



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.*

As of 31 May 2023, this is the most current version available. It is current for the period set out in the footer below.

Le texte figurant ci-dessous constitue la codification la plus récente en date du 31 mai 2023. Son contenu était à jour pendant la période indiquée en bas de page.

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

SM 2019, c. 5, s. 22

SM 2021, c. 11, s. 116

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)

in force on 26 Feb 2022 (proc: 18 Feb 2022)

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

L.M. 2019, c. 5, art. 22

L.M. 2021, c. 11, art. 116

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)

en vigueur le 26 févr. 2022 (proclamation : 18 févr. 2022)

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
- 9-11 Repealed
- 12 Pay Equity Commissioner

PART III CROWN ENTITIES AND EXTERNAL AGENCIES

- 13 Implementation and bargaining
- 14-16 Repealed
- 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
- 9-11 Abrogés
- 12 Commissaire à l'égalité des salaires

PARTIE III ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX ET AGENCES EXTÉRIEURES

- 13 Réalisation de l'égalité des salaires, négociation
- 14-16 Abrogés
- 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

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

CHAPITRE P13

LOI SUR L'ÉGALITÉ DES SALAIRES

(Sanctionnée le 11 juillet 1985)

ATTENDU QU'une grande partie de la main d'œuvre 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 :

"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* had been declared to apply, pursuant to subsection 2(3) of that Act as that Act read immediately before its repeal, 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 »)

"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

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

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")

« **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;

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

(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* as that Act read immediately before its repeal; (« 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 successor of a 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 »)

"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,

employés qui sont concernés, pourqu'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")

« **commissaire à l'égalité des salaires** » Personne désignée à ce poste en vertu du paragraphe 12(1). ("Pay Equity Commissioner")

« **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")

(b) in the case of a public sector employer which employs 500 or more employees as of the date referred to in clause (a), 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 clause (a), 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 clause (a), 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 clause (a), 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 »)

"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 »)

« **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, 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 du c. C110 des *L.R.M. 1987*, dans sa version antérieure à son abrogation, avait 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")

« **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;

"Pay Equity Commissioner" means the person 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, 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; S.M. 2019, c. 5, s. 22; S.M. 2021, c. 11, s. 116.

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 au c. C110 des *L.R.M. 1987*, dans sa version antérieure à son abrogation. ("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; L.M. 2021, c. 11, art. 116.

General objects and purposes

2 The objects and purposes of this Act are

(a) to establish the principle of pay equity in Manitoba; and

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) to inform employers, employees and bargaining agents, within the public and private sectors, of the principles and practices of pay equity.

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 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.

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.

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.

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.

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.

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 appointed under *The Public 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

- (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 Pay Equity Commissioner, 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

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 nommée en conformité avec 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) 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 le commissaire à l'égalité des salaires 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) 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 government departments, 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 government departments, entity, agency, Commissioner or Officer shall provide the required material to the executive director within such reasonable time as the executive director specifies; and

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

S.M. 2021, c. 11, s. 116.

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 d'un ministère, 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 ce dernier puisse exercer la fonction prévue à l'alinéa (2)b). Les entités et les personnes visées fournissent au directeur général les documents requis, dans le délai raisonnable qu'il indique;

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

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.

L.M. 2021, c. 11, art. 116.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 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 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 government 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 respecting the implementation of pay equity.

S.M. 2021, c. 11, s. 116.

9 to 11 [Repealed]

S.M. 2021, c. 11, s. 116.

Designation of Pay Equity Commissioner

12(1) The Lieutenant Governor in Council shall designate the Public Service Commissioner appointed under *The Public Service Act* as Pay Equity Commissioner.

PARTIE II
FONCTION PUBLIQUE

Égalité des salaires dans la fonction publique

8(1) À compter du 1^{er} octobre 1985, le gouvernement doit, 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 :

a) se réunit et confère avec tous les agents négociateurs ayant le droit de négocier au nom des employés de la fonction publique;

b) divulgue aux agents négociateurs concernés les renseignements qui sont en la possession ou sous la garde du gouvernement et qui se rapportent à la réalisation de l'égalité des salaires;

c) négocie de bonne foi avec les agents négociateurs concernés et fait 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 concernant la réalisation de l'égalité des salaires.

L.M. 2021, c. 11, art. 116.

9 à 11 [Abrogés]

L.M. 2021, c. 11, art. 116.

Commissaire à l'égalité des salaires

12(1) Le lieutenant-gouverneur en conseil désigne le commissaire de la fonction publique nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique* au poste de commissaire à l'égalité des salaires.

Responsibilities of Pay Equity Commissioner

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

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

S.M. 2021, c. 11, s. 116.

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) instaurer et superviser :
 - (i) les négociations qu'il faut entreprendre concernant la réalisation de l'égalité des salaires, et
 - (ii) les mesures que les ministères doivent prendre afin de réaliser l'égalité des salaires, conformément aux ententes conclues avec les agents négociateurs; et
- b) préparer les rapports, les plans et les renseignements que le commissaire doit fournir au directeur général en vertu de l'alinéa 5(3)e).

L.M. 2021, c. 11, art. 116.

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.

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.

14 to 16 [Repealed]

S.M. 2021, c. 11, s. 116.

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
 - (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).

S.M. 2021, c. 11, s. 116.

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.

14 à 16 [Abrogés]

L.M. 2021, c. 11, art. 116.

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) 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).

L.M. 2021, c. 11, art. 116.

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.

Provisions to apply

18(2) All of the provisions of this Act except Part II 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) [repealed] S.M. 2021, c. 11, s. 116;
- (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.

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.

S.M. 2021, c. 11, s. 116.

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, 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) [abrogé] L.M. 2021, c. 11, art. 116;
- 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.

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.

L.M. 2021, c. 11, art. 116.

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 clause (c) 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) [repealed] S.M. 2021, c. 11, s. 116;

(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,

(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),

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 à l'alinéa c) 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) [abrogé] L.M. 2021, c. 11, art. 116;

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) 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),

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.

S.M. 2019, c. 5, s. 22; S.M. 2021, c. 11, s. 116.

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.

L.M. 2019, c. 5, art. 22; L.M. 2021, c. 11, art. 116.

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.