médicaux ou d'enseignement postsecondaire mentionné à l'annexe A de la présente loi;

"association" means the association as defined in clause 2(1)(c) of *The Civil Service Act* and commonly known as the Manitoba Government Employees Association; (« Association »)

"bargaining agent" means a bargaining agent as defined in clause 1(c) of *The Labour Relations Act*; (« agent négociateur »)

"board" means The Manitoba Labour Board continued by subsection 119(1) of *The Labour Relations Act*; (« Commission »)

"Bureau" means The Pay Equity Bureau established under subsection 5(1); (« Bureau »)

"civil service" or **"service"** means the employees of the government in positions, appointments, or employments, now existing or hereafter created, including the employees of any agency of the government to whom any provision of *The Civil Service Act* has been declared to apply, pursuant to subsection 2(3) of that Act, or pursuant to the provisions of any other Act of the Legislature, but excepting thereout

(a) persons employed to make or conduct a temporary and special inquiry, investigation or examination, on behalf of the assembly or the government,

(b) persons who are patients, residents or inmates in a provincial institution and who help in the work of the institution, and

(c) any person paid by fees or hired on a special contractual basis or as an independent contractor; (« fonction publique »)

"class" or **"class of positions"** means a group of positions involving duties and responsibilities so similar that the same or like qualifications may reasonably be required for, and the same schedule or grade of pay can be reasonably applied to, all positions in the group; (« catégorie » ou « catégorie d'emplois »)

"commission" means the Civil Service Commission constituted under *The Civil Service Act*;

b) les autres personnes ou organisations qui reçoivent du gouvernement, pendant une année quelconque et à même le Trésor, des sommes d'argent, notamment au moyen de subventions, équivalant à 50% ou plus du revenu annuel de l'agence.

La présente définition ne s'entend pas de la fonction publique, des organismes gouvernementaux, des commissions scolaires constituées en vertu de la *Loi sur les écoles publiques*, des municipalités ou des districts d'administration locale, ou des communautés constituées en vertu de la *Loi sur les Affaires du Nord*. ("external agency")

« **agent négociateur** » Agent négociateur au sens de l'article 1 de la *Loi sur les relations de travail*. ("bargaining agent")

« **Association** » L'association définie à l'article 2 de la *Loi sur la fonction publique* et connue généralement sous le nom d'"Association des fonctionnaires du Manitoba". ("association")

« **Bureau** » Le Bureau de contrôle d'égalité des salaires constitué en vertu du paragraphe 5(1). ("Bureau")

« **catégorie** » ou « **catégorie d'emplois** » Catégorie de postes dont les fonctions et responsabilités sont tellement semblables que les qualifications requises normalement pour tous ces postes peuvent être les mêmes ou être analogues et que la même échelle salariale peut s'appliquer normalement à tous les postes de cette catégorie. ("class" or "class of positions")

« **catégorie à prédominance féminine** » Dans tous les cas :

a) une catégorie formée d'au moins 10 titulaires d'emplois dont le personnel féminin représente au moins 70 % des employés, à la date à laquelle un employeur du secteur public est tenu de réaliser l'égalité des salaires;

"Crown entity" means, for the purposes of this Act, any board, commission, association or other body corporate, all the members of which, or all the members of the board of management or board of directors of which,

(a) are appointed by an Act of the Legislature or by the Lieutenant Governor in Council, or

(b) are elected, directly or indirectly by the government in its capacity as shareholder, or by a corporation which is owned or controlled by the government, or

(c) it not so appointed or elected, are, in the discharge of their duties, public officers or servants of the Crown, or, for the purpose of the discharge of their duties are, directly or indirectly, responsible to the Crown,

but does not include any board, commission, association or other body, the employees of which are subject to *The Civil Service Act*; (« organisme gouvernemental »)

"employee representative" means a person elected in accordance with the regulations by persons who are employed by a Crown entity or external agency, and who are employees within the meaning of *The Labour Relations Act* but who have no bargaining agent; (« représentant des employés »)

"executive director" means the executive director of The Pay Equity Bureau, employed pursuant to subsection 5(1); (« directeur général »)

"external agency" means

(a) any Health Care Facility or Post-Secondary Educational Institution named in Schedule A to this Act, and

(b) any other person or organization that receives from the government in any year from and out of the Consolidated Fund, moneys by way of grant or otherwise, equal to 50% or more of the annual revenue of the agency,

but does not include the civil service, Crown entities, school boards under *The Public Schools Act*, municipalities or local government districts, or communities under *The Northern Affairs Act*; (« agence extérieure »)

b) lorsqu'un employeur du secteur public emploie au moins 500 employés à la date prévue à l'alinéa a), les autres catégories, sans égard au nombre de titulaires d'emplois et au pourcentage d'employés de sexe féminin et masculin, à l'égard desquelles il y a entente entre les employeurs, les agents négociateurs et les représentants des employés qui sont concernés, pour qu'elles soient considérées comme des catégories à prédominance féminine;

c) lorsqu'un employeur du secteur public emploie moins de 500 employés à la date prévue à l'alinéa a), les autres catégories définies dans les règlements. ("female-dominated class")

« **catégorie à prédominance masculine** » Dans tous les cas :

a) une catégorie formée d'au moins 10 titulaires d'emplois dont le personnel masculin représente au moins 70 % des employés, à la date à laquelle un employeur du secteur public est tenu de réaliser l'égalité des salaires;

b) lorsqu'un employeur du secteur public emploie au moins 500 employés à la date prévue à l'alinéa a), les autres catégories, sans égard au nombre de titulaires d'emplois et au pourcentage d'employés de sexe féminin et masculin, à l'égard desquelles il y a entente entre les employeurs, les agents négociateurs et les représentants des employés qui sont concernés, pour qu'elles soient considérées comme des catégories à prédominance masculine;

c) lorsqu'un employeur du secteur public emploie moins de 500 employés à la date prévue à l'alinéa a), les autres catégories définies dans les règlements. ("male-dominated class")

« **comité d'arbitrage** » Comité d'arbitrage constitué à la suite d'un renvoi à l'arbitrage en vertu des paragraphes 10(1), (2) et (3). ("arbitration board")

« **commissaire à l'égalité des salaires** » Membre de la Commission de la fonction publique nommé à ce poste en vertu du paragraphe 12(1). ("Pay Equity Commissioner")

"female-dominated class" means

(a) a class in which there are 10 or more incumbents, as of the date any public sector employer is required to commence action to implement pay equity, of whom 70% or more are women,

(b) in the case of a public sector employer which employs 500 or more employees as of the date referred to in sub-clause (i), such other classes, irrespective of the number of incumbents and gender distribution, as the employer, bargaining agents and employee representatives affected may agree should be considered female-dominated, and

(c) in the case of a public sector employer which employs less than 500 employees as of the date referred to in sub-clause (i), such other classes as may be further defined in the regulations; (« catégorie à prédominance féminine »)

"male-dominated class" means

(a) a class in which there are 10 or more incumbents, as of the date any public sector employer is required to commence action to implement pay equity, of whom 70% or more are men,

(b) in the case of a public sector employer which employs 500 or more employees as of the date referred to in sub-clause (i), such other classes, irrespective of the number of incumbents and gender distribution, as the employer, bargaining agents and employee representatives affected may agree should be considered male-dominated, and

(c) in the case of a public sector employer which employs less than 500 employees as of the date referred to in sub-clause (i), such other classes as may be further defined in the regulations; (« catégorie à prédominance masculine »)

"minister" means the member of the Executive Council charged by the Lieutenant Governor in Council with the administration of this Act; (« ministre »)

« **commission** » Version anglaise seulement.

« **Commission** » La Commission du travail du Manitoba maintenue par le paragraphe 119(1) de la *Loi sur les relations de travail*. ("board")

« **directeur du contrôle de l'égalité des salaires** » Personne nommée à ce poste en vertu du paragraphe 17(1). ("Pay Equity Officer")

« **directeur général** » Le directeur général du Bureau de contrôle d'égalité des salaires, employé en vertu du paragraphe 5(1). ("executive director")

« **égalité des salaires** » Procédure de rémunération basée principalement sur la valeur relative du travail accompli, sans égard au sexe des employés. La présente définition comprend également la condition selon laquelle aucun employeur ne doit établir ou maintenir une différence salariale entre les hommes et les femmes qu'il emploie et qui effectuent un travail de valeur égale ou comparable. ("pay equity")

« **employeur du secteur public** » Le gouvernement, la Commission de la fonction publique, un organisme gouvernemental ou une agence extérieure. ("public sector employer")

« **fonction publique** » Employés du gouvernement occupant des postes ou des emplois qui existent ou qui seront éventuellement créés. S'entend aussi des employés d'un organisme gouvernemental auquel une disposition quelconque de la *Loi sur la fonction publique* a été déclarée applicable en vertu du paragraphe 2(3) de cette loi ou d'une autre loi de la Législature, à l'exception des personnes suivantes :

a) les personnes employées afin de mener une enquête ou une étude spéciale et temporaire, pour le compte de l'Assemblée ou du gouvernement;

b) les personnes qui reçoivent des soins, qui résident ou qui sont détenues dans un établissement provincial et qui participent au travail effectué dans l'établissement; et

c) les personnes dont la rémunération se compose exclusivement d'honoraires ou qui sont engagées sur une base contractuelle spéciale ou à titre d'entrepreneur indépendant. ("civil service" or "service")

"pay equity" means a compensation practice which is based primarily on the relative value of the work performed, irrespective of the gender of employees, and includes the requirement that no employer shall establish or maintain a difference between the wages paid to male and female employees, employed by that employer, who are performing work of equal or comparable value; (« égalité des salaires »)

"Pay Equity Commissioner" means a member of the commission designated as such under subsection 12(1); (« commissaire à l'égalité des salaires »)

"Pay Equity Officer" means a person designated as such pursuant to subsection 17(1); (« directeur du contrôle de l'égalité des salaires »)

"private sector" means, for the purposes of this Act, those employers and employees whose labour relations are within the exclusive jurisdiction of the Legislature to regulate, but does not include the public sector; (« secteur privé »)

"public sector" means, for the purposes of this Act, the civil service, Crown entities and external agencies; (« secteur public »)

"public sector employer" means the government, the commission, a Crown entity or an external agency, as the case may require; (« employeur du secteur public »)

"regulations" mean regulations made under this Act; (« règlements »)

"wages" means any form of remuneration payable or benefit provided by an employer for work performed by an individual and **"wage"** or **"wage rate"** has a corresponding meaning. (« salaires »)

S.M. 1993, c. 29, s. 195; S.M. 2004, c. 16, s. 43.

« **ministre** » Le membre du Conseil exécutif chargé par le lieutenant-gouverneur en conseil de l'application de la présente loi. ("minister")

« **organisme gouvernemental** » Régie, commission, association ou autre personne morale, dont les membres ou ceux du conseil d'administration ou de direction se trouvent dans l'une des situations suivantes :

a) ils sont nommés par une loi de la Législature ou par le lieutenant-gouverneur en conseil;

b) ils sont élus, directement ou indirectement, par le gouvernement en sa qualité d'actionnaire ou par une corporation détenue ou contrôlée par le gouvernement;

c) ils sont, dans l'accomplissement de leurs fonctions, des fonctionnaires de la Couronne ou sont directement ou indirectement responsables devant la Couronne de l'accomplissement de leurs fonctions.

La présente définition ne s'entend pas d'une régie, commission, association ou d'un autre organisme, dont les employés sont soumis à la *Loi sur la fonction publique*. ("Crown entity")

« **règlements** » Règlements pris en vertu de la présente loi. ("regulations")

« **représentant des employés** » Personne élue selon les règlements par les employés d'un organisme gouvernemental ou d'une agence extérieure qui sont des employés au sens de la *Loi sur les relations de travail* mais qui ne sont pas représentés par un agent négociateur. ("employee representative")

« **salaires** » Toute forme de rémunération qu'un employeur paie ou toute forme d'avantage qu'il fournit, pour un travail accompli par un particulier. L'expression « **taux salarial** » a le même sens. ("wages")

« **secteur privé** » Employeurs et employés dont les relations de travail sont de la compétence exclusive de la Législature, mais ne s'entend pas du secteur public. ("private sector")

« **secteur public** » La fonction publique, les organismes gouvernementaux et les agences extérieures. ("public sector")

L.M. 1993, c. 29, art. 195; L.M. 2004, c. 16, art. 43.

General objects and purposes

2 The objects and purposes of this Act are

- (a) to establish the principle of pay equity in Manitoba; and
- (b) to inform employers, employees and bargaining agents, within the public and private sectors, of the principles and practices of pay equity.

Application of the Act

3 This Act applies to

- (a) the Crown in right of Manitoba; and
- (b) the civil service, every Crown entity and external agency.

Primacy of the Act

4(1) Subject to subsection (2), in the event of a conflict between this Act or any regulation made under this Act, and any other Act of the Legislature, or any regulation made thereunder, this Act and the regulation made thereunder shall take precedence.

Saving provision for equal pay for equal work

4(2) Nothing in this Act limits or abrogates any obligations of employers or other persons, or any rights to which employees are entitled under section 82 of *The Employment Standards Code*.

S.M. 1998, c. 29, s. 157.

Objet général de la Loi

2 La présente loi a pour but :

- a) d'établir le principe de l'égalité des salaires au Manitoba; et
- b) d'informer les employeurs, les employés et les agents négociateurs du secteur public et privé, du principe et des pratiques d'égalité des salaires.

Application de la Loi

3 La présente loi s'applique :

- a) à la Couronne du chef du Manitoba; et
- b) à la fonction publique ainsi qu'à chaque organisme gouvernemental et agence extérieure.

Primauté de la Loi

4(1) Sous réserve du paragraphe (2), la présente loi et ses règlements d'application prévalent dans le cas d'un conflit entre ceux-ci et toute autre loi de la Législature ou tout règlement pris en vertu de cette loi.

Salaire égal pour travail égal

4(2) La présente loi n'a pas pour effet de restreindre ou d'abolir les responsabilités des employeurs ou d'autres personnes ou les droits dont les employés sont titulaires en vertu de l'article 82 du *Code des normes d'emploi*.

L.M. 1998, c. 29, art. 157.

PART I

PAY EQUITY BUREAU
AND OTHER PROVISIONS**Pay Equity Bureau**

5(1) The minister shall establish a division within the department of the executive government of the province for which the minister is responsible to be known as The Pay Equity Bureau and a person shall be employed under *The Civil Service Act* as executive director to manage and carry out the affairs of the Bureau.

Duties of the executive director

5(2) The executive director shall, in accordance with the objects and purposes of this Act

PARTIE I

BUREAU DE CONTRÔLE D'ÉGALITÉ
DES SALAIRES ET AUTRES DISPOSITIONS**Bureau de contrôle d'égalité des salaires**

5(1) Le ministre met sur pied une division au sein du ministère du gouvernement exécutif de la province, relevant de sa responsabilité, laquelle division est connue sous le nom de Bureau de contrôle d'égalité des salaires. Une personne est employée en vertu de la *Loi sur la fonction publique*, à titre de directeur général, afin d'administrer les affaires du Bureau.

Fonctions du directeur général

5(2) Le directeur général, conformément aux objets de la présente loi :

- (a) ensure that persons and organizations to whom this Act applies are provided with information and advice pertaining to its administration and to the implementation of pay equity;
- (b) monitor the progress of public sector employers in the implementation of pay equity;
- (c) submit to the minister at least once in every 12 months, a detailed report setting out the progress in the implementation of pay equity;
- (d) prepare and maintain statistics relating to the implementation of pay equity either alone or in conjunction with the commission, or any other public sector employer; and
- (e) perform such other duties as may be assigned under this Act or the regulations.

Powers of executive director

5(3) The executive director, through the Bureau, may, in accordance with the objects and purposes of this Act

- (a) provide information to any person concerned with pay equity in the public or private sectors, and provide assistance to employers, employees and bargaining agents in implementing pay equity;
- (b) carry out studies and research relating to pay equity and make arrangements for their publication;
- (c) prepare such pamphlets and educational material relating to pay equity as may, in the opinion of the executive director, be desirable, and make arrangements for the dissemination of such materials;
- (d) encourage, develop and conduct, either alone or in co-operation with organizations concerned with the objects and purposes of this Act, education and information programs relating to pay equity;
- (e) require from the commission, a Crown entity, external agency, the Pay Equity Commissioner or a Pay Equity Officer, such reports, plans and information in their possession or control as the executive director reasonably believes are or may be necessary to enable the executive director to discharge the duty under clause (2)(b); and the commission, entity, agency, Commissioner or Officer shall provide the required material to the executive director within such reasonable time as the executive director specifies; and

- a) s'assure que les personnes et les organisations auxquelles la présente loi s'applique sont en possession de renseignements et d'avis se rapportant à l'application de cette loi et à la réalisation de l'égalité des salaires;
- b) surveille les progrès des employeurs du secteur public relativement à la réalisation de l'égalité des salaires;
- c) soumet au ministre, au moins une fois l'an, un rapport détaillé indiquant les progrès faits au niveau de la réalisation de l'égalité des salaires;
- d) prépare et tient, seul ou conjointement avec la Commission de la fonction publique ou un autre employeur du secteur public, des statistiques portant sur la réalisation de l'égalité des salaires; et
- e) exerce les autres fonctions qui lui sont conférées en vertu de la présente loi ou des règlements.

Pouvoirs du directeur général

5(3) Le directeur général peut, par l'entremise du Bureau et conformément aux objets de la présente loi :

- a) fournir des renseignements aux personnes concernées par l'égalité des salaires dans les secteurs publics et privés et apporter de l'aide aux employeurs, aux employés et aux agents négociateurs en vue de la réalisation de l'égalité des salaires;
- b) effectuer des études et des recherches relatives à l'égalité des salaires et prendre des dispositions pour qu'elles soient publiées;
- c) préparer les brochures et les documents éducatifs, relatifs à l'égalité des salaires, qui lui semblent souhaitables et prendre des dispositions pour qu'une telle documentation soit diffusée;
- d) encourager, élaborer et diriger, seul ou en coopération avec des organismes concernés par l'objet de la présente loi, des programmes éducatifs et informatifs se rapportant à l'égalité des salaires;
- e) exiger de la Commission de la fonction publique, d'un organisme gouvernemental, d'une agence extérieure, du commissaire à l'égalité des salaires ou d'un directeur du contrôle de l'égalité des salaires, les rapports, les plans et les renseignements qui sont en sa possession ou sous sa garde et qui, de l'avis du directeur général, sont ou peuvent être nécessaires afin que celui-ci puisse exercer la fonction prévue à l'alinéa (2)b). Les personnes et particuliers susmentionnés fournissent au directeur général les documents requis, dans un délai raisonnable indiqué par celui-ci; et

(f) file a complaint with the board if any person fails to provide the material required under clause (e).

f) déposer une plainte auprès de la Commission lorsqu'une personne omet de fournir les documents requis en vertu de l'alinéa e).

Tabling of report in the Assembly

5(4) The minister shall table a copy of the report made to the minister under clause (2)(c) in the Assembly, if it is then in session, and if not then in session, within 45 days of the commencement of the next ensuing session thereof.

Dépôt d'une copie du rapport devant l'Assemblée

5(4) Si l'Assemblée siège, le ministre dépose devant elle une copie du rapport qui lui a été soumis en vertu de l'alinéa (2)c). Dans le cas contraire, le dépôt a lieu dans les 45 jours du début de la session suivante.

Determination of value

6(1) In determining value 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.

Détermination de la valeur du travail

6(1) Pour les besoins de la présente loi, le critère d'application relatif à la détermination de la valeur du travail est l'ensemble de l'habileté, des efforts et de la responsabilité exigés normalement dans l'accomplissement du travail ainsi que les conditions de travail.

Average and indirect comparisons of value permitted

6(2) Where a public sector employer, in accordance with the procedures for negotiation hereinafter set out, adjusts its compensation practices so that female-dominated classes are assigned a schedule or grade of pay equal to the average or projected average schedule or grade 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.

Moyenne salariale et comparaisons indirectes de la valeur

6(2) Un employeur du secteur public est réputé s'être conformé à l'obligation de réaliser l'égalité des salaires s'il remanie ses pratiques de rémunération, conformément aux procédures de négociation indiquées ci-après, afin que les catégories à prédominance féminine se voient conférer un barème ou une échelle de salaires équivalents au barème ou à l'échelle moyens, réels ou projetés, des catégories à prédominance masculine qui accomplissent un travail de valeur égale ou comparable.

Wages not to be reduced

7(1) No public sector employer shall reduce the wages of any employee in order to implement pay equity pursuant to this Act.

Salaires non réduits

7(1) Aucun employeur du secteur public ne peut réduire les salaires des employés en vue de la réalisation de l'égalité des salaires conformément à la présente loi.

Adjusted wage schedules

7(2) No public sector employer shall place any employee in a lower step of a schedule or grade of pay, which has been adjusted upward in order to implement pay equity.

Rajustement des tarifs de salaires

7(2) Aucun employeur du secteur public ne peut reclasser les employés à un échelon inférieur à l'intérieur d'un tarif ou d'une échelle de salaires qui a été rajusté en hausse en vue de la réalisation de l'égalité des salaires.

Limitation on pay equity wage adjustments

7(3) Nothing in this Act requires any public sector employer to implement pay equity wage adjustments

- (a) in any 12 month period, in an amount in excess of 1% of the total payroll of the employer for the immediately preceding 12 month period; and
- (b) after the employer concerned has made such adjustments during 4 consecutive 12 month periods.

Restrictions apportées au rajustement des salaires

7(3) La présente loi n'a pas pour effet d'obliger un employeur du secteur public à réaliser les rajustements salariaux relatifs à l'égalité des salaires :

- a) dans une période de 12 mois, pour un montant supérieur à 1 % de la paye totale que l'employeur a versée pendant la période précédant immédiatement celle de 12 mois; et
- b) après que l'employeur concerné a effectué de tels rajustements de salaires pendant 4 périodes consécutives de 12 mois.

PART II

CIVIL SERVICE

Pay equity in the civil service

8(1) Subject to section 7 and subsection (2), commencing on October 1, 1985, the government and the commission shall take such action as may be necessary to implement pay equity throughout the civil service.

Negotiation of pay equity

8(2) Throughout the process of implementation of pay equity referred to in subsection (1), the government and the commission shall

- (a) meet and confer with all of the bargaining agents having bargaining rights for employees in the civil service;
- (b) disclose to the bargaining agents affected, information in the possession or control of the commission 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.

Obligation of bargaining agents

8(3) All of the bargaining agents referred to in clause 2(a) shall bargain in good faith making every reasonable effort to reach agreement with the government and the commission respecting the implementation of pay equity.

PARTIE II

FONCTION PUBLIQUE

Égalité des salaires dans la fonction publique

8(1) À compter du 1^{er} octobre 1985, le gouvernement et la Commission de la fonction publique doivent, sous réserve de l'article 7 et du paragraphe (2), prendre les mesures nécessaires en vue de la réalisation de l'égalité des salaires dans la fonction publique.

Négociations en vue de l'égalité des salaires

8(2) Pendant toute la procédure de réalisation de l'égalité des salaires, prévue au paragraphe (1), le gouvernement et la Commission de la fonction publique :

- a) se réunissent et confèrent avec tous les agents négociateurs ayant le droit de négocier au nom des employés de la fonction publique;
- b) divulguent aux agents négociateurs concernés, les renseignements qui sont en la possession ou sous la garde de la Commission de la fonction publique et qui se rapportent à la réalisation de l'égalité des salaires; et
- c) négocient de bonne foi avec les agents négociateurs concernés et accomplissent tous les efforts raisonnables en vue d'arriver à une entente concernant la réalisation de l'égalité des salaires.

Responsabilités des agents négociateurs

8(3) Tous les agents négociateurs visés à l'alinéa (2)a) doivent négocier de bonne foi et accomplir tous les efforts raisonnables en vue d'arriver à une entente avec le gouvernement et la Commission de la fonction publique, concernant la réalisation de l'égalité des salaires.

Reaching agreements on pay equity

9(1) Without limiting the generality of subsection 8(1), the commission and the bargaining agents shall

(a) endeavour to reach an agreement, by no later than June 30, 1986, respecting

(i) the development or selection, and application, of a single gender-neutral job evaluation system, to all female-dominated and male-dominated classes in the civil service, and

(ii) the fixing of the classes to which the required job evaluation system shall be applied;

(b) in accordance with the agreement, apply the required job evaluation system in order to determine and compare the value of the work performed by female-dominated and male-dominated classes; and

the government and the bargaining agents shall

(c) endeavour to reach an agreement, by no later than September 30, 1987, respecting the quantum, allocation and orderly implementation of pay equity wage adjustments required by this Act;

and the government shall implement such wage adjustments as may be necessary to establish pay equity in accordance with the agreement described in clause (c).

Filing of reports

9(2) The commission and the bargaining agents affected shall each file with the executive director

(a) by no later than July 30, 1986, a copy of the agreement described in clause (1)(a); and

(b) by no later than October 30, 1987, a copy of the agreement described in clause (1)(c).

Referral by parties to arbitration

10(1) Where the parties fail to reach the agreements described in clauses 9(1)(a) and 9(1)(c) within the times respectively set out in those clauses, either the government or the association may refer the matter to arbitration.

Ententes relatives à l'égalité des salaires

9(1) Sans restreindre la portée générale du paragraphe 8(1), la Commission de la fonction publique et les agents négociateurs doivent :

a) s'efforcer d'arriver à une entente au plus tard le 30 juin 1986, concernant :

(i) le développement ou le choix ainsi que l'application d'un seul système d'évaluation d'emplois sans égard au sexe des personnes, relativement à toutes les catégories d'emplois de la fonction publique à prédominance féminine et masculine, et

(ii) l'établissement des catégories à l'égard desquelles le système requis d'évaluation d'emplois doit être appliqué;

b) conformément à l'entente, appliquer le système requis d'évaluation d'emplois afin que la valeur du travail accompli par les catégories à prédominance féminine et masculine puisse être établie et comparée;

le gouvernement et les agents négociateurs doivent :

c) s'efforcer d'arriver à une entente au plus tard le 30 septembre 1987, concernant le quantum, l'affectation et la réalisation méthodique des rajustements salariaux relatifs à l'égalité des salaires, requis par la présente loi.

Le gouvernement réalise les rajustements salariaux nécessaires à l'établissement de l'égalité des salaires, conformément à l'entente prévue à l'alinéa c).

Dépôt des rapports

9(2) La Commission de la fonction publique et les agents négociateurs concernés déposent respectivement auprès du directeur général :

a) une copie de l'entente prévue à l'alinéa (1)a), au plus tard le 30 juillet 1986; et

b) une copie de l'entente prévue à l'alinéa (1)c), au plus tard le 30 octobre 1987.

Renvoi aux fins d'arbitrage

10(1) Lorsque les parties ne peuvent aboutir aux ententes prévues aux alinéas 9(1)a) et 9(1)c) dans les délais fixés respectivement dans ces alinéas, le gouvernement ou l'Association peut renvoyer la question à l'arbitrage.

Referral by executive director to arbitration

10(2) Where the agreements referred to in clauses 9(1)(a) and 9(1)(c) are not filed within the times required by subsection 9(2), and the matter has not been referred to arbitration under subsection (1), the executive director shall, following consultation with the commission and the bargaining agents affected, refer it to arbitration.

Referral of failure to implement plan of wage adjustments

10(3) Where the government fails to implement wage adjustments required by this Act, the executive director or the association may refer the matter to arbitration.

Procedures for appointment

10(4) Subject to subsection (5) the provisions for the appointment, constitution and procedure of arbitration boards in sections 48 to 55 inclusive, of *The Civil Service Act* apply, with the necessary modifications, to a referral to arbitration under this section.

Bargaining agents to be parties

10(5) Where a matter is referred to arbitration all of the bargaining agents having bargaining rights for employees in the civil service shall be parties to the arbitration proceedings, and an order or award of an arbitration board is final and binding on all of the parties to the proceedings.

Time limits and enforcement of arbitration awards

10(6) Sections 113, 113.1, 113.2 and 113.3 of *The Labour Relations Act* apply, with the necessary modifications, to a referral to arbitration under this section.

Remedial authority of the arbitrator

10(7) After hearing a matter referred to arbitration, the arbitration board shall make 1 or more orders to rectify the matter in dispute including without limiting the generality of the foregoing

Renvoi à l'arbitrage par le directeur général

10(2) Lorsque les ententes prévues aux alinéas 9(1)a) et 9(1)c) ne sont pas déposées dans les délais requis par le paragraphe 9(2) et que la question n'a pas été renvoyée à l'arbitrage en vertu du paragraphe (1), le directeur général renvoie cette question à l'arbitrage après avoir consulté la Commission de la fonction publique et les agents négociateurs concernés.

Omission du gouvernement et renvoi à l'arbitrage

10(3) Lorsque le gouvernement ne réalise pas les rajustements de salaires requis par la présente loi, le directeur général ou l'Association peut renvoyer la question à l'arbitrage.

Constitution de comités d'arbitrage et procédure

10(4) Sous réserve du paragraphe (5), les dispositions contenues aux articles 48 à 55 inclusivement de la *Loi sur la fonction publique*, relatives à la constitution de comités d'arbitrage et à la procédure les régissant, s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à un renvoi à l'arbitrage en vertu du présent article.

Agents négociateurs constitués parties

10(5) Lorsqu'une question est renvoyée à l'arbitrage, tous les agents négociateurs ayant le droit de négocier au nom des employés de la fonction publique sont constitués parties aux procédures d'arbitrage. Une ordonnance d'un comité d'arbitrage ou une sentence arbitrale est définitive et lie toutes les parties aux procédures.

Délais et exécution des sentences arbitrales

10(6) Les articles 113, 113.1, 113.2 et 113.3 de la *Loi sur les relations de travail* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à un renvoi à l'arbitrage en vertu du présent article.

Pouvoir de correction du comité d'arbitrage

10(7) Le comité d'arbitrage, après avoir entendu une question qui lui a été renvoyée, doit rendre des ordonnances en vue du redressement de la question en litige, notamment :

(a) an order settling the provisions of the agreement described in clause 9(1)(a) including

(i) an order determining the job evaluation system required to be applied to all female-dominated and male-dominated classes in the civil service,

(ii) an order that job evaluation be carried out under prescribed conditions, and

(iii) an order fixing the classes to which a job evaluation system shall be applied;

(b) subject to section 7, an order settling the provisions of the agreement described in clause 9(1)(c) including

(i) an order fixing the quantum and allocation of wage adjustments required to be made to comply with this Act,

(ii) an order providing for the orderly implementation of those adjustments within not more than 4 consecutive 12 month periods, commencing during the 12 month period immediately following the date referred to in clause 9(1)(c); or

(c) an order that wage adjustments be implemented in accordance with any agreement reached by the parties described in clause 9(1)(c), or any agreement settled under clause (b).

Settled provisions deemed agreements

10(8) Where the arbitration board settles the provisions of an agreement under clause (7)(a) or (b), the settled provisions shall be deemed to be agreements under clause 9(1)(a) or (c) and shall be binding upon the parties.

Saving remedial power if arbitration delayed

10(9) Where an arbitration board makes an order under clause (7)(b), if the first 12 month period described in sub-clause (7)(b)(ii) has expired, the arbitration board may order that such retroactive wage adjustments as may be necessary and would otherwise be permitted by this Act, be made with respect to that time period.

a) une ordonnance statuant sur les dispositions de l'entente prévue à l'alinéa 9(1)a), y compris une ordonnance :

(i) déterminant le système d'évaluation d'emplois devant être appliqué à toutes les catégories d'emplois de la fonction publique à prédominance féminine et masculine,

(ii) prescrivant que l'évaluation d'emplois soit effectuée selon les conditions prescrites, et

(iii) établissant les catégories à l'égard desquelles un système d'évaluation d'emplois doit être appliqué;

b) sous réserve de l'article 7, une ordonnance statuant sur les dispositions de l'entente prévue à l'alinéa 9(1)c), y compris une ordonnance :

(i) établissant le quantum et l'affectation des rajustements de salaires qui doivent être effectués en vue de l'observation de la présente loi,

(ii) prévoyant la réalisation méthodique de ces rajustements salariaux dans un délai d'au plus 4 périodes consécutives de 12 mois, débutant pendant la période de 12 mois suivant immédiatement la date mentionnée à l'alinéa 9(1)c), ou

c) une ordonnance prescrivant que les rajustements de salaires soient réalisés conformément aux ententes conclues par les parties et prévues à l'alinéa 9(1)c) ou conformément aux ententes sur lesquelles il est statué en vertu de l'alinéa b).

Dispositions réputées être des ententes

10(8) Lorsque le comité d'arbitrage statue sur les dispositions d'une entente en vertu de l'alinéa (7)a) ou b), celles-ci sont réputées être des ententes prévues aux alinéas 9(1)a) ou c) et lient les parties.

Arbitrage retardé et mesures de redressement

10(9) Lorsque le comité d'arbitrage rend une ordonnance en vertu de l'alinéa (7)b) mais que la première période de 12 mois décrite à l'alinéa (7)b)(ii) a pris fin, celui-ci peut ordonner que les rajustements salariaux rétroactifs qui sont nécessaires et que la présente loi aurait permis, soient effectués relativement à cette période.

Further obligations of the commission

11 The commission shall

- (a) throughout the process of implementation of pay equity referred to in subsection 8(1), co-operate with representatives of the Bureau, and in particular provide the executive director with such reports, plans and information as the executive director may require; and
- (b) report to the minister on its progress in implementation of pay equity, at such times and with such information as may be specified in the regulations.

Designation of Pay Equity Commissioner

12(1) The Lieutenant Governor in Council shall designate a member of the commission as Pay Equity Commissioner.

Responsibilities of Pay Equity Commissioner

12(2) The Pay Equity Commissioner shall, in addition to the Commissioner's other responsibilities under *The Civil Service Act*, ensure that pay equity is implemented within the civil service in accordance with this Act, and in particular shall

- (a) in consultation with the commission, initiate and oversee
 - (i) the negotiations to be undertaken by the commission respecting the implementation of pay equity, and
 - (ii) the actions required to be taken by employees of the commission and by administrators of government departments to implement pay equity in accordance with agreements reached with bargaining agents or orders made by an arbitration board; and
- (b) assemble and prepare, such reports, plans and information as the commission or the Commissioner is required to provide to the executive director under clauses 5(3)(e) and 11(a).

Autres devoirs de la Commission de la fonction publique

11 La Commission de la fonction publique doit

- a) pendant toute la procédure de réalisation de l'égalité des salaires, mentionnée au paragraphe 8(1), coopérer avec les représentants du Bureau et en particulier fournir au directeur général les rapports, les plans et les renseignements qu'il exige; et
- b) faire rapport au ministre de ses progrès relatifs à la réalisation de l'égalité des salaires, aux moments et avec les renseignements indiqués dans les règlements.

Commissaire à l'égalité des salaires

12(1) Le lieutenant-gouverneur en conseil désigne un membre de la Commission de la fonction publique au poste de commissaire à l'égalité des salaires.

Responsabilités du commissaire à l'égalité des salaires

12(2) Le commissaire à l'égalité des salaires, en plus des autres responsabilités qu'il assume en vertu de la *Loi sur la fonction publique*, doit assurer la réalisation de l'égalité des salaires dans la fonction publique conformément à la présente loi et doit, notamment :

- a) en consultation avec la Commission de la fonction publique, instaurer et superviser :
 - (i) les négociations que doit entreprendre la Commission de la fonction publique concernant la réalisation de l'égalité des salaires, et
 - (ii) les mesures que les employés de la Commission de la fonction publique et que les administrateurs des ministères doivent prendre afin de réaliser l'égalité des salaires, conformément aux ententes conclues avec les agents négociateurs ou aux ordonnances rendues par un comité d'arbitrage; et
- b) préparer les rapports, les plans et les renseignements que la Commission de la fonction publique ou le commissaire doit fournir au directeur général en vertu des alinéas 5(3)e) et 11a).

PART III

CROWN ENTITIES
AND EXTERNAL AGENCIES**Crown entities, external agencies and pay equity**

13(1) Subject to section 7 and subsection (2), commencing on October 1, 1986, every Crown entity and every external agency named in Schedule A to this Act, shall take such action as may be necessary to implement pay equity throughout each such entity or agency.

Entities and agencies to negotiate

13(2) Throughout the process of implementation of pay equity referred to in subsection (1), each such entity and agency shall

(a) meet and confer with all of the bargaining agents with bargaining rights for employees in the entity or agency and with such employee representatives, if any, as may be elected in accordance with the procedures set out in the regulations;

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

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

Obligation of bargaining agents

13(3) All of the bargaining agents and employee representatives referred to in clause 2(a) shall bargain in good faith making every reasonable effort to reach agreement with the entity or agency affected respecting the implementation of pay equity.

Specific obligations of entities, agencies and bargaining agents

14(1) Without limiting the generality of subsection 13(1), every Crown entity and every external agency named in Schedule A, and every affected bargaining agent and employee representative shall

PARTIE III

ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX
ET AGENCES EXTÉRIEURES**Égalité des salaires**

13(1) À compter du 1^{er} octobre 1986, les organismes gouvernementaux et les agences extérieures désignés à l'annexe A de la présente loi doivent, sous réserve de l'article 7 et du paragraphe (2), prendre les mesures nécessaires afin que l'égalité des salaires soit réalisée dans chacun de ces organismes et agences.

Négociations par les organismes et les agences

13(2) Pendant toute la procédure de réalisation de l'égalité des salaires, prévue au paragraphe (1), les organismes et les agences visés à ce paragraphe :

a) se réunissent et confèrent avec tous les agents négociateurs ayant le droit de négocier au nom des employés des organismes ou des agences et s'il y a lieu, avec les représentants des employés qui sont élus conformément à la procédure établie dans les règlements;

b) divulguent aux agents négociateurs et aux représentants des employés concernés, les renseignements qui sont en leur possession ou sous leur garde et qui se rapportent à la réalisation de l'égalité des salaires; et

c) négocient de bonne foi avec les agents négociateurs et les représentants des employés concernés et accomplissent tous les efforts raisonnables en vue d'arriver à une entente concernant la réalisation de l'égalité des salaires.

Responsabilités des agents négociateurs

13(3) Tous les agents négociateurs et les représentants des employés, visés à l'alinéa 13(2)a), doivent négocier de bonne foi et accomplir tous les efforts raisonnables en vue d'arriver à une entente avec l'organisme ou l'agence concerné, concernant la réalisation de l'égalité des salaires.

Responsabilités particulières

14(1) Sans restreindre la portée générale du paragraphe 13(1), les organismes gouvernementaux et les agences extérieures désignés à l'annexe A ainsi que les agents négociateurs et les représentants des employés qui sont concernés doivent :

(a) endeavour to reach an agreement, by no later than June 30, 1987, respecting

(i) the development or selection, and application, of a single gender-neutral job evaluation system, to all female-dominated and male-dominated classes in the entity or agency, and

(ii) the fixing of the classes to which the required job evaluation system shall be applied;

(b) in accordance with the agreement, apply the required job evaluation system in order to determine and compare the value of the work performed by female-dominated and male-dominated classes; and

(c) endeavour to reach an agreement by no later than September 30, 1988, respecting the quantum, allocation and orderly implementation of pay equity wage adjustments required by this Act;

and each such entity or agency shall implement such wage adjustments as may be necessary to establish pay equity in accordance with the agreement described in clause (c).

Filing of reports

14(2) Each Crown entity, external agency, bargaining agent and employee representative affected, shall file with the executive director

(a) by no later than July 30, 1987, a copy of the agreement described in clause (1)(a); and

(b) by no later than October 30, 1988, a copy of the agreement described in clause (1)(c).

Referral by parties to labour board

15(1) Where any Crown entity or external agency and the bargaining agents and employee representatives affected, fail to reach the agreements described in clauses 14(1)(a) and (c) within the times respectively set out in those clauses, any of them may refer the matter to the board for adjudication.

a) s'efforcer d'arriver à une entente au plus tard le 30 juin 1987, concernant :

(i) le développement ou le choix ainsi que l'application d'un seul système d'évaluation d'emplois sans égard au sexe des personnes, relativement à toutes les catégories d'emplois de l'organisme ou de l'agence, à prédominance féminine et masculine, et

(ii) l'établissement des catégories à l'égard desquelles le système requis d'évaluation d'emplois doit être appliqué;

b) conformément à l'entente, appliquer le système requis d'évaluation d'emplois afin que la valeur du travail accompli par les catégories à prédominance féminine et masculine puisse être établie et comparée; et

c) s'efforcer d'arriver à une entente au plus tard le 30 septembre 1988, concernant le quantum, l'affectation et la réalisation méthodique des rajustements salariaux relatifs à l'égalité des salaires, requis par la présente loi.

Ces organismes ou agences réalisent les rajustements salariaux nécessaires à l'établissement de l'égalité des salaires, conformément à l'entente prévue à l'alinéa c).

Dépôt des rapports

14(2) Les organismes gouvernementaux, les agences extérieures, ainsi que les agents négociateurs et les représentants des employés qui sont concernés déposent auprès du directeur général :

a) une copie de l'entente prévue à l'alinéa (1)a, au plus tard le 30 juillet 1987; et

b) une copie de l'entente prévue à l'alinéa (1)c, au plus tard le 30 octobre 1988.

Renvoi à la Commission

15(1) Lorsqu'un organisme gouvernemental ou une agence extérieure et les agents négociateurs et les représentants des employés qui sont concernés ne peuvent aboutir aux ententes prévues aux alinéas 14(1)a) et c) dans les délais fixés respectivement dans ces alinéas, l'une quelconque des parties peut renvoyer la question à la Commission afin qu'elle rende une décision.

Referral by executive director to labour board

15(2) Where the agreements referred to in clauses 14(1)(a) and (c) are not filed within the times required by subsection 14(2), and the matter has not been referred to the board under subsection (1), the executive director shall, following consultation with the parties referred to in subsection (1), refer the matter to the board.

Further referral

15(3) Where any Crown entity or external agency fails to implement wage adjustments required by this Act, the executive director, or any bargaining agent or employee representative affected, may refer the matter to the board.

Labour board to hear and determine

15(4) Where a matter is referred to the board under subsection (1), (2) or (3), the Crown entity, external agency, and all of the bargaining agents and employee representatives affected, shall be parties to the matter and the board shall proceed to hear and determine it.

Labour Relations Act procedure

15(5) Sections 120, 121 except subsections (7) and (8) thereof, sections 121.2, 121.3 and 121.4 of *The Labour Relations Act* apply, with the necessary modifications and subject to the regulations, in respect of any matter referred to the board under subsection (1), (2) or (3).

Executive director's report

15(6) Where a matter is referred to the board under subsection (1), (2), or (3), the executive director shall prepare a report with respect thereto, and it shall be filed as evidence in the proceedings before the board.

Renvoi à la Commission par le directeur général

15(2) Lorsque les ententes prévues aux alinéas 14(1)a) et c) ne sont pas déposées dans les délais requis par le paragraphe 14(2) et que la question n'a pas été renvoyée à la Commission en vertu du paragraphe (1), le directeur général renvoie cette question à la Commission après avoir consulté les parties mentionnées au paragraphe (1).

Autres renvois

15(3) Lorsqu'un organisme gouvernemental ou une agence extérieure ne réalise pas les rajustements de salaires requis par la présente loi, le directeur général ou tout agent négociateur ou représentant des employés qui est concerné peut renvoyer la question à la Commission.

Question entendue et tranchée par la Commission

15(4) Lorsqu'une question est renvoyée à la Commission en vertu du paragraphe (1), (2) ou (3), l'organisme gouvernemental, l'agence extérieure et tous les agents négociateurs et les représentants des employés qui sont concernés sont constitués parties et la Commission entend et tranche la question.

Application de la *Loi sur les relations de travail*

15(5) Les articles 120, 121 à l'exception des paragraphes (7) et (8) de ce dernier article, 121.2, 121.3 et 121.4 de la *Loi sur les relations de travail* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires et sous réserve des règlements, aux questions renvoyées à la Commission en vertu du paragraphe (1), (2) ou (3).

Rapport du directeur général

15(6) Lorsqu'une question est renvoyée à la Commission en vertu du paragraphe (1), (2) ou (3), le directeur général prépare un rapport relatif à cette question. Le rapport est déposé à titre de preuve lors des procédures se déroulant devant la Commission.

Copies to parties

15(7) All parties to the proceedings shall be given copies of the report filed under subsection (6) and the executive director may be required to testify in the proceedings before the board.

Remedial authority of the board

15(8) Subsections 10(7), (8) and (9) apply, with the necessary modifications, to any referral under this section to the board.

Further obligations of Crown entities and external agencies

16 Every Crown entity, and every external agency named in Schedule A, shall throughout the process of implementation of pay equity referred to in subsection 13(1), co-operate with representatives of the Bureau, and in particular provide the executive director with such reports, plans and information as the executive director may require.

Designation of Pay Equity Officer

17(1) The Lieutenant Governor in Council may by regulation under clause 19(d), require any Crown entity or any external agency, after consultation with bargaining agents having bargaining rights for employees of the entity or agency, to designate any member, officer, or other person as a Pay Equity Officer for the entity or agency.

Duty of Pay Equity Officer

17(2) The Pay Equity Officer shall, in addition to any other responsibilities of the Officer within the Crown entity or external agency, ensure that pay equity is implemented among all of the employees of the entity or agency in accordance with this Act and the regulations and in particular shall

- (a) initiate and oversee
 - (i) the negotiations required to be undertaken by the entities or agencies, and

Copies du rapport aux parties

15(7) Toutes les parties aux procédures reçoivent des copies du rapport déposé en vertu du paragraphe (6). Le directeur général peut être tenu de témoigner lors des procédures se déroulant devant la Commission.

Pouvoir de correction de la Commission

15(8) Les paragraphes 10(7), (8) et (9) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à tout renvoi à la Commission effectué en vertu du présent article.

Autres devoirs des organismes et des agences

16 Les organismes gouvernementaux et les agences extérieures désignés à l'annexe A doivent, pendant toute la procédure de réalisation de l'égalité des salaires, mentionnée au paragraphe 13(1), coopérer avec les représentants du Bureau et en particulier fournir au directeur général les rapports, les plans et les renseignements qu'il exige.

Directeur du contrôle de l'égalité des salaires

17(1) Après consultation avec les agents négociateurs ayant le droit de négocier au nom des employés d'un organisme gouvernemental ou d'une agence extérieure, le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement pris en vertu de l'alinéa 19d), ordonner à l'organisme ou à l'agence de désigner un membre, un cadre ou une autre personne au poste de directeur du contrôle de l'égalité des salaires de l'organisme ou de l'agence en question.

Responsabilités du directeur

17(2) Le directeur du contrôle de l'égalité des salaires, en plus des autres responsabilités qu'il assume dans l'organisme gouvernemental ou l'agence extérieure, doit assurer la réalisation de l'égalité des salaires parmi tous les employés de cet organisme ou agence, conformément à la présente loi et les règlements et doit, notamment :

- a) instaurer et superviser :
 - (i) les négociations que doivent entreprendre les organismes ou les agences, et

(ii) the actions required to be taken by administrators of the entity or agency to implement pay equity in accordance with agreements reached with bargaining agents and employee representatives or orders made by the board; and

(b) assemble and prepare, such reports, plans and information as the Officer, entity or agency is required to provide to the executive director under clause 5(3)(e) and section 16.

Other external agencies to be designated

18(1) The Lieutenant Governor in Council may, from time to time, designate by regulation under clause 19(c), other external agencies which shall take such action as may be necessary to implement pay equity throughout each such agency.

Provisions to apply

18(2) All of the provisions of this Act except Part II other than subsections 10(7), (8) and (9), apply, with the necessary modifications and subject to subsection (3), to every external agency designated in accordance with subsection (1).

Times for implementation, etc.

18(3) In the regulation designating an external agency referred to in subsection (1), the Lieutenant Governor in Council shall prescribe the dates

- (a) when action to implement pay equity must commence;
- (b) when agreements of the kind described in clauses 14(1)(a) and (c) shall be completed and filed;
- (c) when a referral to the board may be made by the external agency, a bargaining agent or employee representative affected; and
- (d) when a referral to the board may be made by the executive director.

(ii) les mesures que les administrateurs de l'organisme ou de l'agence doivent prendre afin de réaliser l'égalité des salaires, conformément aux ententes conclues avec les agents négociateurs et les représentants des employés ou selon les ordonnances rendues par la Commission; et

b) préparer les rapports, les plans et les renseignements que le directeur, l'organisme ou l'agence doit fournir au directeur général en vertu de l'alinéa 5(3)e) et de l'article 16.

Autres agences extérieures désignées

18(1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut désigner, par règlement pris en vertu de l'alinéa 19c), d'autres agences extérieures qui doivent prendre les mesures nécessaires à la réalisation de l'égalité des salaires.

Application des dispositions de la présente loi

18(2) Toutes les dispositions de la présente loi, à l'exception de celles de la partie II mais y compris les paragraphes 10(7), (8) et (9) s'appliquent à chaque agence extérieure désignée conformément au paragraphe (1), avec les adaptations nécessaires et sous réserve du paragraphe (3).

Dates fixées par le lieutenant-gouverneur en conseil

18(3) Le lieutenant-gouverneur en conseil fixe, à l'intérieur du règlement désignant une agence extérieure mentionnée au paragraphe (1), les dates auxquelles :

- a) le programme de réalisation d'égalité des salaires doit débiter;
- b) les ententes de même nature que celles prévues aux alinéas 14(1)a) et c) doivent être complétées et déposées;
- c) un renvoi à la Commission peut être effectué par l'agence extérieure, un agent négociateur ou un représentant des employés qui est concerné; et
- d) un renvoi à la Commission peut être effectué par le directeur général.

Matters to be considered in designating agencies

18(4) In designating external agencies under subsection (1) and prescribing dates under subsection (2), the Lieutenant Governor in Council shall have regard to the need for an orderly process of implementation of pay equity, taking into account

- (a) the number of employees of the agency and the gender distribution of those employees; and
- (b) such other factors as are, in the opinion of the Lieutenant Governor in Council, relevant.

PART IV
GENERAL

Regulations

19 For the purpose of carrying out the provisions of this Act according to their intent, the Lieutenant Governor in Council may make such regulations and orders as are ancillary thereto and not inconsistent therewith; and every regulation or order made under, and in accordance with the authority granted by this section, has the force of law; and without restricting the generality of the foregoing, the Lieutenant Governor in Council may make such regulations and orders not inconsistent with any other provision of this Act

- (a) further defining what constitutes a "male-dominated", and a "female-dominated" class in accordance with sub-clause 1(iii) of the definitions of those terms;
- (b) prescribing the content and format of
 - (i) information, plans and reports required to be filed with the Bureau by any public sector employer, and
 - (ii) information to be included in a report required to be made by the commission pursuant to clause 11(b);
- (c) designating external agencies under subsection 18(1) and specifying the dates referred to in subsection 18(3);
- (d) requiring a Crown entity or external agency to designate under subsection 17(1) any member, officer, or other person as a Pay Equity Officer for the entity or agency;
- (e) prescribing procedures
 - (i) for the election of one or more employee representatives in a Crown entity or external agency,

Questions prises en considération

18(4) Le lieutenant-gouverneur en conseil qui désigne des agences extérieures en vertu du paragraphe (1) et qui fixe les dates en vertu du paragraphe (2) tient compte du besoin d'une procédure méthodique de réalisation de l'égalité des salaires et prend en considération :

- a) le nombre d'employés de l'organisme et le pourcentage d'employés de sexe féminin et masculin; et
- b) les autres facteurs qui, à son avis, sont pertinents.

PARTIE IV
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Règlements

19 Le lieutenant-gouverneur en conseil peut prendre des règlements d'application et des décrets compatibles avec la présente loi et conformes à son esprit; ces règlements et décrets ont force de loi. Il peut notamment, par règlement et décret :

- a) définir plus amplement ce qui constitue une catégorie d'emplois à « prédominance masculine » et à « prédominance féminine », conformément au sous-alinéa 1(iii) de la définition de ces expressions;
- b) déterminer le contenu et le format :
 - (i) des renseignements, des plans et des rapports qu'un employeur du secteur public doit déposer auprès du Bureau, et
 - (ii) des renseignements devant être contenus dans un rapport que la Commission de la fonction publique doit préparer en vertu de l'alinéa 11b);
- c) désigner les agences extérieures en vertu du paragraphe 18(1) et fixer les dates visées au paragraphe 18(3);
- d) ordonner à un organisme gouvernemental ou à une agence extérieure de désigner, en vertu du paragraphe 17(1), un membre, un cadre ou une autre personne au poste de directeur du contrôle de l'égalité des salaires pour l'organisme ou pour l'agence;
- e) déterminer les procédures relatives :
 - (i) à l'élection d'un ou de plusieurs représentants des employés pour un organisme gouvernemental ou une agence extérieure,

(ii) for the filing of a complaint with the board with respect thereto, and

(iii) for the filing of a complaint with the board by the executive director under clause 5(3)(f),

and specifying which provisions of *The Labour Relations Act* shall apply to enable the board to hear and determine any such complaints and to enforce its orders or decisions; and

(f) designating 1 or more special panels of the board to hear and determine any matter referred to it under this Act.

(ii) au dépôt d'une plainte auprès de la Commission, à l'égard de l'élection visée au sous-alinéa (i), et

(iii) au dépôt d'une plainte auprès de la Commission, fait par le directeur général en vertu de l'alinéa 5(3)f),

et préciser les dispositions de la *Loi sur les relations de travail* qui doivent s'appliquer afin de permettre à la Commission d'entendre et de trancher les plaintes en question et de rendre exécutoires ses ordonnances ou ses décisions; et

f) désigner un ou plusieurs comités spéciaux de la Commission, afin qu'ils entendent et tranchent les questions qui leur sont renvoyées en vertu de la présente loi.

Reference in Continuing Consolidation

20 This Act may be referred to as chapter P13 of the *Continuing Consolidation of the Statutes of Manitoba*.

Commencement of Act

21 This Act comes into force on the day it receives the royal assent.

Codification permanente

20 La présente loi est le chapitre P13 de la *Codification permanente des lois du Manitoba*.

Entrée en vigueur

21 La présente loi entre en vigueur le jour de sa sanction.

SCHEDULE A**EXTERNAL AGENCIES**

Health Care Facilities

1. Bethesda Hospital
2. Brandon Hospital
3. Churchill Hospital
4. Concordia Hospital
5. Dauphin Hospital
6. Deer Lodge Hospital
7. Flin Flon Hospital
8. Grace Hospital
9. Health Sciences Centre
10. Manitoba Cancer Foundation, The
11. Misericordia Hospital
12. Morden District Hospital
13. Morris Hospital
14. Portage Hospital
15. Selkirk Hospital
16. Seven Oaks Hospital
17. St. Amant Centre
18. St. Boniface Hospital
19. Steinbach Hospital
20. Swan River Hospital
21. The Pas Hospital
22. Thompson Hospital
23. Victoria Hospital
24. Winkler Bethel Hospital

Post-Secondary Educational Institutions

1. Brandon University
2. Université de Saint-Boniface
3. University of Manitoba
4. University of Winnipeg
5. University College of the North

S.M. 2004, c. 16, s. 43; S.M. 2005, c. 13, s. 16; S.M. 2011, c. 16, s. 46.

ANNEXE A**AGENCES EXTÉRIEURES**

Établissements de soins médicaux

1. Hôpital Bethesda
2. Hôpital de Brandon
3. Hôpital de Churchill
4. Hôpital Concordia
5. Hôpital de Dauphin
6. Hôpital Deer Lodge
7. Hôpital de Flin Flon
8. Hôpital Grace
9. Centre des sciences médicales
10. Fondation manitobaine du cancer
11. Hôpital Misericordia
12. Hôpital du district de Morden
13. Hôpital de Morris
14. Hôpital de Portage
15. Hôpital de Selkirk
16. Hôpital de Seven Oaks
17. Centre Saint-Amant
18. Hôpital de Saint-Boniface
19. Hôpital de Steinbach
20. Hôpital de Swan River
21. Hôpital de The Pas
22. Hôpital de Thompson
23. Hôpital Victoria
24. Hôpital Bethel de Winkler

Établissements d'enseignement postsecondaire

1. Université de Brandon
2. Université de Saint-Boniface
3. Université du Manitoba
4. Université de Winnipeg
5. Collège universitaire du Nord

L.M. 2004, c. 16, art. 43; L.M. 2011, c. 16, art. 46.