



CANADA

CONSOLIDATION

CODIFICATION

Pay Equity Regulations

Règlement sur l'équité salariale

SOR/2021-161

DORS/2021-161

Current to May 17, 2023

À jour au 17 mai 2023

Last amended on August 31, 2021

Dernière modification le 31 août 2021

OFFICIAL STATUS OF CONSOLIDATIONS

Subsections 31(1) and (3) of the *Legislation Revision and Consolidation Act*, in force on June 1, 2009, provide as follows:

Published consolidation is evidence

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

...

Inconsistencies in regulations

(3) In the event of an inconsistency between a consolidated regulation published by the Minister under this Act and the original regulation or a subsequent amendment as registered by the Clerk of the Privy Council under the *Statutory Instruments Act*, the original regulation or amendment prevails to the extent of the inconsistency.

LAYOUT

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

NOTE

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

CARACTÈRE OFFICIEL DES CODIFICATIONS

Les paragraphes 31(1) et (3) de la *Loi sur la révision et la codification des textes législatifs*, en vigueur le 1^{er} juin 2009, prévoient ce qui suit :

Codifications comme élément de preuve

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

[...]

Incompatibilité — règlements

(3) Les dispositions du règlement d'origine avec ses modifications subséquentes enregistrées par le greffier du Conseil privé en vertu de la *Loi sur les textes réglementaires* l'emportent sur les dispositions incompatibles du règlement codifié publié par le ministre en vertu de la présente loi.

MISE EN PAGE

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

NOTE

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

TABLE OF PROVISIONS

Pay Equity Regulations

	Interpretation
1	Definitions
2	References to employers
	Postings — General Rules
3	Format and place
4	Accessibility
5	Information to be provided
6	Date of posting
	Pay Equity Plan
7	Notice — employer’s obligation
8	Notice — group of employers’ obligation
9	Notice — establishment of plan without committee
	Process for Establishment of Pay Equity Plan
	Frozen Compensation
10	Prohibited comparison — frozen compensation
	Factors
11	Calculation — equal average method
12	Calculation — equal line method
13	Clarification
	Rules if Regression Lines Cross
14	Choice of method
15	Segmented line method
16	Sum of differences method
17	Clarification
	Obligations — No Predominantly Male Job Classes
18	Application
19	Choice of method
20	Determination of value of work

TABLE ANALYTIQUE

Règlement sur l'équité salariale

	Définitions et interprétation
1	Définitions
2	Mentions de l'employeur
	Règles générales sur l'affichage
3	Forme et endroit
4	Accessibilité
5	Renseignements à fournir
6	Date d'affichage
	Plan d'équité salariale
7	Avis : obligation de l'employeur
8	Avis : obligation du groupe d'employeurs
9	Avis : établissement d'un plan sans comité
	Processus d'établissement du plan d'équité salariale
	Rémunération gelée
10	Comparaison interdite : rémunération gelée
	Facteurs
11	Calcul : méthode de la moyenne égale
12	Calcul : méthode de la droite égale
13	Précision
	Règles en cas de croisement des droites de régression
14	Choix de la méthode
15	Méthode de la droite segmentée
16	Méthode de la somme des différences
17	Précision
	Obligations : aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine
18	Champ d'application
19	Choix de la méthode
20	Établissement de la valeur du travail

21	Criterion	21	Critère
22	Method	22	Méthode
23	Calculation of compensation	23	Calcul de la rémunération
24	Exclusions from compensation	24	Formes de rémunération exclues
25	Differences in compensation excluded	25	Écarts de rémunération exclus
26	Comparison of compensation	26	Comparaison de la rémunération
27	Compensation comparison methods	27	Méthodes de comparaison de la rémunération
28	Equal average method	28	Méthode de la moyenne égale
29	Equal line method	29	Méthode de la droite égale
	Additional Information in Pay Equity Plan		Renseignements supplémentaires à inclure dans le plan d'équité salariale
30	Job classes chosen or created	30	Catégories d'emploi choisies ou créées
31	Determination — value already determined	31	Décision : valeur déjà établie
	Confidentiality		Confidentialité
32	Confidentiality of data received from another employer	32	Confidentialité des données reçues d'un autre employeur
	Posting		Affichage
33	Draft pay equity plan	33	Ébauche de plan d'équité salariale
34	Final version of pay equity plan	34	Version définitive du plan d'équité salariale
35	Notice — increases and phase-in period	35	Avis : augmentations et échelonnement
	Pay Equity Maintenance Review		Révision du maintien de l'équité salariale
	Updated Pay Equity Plan		Mise à jour du plan d'équité salariale
36	Notice — employer's obligation	36	Avis : obligation de l'employeur
37	Notice — group of employers' obligation	37	Avis : obligation du groupe d'employeurs
38	Notice — update of plan without committee	38	Avis : mise à jour du plan sans comité
	Process for Updating Pay Equity Plan		Processus pour la mise à jour du plan d'équité salariale
39	Workplace information	39	Renseignements sur le milieu de travail
40	Excluded changes	40	Changements exclus
41	Use of workplace information — first period	41	Utilisation des renseignements : première période
42	Job classes not treated as part of group	42	Catégories d'emploi considérées comme ne faisant pas partie d'un groupe
43	Group of job classes — number of employees	43	Groupe de catégories d'emploi : nombre d'employés
44	Calculation of compensation	44	Calcul de la rémunération
45	Prohibited comparison — frozen compensation	45	Comparaison interdite : rémunération gelée
46	Difference in compensation during last period	46	Écart de rémunération pour la dernière période
	Posting		Affichage
47	Postings regarding updating	47	Affichage concernant la mise à jour

48	Final version of revised pay equity plan
49	Notice — increases
50	Determination by member or panel
51	Decision or document issued by Pay Equity Commissioner
	Lump Sum
52	Entitlement

Annual Statement

53	Employer
----	----------

Transfers

54	Final version of pay equity plan
----	----------------------------------

Coming into Force

*55	S.C. 2018, c. 27
-----	------------------

SCHEDULE

48	Version définitive du plan d'équité salariale actualisé
49	Avis : augmentations
50	Décision du membre instructeur ou du président de l'instruction
51	Décision ou document du Commissaire à l'équité salariale
	Sommes forfaitaires
52	Droit

Déclarations annuelles

53	Employeur
----	-----------

Transfert

54	Version définitive du plan d'équité salariale
----	---

Entrée en vigueur

*55	L.C. 2018, ch. 27
-----	-------------------

ANNEXE

Registration
SOR/2021-161 June 24, 2021

PAY EQUITY ACT

Pay Equity Regulations

P.C. 2021-637 June 24, 2021

His Excellency the Administrator of the Government of Canada in Council, on the recommendation of the Minister of Labour, pursuant to subsection 181(1) of the *Pay Equity Act*^a, makes the annexed *Pay Equity Regulations*.

Enregistrement
DORS/2021-161 Le 24 juin 2021

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Règlement sur l'équité salariale

C.P. 2021-637 Le 24 juin 2021

Sur recommandation de la ministre du Travail et en vertu du paragraphe 181(1) de la *Loi sur l'équité salariale*^a, Son Excellence l'administrateur du gouvernement du Canada en conseil prend le *Règlement sur l'équité salariale*, ci-après.

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

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

Interpretation

Definitions

1 The following definitions apply in these Regulations.

Act means the *Pay Equity Act*. (*Loi*)

band has the same meaning as in subsection 49(2) of the Act. (*bande*)

frozen, in respect of compensation associated with a job class, means that the compensation includes

(a) salary at a rate that is continued in force under section 107 of the *Federal Public Sector Labour Relations Act*;

(b) salary at a rate set out in a collective agreement applicable to a bargaining unit for which a strike may be declared or authorized without contravening subsection 194(1) of that Act or for which the conditions in paragraphs 89(1)(a) to (d) of the *Canada Labour Code* are met; or

(c) salary at a rate that

(i) under section 56 of the *Federal Public Sector Labour Relations Act*, cannot be altered except under a collective agreement or with the consent of the Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board,

(ii) under subsection 24(4) of the *Canada Labour Code*, cannot be altered except pursuant to a collective agreement or with the consent of the Canada Industrial Relations Board, or

(iii) under paragraph 50(b) of the *Canada Labour Code*, cannot be altered without the consent of the bargaining agent. (*gelée*)

References to employers

2 If a group of employers is recognized by the Pay Equity Commissioner as a single employer under section 106 of the Act, every reference in sections 10, 14 and 15, subsection 16(1), sections 18 to 20 and 22, subsections 23(1) to (6), and sections 24 to 26, 28 to 31, 39 and 41 to 46 to an employer is, in respect of the group of employers, to be

Définitions et interprétation

Définitions

1 Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.

bande S'entend au sens du paragraphe 49(2) de la Loi. (*band*)

gelée Se dit de la rémunération qui est associée à une catégorie d'emploi et qui comprend l'un des salaires suivants :

a) un salaire dont le taux demeure en vigueur en raison de l'article 107 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*;

b) un salaire dont le taux est prévu dans une convention collective régissant une unité de négociation pour laquelle une grève peut être déclarée ou autorisée sans contrevenir au paragraphe 194(1) de cette loi ou pour laquelle les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) du *Code canadien du travail* sont remplies;

c) un salaire dont le taux ne peut être modifié, selon le cas :

(i) en raison de l'article 56 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, sauf si la modification se fait conformément à une convention collective ou est approuvée par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,

(ii) en raison du paragraphe 24(4) du *Code canadien du travail*, sauf si la modification se fait conformément à une convention collective ou est approuvée par le Conseil canadien des relations industrielles,

(iii) en raison de l'alinéa 50b) du *Code canadien du travail*, sans le consentement de l'agent négociateur. (*frozen*)

Loi La *Loi sur l'équité salariale*. (*Act*)

Mentions de l'employeur

2 Si un groupe d'employeurs est reconnu par le Commissaire à l'équité salariale comme étant un seul employeur en vertu de l'article 106 de la Loi, en ce qui concerne ce groupe d'employeurs, toute mention de l'employeur aux articles 10, 14 et 15, au paragraphe 16(1), aux articles 18 à 20 et 22, aux paragraphes 23(1) à (6) et aux articles 24 à

read as a reference to that group of employers, unless the context otherwise requires.

Postings — General Rules

Format and place

3 A document that is required under the Act to be posted must be posted in printed or electronic form and in such a way as to be readily available to all employees to whom the document relates. A document in printed format must be posted in a conspicuous place.

Accessibility

4 If an employee to whom a document that is required to be posted under the Act relates has a *disability* as defined in section 2 of the *Accessible Canada Act*, that document must be posted in a form that is accessible to that employee.

Information to be provided

5 An employer that posts in electronic form a document that it is required to post under the Act must provide the employees to whom the document relates with any information necessary to enable them to access the document.

Date of posting

6 An employer that makes any posting under the Act must indicate in the posting the date on which the posting is made.

Pay Equity Plan

Notice — employer's obligation

7 (1) An employer that is required to post a notice under subsection 14(1) or (2) of the Act must do so within 60 days after the day on which it becomes subject to the Act.

Duration of posting

(2) The employer must keep the notice posted until it posts the final version of the pay equity plan in accordance with subsection 55(1) or paragraph 57(2)(b) or 94(1)(b) of the Act, until it posts a notice under subsection 15(1) or (2) of the Act or until it becomes required under subsection 30(6) of the Act to establish more than one pay equity plan.

Notice — group of employers' obligation

8 (1) An employer that is in a group of employers and that is required to post a notice under subsection 15(1) or (2) of the Act must do so within 60 days after the day on

26, 28 à 31, 39 et 41 à 46 vaut mention de ce groupe d'employeurs, sauf indication contraire du contexte.

Règles générales sur l'affichage

Forme et endroit

3 Tout document devant être affiché sous le régime de la Loi l'est sous forme imprimée ou électronique, de façon à ce qu'il soit facilement accessible à tous les employés visés et, s'il est affiché sous forme imprimée, dans un endroit bien en vue.

Accessibilité

4 Si un employé visé par un document devant être affiché sous le régime de la Loi a un *handicap* au sens de l'article 2 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, le document est affiché dans un format qui est accessible à celui-ci.

Renseignements à fournir

5 Si un employeur affiche sous forme électronique un document qu'il est tenu d'afficher sous le régime de la Loi, il fournit aux employés visés par le document les renseignements nécessaires pour que ceux-ci puissent y accéder.

Date d'affichage

6 L'employeur qui effectue un affichage sous le régime de la Loi indique dans celui-ci la date à laquelle il est fait.

Plan d'équité salariale

Avis : obligation de l'employeur

7 (1) L'employeur tenu d'afficher un avis en application des paragraphes 14(1) ou (2) de la Loi le fait dans les soixante jours suivant la date à laquelle il est devenu assujéti à la Loi.

Durée de l'affichage

(2) Il maintient l'avis affiché jusqu'à ce qu'il affiche la version définitive du plan d'équité salariale en application du paragraphe 55(1) ou des alinéas 57(2)(b) ou 94(1)(b) de la Loi, jusqu'à ce qu'il affiche un avis en application des paragraphes 15(1) ou (2) de la Loi ou jusqu'à ce qu'il soit tenu d'établir plus d'un plan d'équité salariale en application du paragraphe 30(6) de la Loi.

Avis : obligation du groupe d'employeurs

8 (1) L'employeur tenu d'afficher un avis en application des paragraphes 15(1) ou (2) de la Loi le fait dans les soixante jours suivant la date à laquelle le groupe

which the group of employers becomes subject to the Act for the purposes of subsection 55(1) and paragraphs 61(1)(b) and 89(2)(b) of the Act.

Duration of posting

(2) The employer must keep the notice posted until each employer in the group of employers posts the final version of the pay equity plan in accordance with subsection 55(1) or paragraph 57(2)(b) of the Act, until the employer posts a notice under subsection 14(1) or (2) of the Act or until the group of employers becomes required under subsection 30(6) of the Act to establish more than one pay equity plan.

Notice — establishment of plan without committee

9 (1) An employer that is required, under section 25, 26, 28 or 29 of the Act, to post a notice of the establishment of a pay equity plan without a pay equity committee must do so within 60 days after the day on which the Pay Equity Commissioner approves the establishment of the plan without a committee.

Duration of posting

(2) The employer must keep the notice posted until it posts the final version of the pay equity plan in accordance with subsection 55(1) or paragraph 57(2)(b) or 94(1)(b) of the Act.

Process for Establishment of Pay Equity Plan

Frozen Compensation

Prohibited comparison — frozen compensation

10 In carrying out the comparison of compensation under sections 47 to 50 of the Act, an employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — must ensure that no comparison is made between frozen compensation associated with a predominantly female or predominantly male job class and compensation that is not frozen and that is associated with a predominantly female or predominantly male job class in which unionized employees occupy positions, unless the salary rate that is used to determine salary in the calculation of the frozen compensation associated with a job class is

(a) the salary rate obtained by adding, to the highest salary rate in the range of salary rates for positions in the job class, the product obtained by multiplying

(i) the salary at the highest rate in the range of salary rates for positions in the job class

d'employeurs dont il fait partie est devenu assujéti à la Loi pour l'application du paragraphe 55(1) et des alinéas 61(1)(b) et 89(2)(b) de Loi.

Durée de l'affichage

(2) Il maintient l'avis affiché jusqu'à ce que chaque employeur faisant partie de son groupe d'employeurs affiche la version définitive du plan d'équité salariale en application du paragraphe 55(1) ou de l'alinéa 57(2)(b) de la Loi, jusqu'à ce qu'il affiche un avis en application des paragraphes 14(1) ou (2) de la Loi ou jusqu'à ce que son groupe d'employeurs soit tenu d'établir plus d'un plan d'équité salariale en application du paragraphe 30(6) de la Loi.

Avis : établissement d'un plan sans comité

9 (1) L'employeur tenu d'afficher, en application des articles 25, 26, 28 ou 29 de la Loi, un avis d'établissement du plan d'équité salariale sans comité d'équité salariale le fait dans les soixante jours suivant la date à laquelle le Commissaire à l'équité salariale a autorisé l'établissement du plan sans comité.

Durée de l'affichage

(2) Il maintient l'avis affiché jusqu'à ce qu'il affiche la version définitive du plan d'équité salariale en application du paragraphe 55(1) ou des alinéas 57(2)(b) ou 94(1)(b) de la Loi.

Processus d'établissement du plan d'équité salariale

Rémunération gelée

Comparaison interdite : rémunération gelée

10 Dans le cadre de la comparaison de la rémunération faite au titre des articles 47 à 50 de la Loi, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — veille à ne pas comparer la rémunération gelée associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine avec la rémunération non gelée associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine regroupant des postes occupés par des employés syndiqués, sauf si, dans le calcul de la rémunération gelée associée à une catégorie d'emploi, le taux de salaire utilisé pour déterminer le salaire est :

a) soit la somme du taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi et du produit de la multiplication des facteurs suivants :

by

(ii) the average percentage by which, since the compensation associated with the job class became frozen, the salary for positions in job classes that contain positions occupied by unionized employees in respect of whom the pay equity plan applies and who are governed by a collective agreement that is not expired has increased; or

(b) if a pay equity committee has been established, the salary rate determined using a method other than the one set out in paragraph (a) that minimizes, to the extent possible, the differences in compensation that result only from the compensation associated with a job class being frozen.

Factors

Calculation – equal average method

11 (1) The factor referred to in paragraph 49(1)(d) of the Act and the factor referred to in paragraph 28(d) are determined by the formula

$$((A \times B) - C) \div D$$

where

A is the number of predominantly female job classes within the band;

B is,

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

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

(c) if there are no predominantly male job classes within the band, the compensation calculated under paragraph 49(1)(b) of the Act or paragraph 28(b), as the case may be;

C is the sum of the compensation associated with the predominantly female job classes within the band; and

D is the sum of the differences, for each predominantly female job class within the band whose compensation is less than the value determined for B, between the value of B and the compensation associated with the job class.

(i) le taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi,

(ii) la moyenne en pourcentage par laquelle, depuis que la rémunération associée à la catégorie d'emploi est devenue gelée, le salaire associé aux postes compris dans les catégories d'emploi regroupant des postes occupés par des employés syndiqués visés par le plan d'équité salariale et régis par une convention collective non expirée a été augmenté;

b) soit, dans le cas où un comité d'équité salariale a été établi, le taux de salaire qui résulte d'une méthode de calcul autre que celle prévue à l'alinéa a) qui réduit autant que possible les écarts de rémunération qui sont uniquement attribuables au fait que la rémunération associée à une catégorie d'emploi est gelée.

Facteurs

Calcul : méthode de la moyenne égale

11 (1) Le facteur visé à l'alinéa 49(1)d) de la Loi et le facteur visé à l'alinéa 28d) sont calculés au moyen de la formule suivante :

$$((A \times B) - C) \div D$$

où :

A représente le nombre de catégories d'emploi à prédominance féminine dans la bande;

B selon le cas :

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

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

c) s'il n'y a aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la bande, la rémunération calculée au titre de l'alinéa 49(1)b) de la Loi ou de l'alinéa 28b), selon le cas;

C la somme des rémunérations associées aux catégories d'emploi à prédominance féminine dans la bande;

D la somme des différences, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine dans la bande dont la rémunération est inférieure à la valeur de l'élément B, entre cette valeur et la rémunération associée à la catégorie d'emploi.

Clarification

(2) In the calculation of the factor referred to in paragraph 28(d), references in subsection (1) to a predominantly male job class are to be read as references to a predominantly male job class chosen or created, as the case may be, under subsection 19(1).

Calculation — equal line method

12 (1) With respect to a predominantly female job class, the factor referred to in paragraph 50(1)(c) of the Act and the factor referred to in paragraph 29(1)(c) are determined by the formula

$$((A \times B) \div C) + (D - (E \times B))$$

where

A is determined by the formula

$$F \div G$$

where

F is the absolute value of the difference between the compensation associated with the predominantly female job class and the compensation associated with a predominantly male job class, were such a job class located on the male regression line, in which the value of the work performed is equal to that of the predominantly female job class, and

G is the compensation associated with such a predominantly male job class;

B is determined by the formula

$$((H - I) - (J \times K)) \div (L - (M \times K))$$

where

H is the sum of the products obtained by multiplying, for each predominantly female job class, the value of work performed in the job class by the compensation associated with a predominantly male job class, were such a job class located on the male regression line, in which the value of the work performed is equal to that of the predominantly female job class,

I is the sum of the products obtained by multiplying, for each predominantly female job class, the value of work performed in the job class by the compensation associated with that job class,

J is determined by the formula

$$(P - Q) \div R$$

where

P is the sum of the compensation associated with predominantly male job classes, were

Précision

(2) Pour le calcul du facteur visé à l'alinéa 28d), toute mention au paragraphe (1) d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine vaut mention d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine choisie ou créée, selon le cas, au titre du paragraphe 19(1).

Calcul : méthode de la droite égale

12 (1) Le facteur visé à l'alinéa 50(1)c) de la Loi et le facteur visé à l'alinéa 29(1)c) sont, à l'égard d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine, calculés au moyen de la formule suivante :

$$((A \times B) \div C) + (D - (E \times B))$$

où :

A représente le résultat de la formule suivante :

$$F \div G$$

où :

F représente la valeur absolue de la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi à prédominance féminine et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine à l'égard de laquelle la valeur du travail accompli serait égale si cette catégorie d'emploi se trouvait sur la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine;

G la rémunération associée à une telle catégorie d'emploi à prédominance masculine;

B le résultat de la formule suivante :

$$((H - I) - (J \times K)) \div (L - (M \times K))$$

où :

H représente la somme des produits de la multiplication, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine, de la valeur du travail accompli dans la catégorie d'emploi par la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine à l'égard de laquelle la valeur du travail accompli serait égale si cette catégorie d'emploi se trouvait sur la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine;

I la somme des produits de la multiplication, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine, de la valeur du travail accompli dans la catégorie d'emploi par la rémunération qui est associée à cette catégorie d'emploi;

J le résultat de la formule suivante :

$$(P - Q) \div R$$

such job classes located on the male regression line, in which the value of the work performed is equal to that of the predominantly female job classes,

- Q** is the sum of the compensation associated with the predominantly female job classes, and
- R** is the sum of the absolute values of the differences, for each predominantly female job class that is located below the male regression line, between the compensation associated with the job class and the compensation associated with a predominantly male job class, were such a job class located on the male regression line, in which the value of the work performed is equal to that of the predominantly female job class;
- K** is the sum of the products obtained by multiplying, for each predominantly female job class that is located below the male regression line, the value of the work performed in the job class by the absolute value of the difference between the compensation associated with the job class and the compensation associated with a predominantly male job class, were such a job class located on the male regression line, in which the value of the work performed is equal to that of the predominantly female job class,
- L** is the sum of the products obtained by multiplying, for each predominantly female job class that is located below the male regression line, the value of the work performed in that job class by the quotient calculated for the job class using the formula set out in A in this subsection,
- M** is determined by the formula

$$(N \div O)$$

where

- N** is the sum of the quotients calculated using the formula set out in A in this subsection, for each predominantly female job class that is located below the male regression line, and
- O** is the sum of the absolute values of the differences between the compensation associated with each predominantly female job class that is located below the male regression line and the compensation associated with a predominantly male job class, were

où :

- P** représente la somme des rémunérations associées aux catégories d'emploi à prédominance masculine à l'égard desquelles la valeur du travail accompli serait égale à la valeur du travail accompli dans les catégories d'emploi à prédominance féminine si ces catégories d'emploi à prédominance masculine se trouvaient sur la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine;
- Q** la somme des rémunérations associées aux catégories d'emploi à prédominance féminine;
- R** la somme des valeurs absolues représentant les différences, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine qui se situe en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine, entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine à l'égard de laquelle la valeur du travail accompli serait égale si cette catégorie d'emploi se trouvait sur la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine;
- K** la somme des produits de la multiplication, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine qui se situe en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine, de la valeur du travail accompli dans la catégorie d'emploi par la valeur absolue de la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine à l'égard de laquelle la valeur du travail accompli serait égale si cette catégorie d'emploi se trouvait sur la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine;
- L** la somme des produits de la multiplication, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine qui se situe en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine, de la valeur du travail accompli dans la catégorie d'emploi par le quotient calculé, pour cette catégorie d'emploi, au moyen de la formule prévue à l'élément A du présent paragraphe;

such a job class located on the male regression line, in which the value of the work performed is equal to that of the predominantly female job class;

- C** is an amount equal to the difference referred to in paragraph 50(1)(c) of the Act or paragraph 29(1)(c), as the case may be;
- D** is the value determined for J in this subsection; and
- E** is the value determined for M in this subsection.

Job class chosen or created

(2) In the calculation of the factor referred to in paragraph 29(1)(c), a reference in subsection (1) to a predominantly male job class is to be read as a reference to a predominantly male job class chosen or created, as the case may be, under subsection 19(1).

Clarification

13 The factors referred to in sections 11 and 12 must be calculated without regard either to the number of employees or to the number of positions in a job class.

Rules if Regression Lines Cross

Choice of method

14 For the purposes of subsection 50(2) of the Act, the following rules apply:

- (a)** an employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — must apply the rules set out in paragraphs 50(1)(b) to (d) of the Act,

M le résultat de la formule suivante :

$$N \div O$$

où :

- N** représente la somme des quotients calculés, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine qui se situe en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine, au moyen de la formule prévue à l'élément A du présent paragraphe;
- O** la somme des valeurs absolues représentant les différences, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine qui se situe en dessous de la droite de régression à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine, entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine à l'égard de laquelle la valeur du travail accompli serait égale si cette catégorie d'emploi se trouvait sur la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine;
- C** le montant qui est égal à la différence visée à l'alinéa 50(1)c) de la Loi ou à l'alinéa 29(1)c), selon le cas;
- D** la valeur de l'élément J du présent paragraphe;
- E** la valeur de l'élément M du présent paragraphe.

Catégorie d'emploi choisie ou créée

(2) Pour le calcul du facteur visé à l'alinéa 29(1)c), toute mention au paragraphe (1) d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine vaut mention d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine choisie ou créée, selon le cas, au titre du paragraphe 19(1).

Précision

13 Il n'est pas tenu compte du nombre d'employés ou du nombre de postes des catégories d'emploi dans le calcul des facteurs visés aux articles 11 ou 12.

Règles en cas de croisement des droites de régression

Choix de la méthode

14 Pour l'application du paragraphe 50(2) de la Loi, les règles sont les suivantes :

- a)** l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — est tenu de

without taking into account subparagraph 50(1)(b)(i); and

(b) if the application of the rules in paragraph (a) does not cause the regression lines to coincide without reducing the compensation associated with any job class, the employer or pay equity committee, as the case may be, must instead compare the compensation using

(i) the equal average method set out in section 49 of the Act,

(ii) the segmented line method set out in section 15, or

(iii) the sum of differences method set out in section 16.

Segmented line method

15 An employer or pay equity committee, as the case may be, that uses the segmented line method must apply the following rules:

(a) the employer or pay equity committee must divide the predominantly female job classes and the predominantly male job classes into the following two segments:

(i) one segment that includes the job classes in which the value of work performed is less than the value at which the regression lines established under paragraph 50(1)(a) of the Act intersect, and

(ii) one segment that includes the job classes in which the value of work performed is equal to or greater than the value at which the regression lines established under that paragraph intersect;

(b) for each segment, the employer or pay equity committee must establish a female regression line for the predominantly female job classes in the segment and a male regression line for the predominantly male job classes in the segment;

(c) in a segment in which the female regression line is entirely below the male regression line, the employer or pay equity committee must apply the rules set out in paragraphs 50(1)(b) to (d) of the Act, and if the application of those rules does not cause the male and female regression lines to coincide without reducing the compensation associated with any job class, the employer or committee must use the equal average method set out in section 49 of the Act or the sum of differences method set out in section 16 to compare the compensation associated with all predominantly

respecter les règles prévues aux alinéas 50(1)b) à d) de la Loi, compte non tenu du sous-alinéa 50(1)b)(i);

b) si l'application des règles visées à l'alinéa a) ne permet pas de faire coïncider les deux droites sans réduire la rémunération, l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, utilise plutôt l'une des méthodes ci-après pour comparer la rémunération :

(i) la méthode de la moyenne égale prévue à l'article 49 de la Loi,

(ii) la méthode de la droite segmentée prévue à l'article 15,

(iii) la méthode de la somme des différences prévue à l'article 16.

Méthode de la droite segmentée

15 Les règles suivantes s'appliquent à l'égard de l'employeur ou du comité d'équité salariale, selon le cas, qui applique la méthode de la droite segmentée :

a) il divise les catégories d'emploi à prédominance féminine et les catégories d'emploi à prédominance masculine de façon à former les deux segments suivants :

(i) un segment formé des catégories d'emploi dans lesquelles la valeur du travail accompli est moindre que celle au point d'intersection des droites de régression établies en application de l'alinéa 50(1)a) de la Loi,

(ii) un autre formé des catégories d'emploi dans lesquelles la valeur du travail accompli est égale ou supérieure à celle au point d'intersection des droites de régression établies en application de cet alinéa;

b) pour chaque segment, il établit une droite de régression à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine du segment et une autre à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine du segment;

c) dans le cas où, pour un segment, la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine se situe entièrement en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine, il compare ces droites de régression en respectant les règles prévues aux alinéas 50(1)b) à d) de la Loi et, si l'application de ces règles ne permet pas de faire coïncider ces droites de régression sans réduire la

female job classes and predominantly male job classes; and

(d) in a segment in which the female regression line crosses the male regression line, the employer or committee must apply the rules set out in paragraphs 50(1)(b) to (d) of the Act, without taking into account subparagraph 50(1)(b)(i), and if the application of those rules does not cause the male and female regression lines to coincide without reducing the compensation associated with any job class, the employer or committee must use the equal average method set out in section 49 of the Act or the sum of differences method set out in section 16 to compare the compensation associated with all predominantly female job classes and predominantly male job classes.

Sum of differences method

16 (1) The employer or pay equity committee, as the case may be, that uses the sum of differences method must multiply, for each predominantly female job class that is located below the male regression line established under paragraph 50(1)(a) of the Act, the factor calculated in accordance with subsection (2) by the absolute value of the difference between the compensation associated with the predominantly female job class and the compensation associated with a predominantly male job class, were such a job class located on the male regression line, in which the value of the work performed is equal to that of the predominantly female job class.

Factor

(2) For the purposes of subsection (1), the factor is the result of the formula

$$(A - B) \div C$$

where

A is the sum of the compensation associated with predominantly male job classes, were such job classes located on the male regression line, in which the value of the work performed is equal to that of the predominantly female job classes;

rémunération, il utilise la méthode de la moyenne égale prévue à l'article 49 de la Loi ou la méthode de la somme des différences prévue à l'article 16 pour comparer la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine et celle associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine;

d) dans le cas où, pour un segment, la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine et la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine se croisent, il compare ces droites de régression en respectant les règles prévues aux alinéas 50(1)b) à d) de la Loi, compte non tenu du sous-alinéa 50(1)b)(i), et, si l'application de ces règles ne permet pas de faire coïncider ces droites de régression sans réduire la rémunération, il utilise la méthode de la moyenne égale prévue à l'article 49 de la Loi ou la méthode de la somme des différences prévue à l'article 16 pour comparer la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine et celle associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine.

Méthode de la somme des différences

16 (1) L'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, qui applique la méthode de la somme des différences multiplie, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine se trouvant en dessous de la droite de régression établie en application de l'alinéa 50(1)a) de la Loi à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine, le facteur calculé conformément au paragraphe (2) par la valeur absolue de la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi à prédominance féminine et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine à l'égard de laquelle la valeur du travail accompli serait égale si cette catégorie d'emploi se trouvait sur la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine.

Facteur

(2) Pour l'application du paragraphe (1), le facteur est calculé au moyen de la formule suivante :

$$(A - B) \div C$$

où :

A représente la somme des rémunérations associées aux catégories d'emploi à prédominance masculine à l'égard desquelles la valeur du travail accompli serait égale à la valeur du travail accompli dans les catégories d'emploi à prédominance féminine si ces catégories d'emploi à prédominance masculine se trouvaient sur la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine;

- B** is the sum of the compensation associated with the predominantly female job classes or the value determined for A, whichever is less; and
- C** is the sum of the absolute values of the differences, for each predominantly female job class that is located below the male regression line, between the compensation associated with the job class and the compensation associated with a predominantly male job class, were such a job class located on the male regression line, in which the value of the work performed is equal to that of the predominantly female job class.

Increase in compensation

(3) The increase in compensation associated with a predominantly female job class located below the male regression line is the product calculated in accordance with subsection (1) in respect of that job class.

Clarification

17 The segmented line method set out in section 15 and the sum of differences method set out in section 16 are to be applied without regard either to the number of employees or to the number of positions in a job class.

Obligations — No Predominantly Male Job Classes

Application

18 Sections 19 to 29 apply with respect to an employer — or, if a pay equity committee has been established, to that committee — for the determination of differences in compensation for the purposes of section 60 of the Act, if the employer or committee, as the case may be, has determined that there are no predominantly male job classes.

Choice of method

19 (1) An employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — must use, to determine differences in compensation for the purposes of section 60 of the Act

- (a)** at least three predominantly male job classes of its choice from another employer that meets the conditions set out in subsection (2); or

- B** la somme des rémunérations associées aux catégories d'emploi à prédominance féminine ou, si elle est moindre, la valeur de l'élément A;
- C** la somme des valeurs absolues représentant les différences, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine se trouvant en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine, entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine à l'égard de laquelle la valeur du travail accompli serait égale si cette catégorie d'emploi se trouvait sur la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine.

Augmentation de la rémunération

(3) L'augmentation de la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine se trouvant en dessous de la droite de régression est le produit calculé conformément au paragraphe (1) pour cette catégorie d'emploi.

Précision

17 Il n'est pas tenu compte du nombre d'employés ou du nombre de postes des catégories d'emploi dans l'application de la méthode de la droite segmentée prévue à l'article 15 ou de la méthode de la somme des différences prévue à l'article 16.

Obligations : aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine

Champ d'application

18 Les articles 19 à 29 s'appliquent à l'employeur — ou au comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — pour l'identification des écarts de rémunération pour l'application de l'article 60 de la Loi lorsque l'employeur ou le comité, selon le cas, a décidé qu'il n'existe aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine.

Choix de la méthode

19 (1) Pour identifier des écarts de rémunération pour l'application de l'article 60 de la Loi, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — utilise :

- a)** soit au moins trois catégories d'emploi à prédominance masculine qu'il choisit parmi celles d'un autre employeur qui remplit les conditions visées au paragraphe (2);

(b) three fictional predominantly male job classes, each of which is created by the employer or committee based on a different typical job class set out in the schedule.

Other employer

(2) For the purposes of paragraph (1)(a), the other employer must meet the following conditions:

(a) it must have at least three job classes that it — or, if a pay equity committee has been established by the other employer, that committee — has determined under section 35 of the Act to be predominantly male and for which the compensation has been calculated in accordance with sections 44 to 46 of the Act; and

(b) it must agree to provide the employer — or, if a pay equity committee has been established by that employer, that committee — that has chosen to use those job classes with the data in its possession that is necessary to determine the value of work performed in those job classes and, for each job class chosen, with the salary at the highest rate in the range of salary rates for positions in the job class.

Criteria

(3) An employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — choosing job classes provided by another employer under paragraph (1)(a) must, to the extent possible, ensure that those job classes

(a) come from an employer with characteristics similar to its own — or, in the case of a pay equity committee choosing job classes, those of the relevant employer — such as the following:

- (i)** the two employers are part of the same industry,
- (ii)** they operate in regions where the cost of living is similar,
- (iii)** they have a similar number of employees,
- (iv)** they have a similar proportion of unionized employees, and
- (v)** they have similar compensation practices; and

(b) are representative of the range of values of work performed in the job classes of that other employer, as determined by the other employer or the pay equity committee established by that employer, as the case may be, under section 41 of the Act.

b) soit trois catégories d'emploi à prédominance masculine fictives, lesquelles sont chacune créées par lui à partir d'une différente catégorie d'emploi type prévue à l'annexe.

Autre employeur

(2) Pour l'application de l'alinéa (1)a), l'autre employeur doit remplir les conditions suivantes :

a) il a décidé, au titre de l'article 35 de la Loi, qu'au moins trois des catégories d'emploi qu'il — ou que le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué par lui — a identifiées sont à prédominance masculine et la rémunération associée à ces catégories d'emploi a été calculée conformément aux articles 44 à 46 de la Loi;

b) il consent à communiquer à l'employeur — ou au comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué par cet employeur — ayant choisi d'utiliser ces catégories d'emploi les données en sa possession qui sont nécessaires pour établir la valeur du travail accompli dans celles-ci ainsi que, pour chaque catégorie d'emploi choisie, le taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans cette catégorie d'emploi.

Critères

(3) L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — qui choisit des catégories d'emploi d'un autre employeur au titre de l'alinéa (1)a) veille à ce que, dans la mesure du possible, celles-ci :

a) proviennent d'un employeur possédant des caractéristiques semblables aux siennes — ou à celles de l'employeur en cause dans le cas où le choix est fait par un comité —, telles que les suivantes :

- (i)** les deux employeurs font partie de la même industrie,
- (ii)** ils opèrent dans des régions où le coût de la vie est semblable,
- (iii)** ils ont un nombre semblable d'employés,
- (iv)** ils ont une proportion semblable d'employés syndiqués,
- (v)** ils ont des pratiques de rémunération semblables;

b) soient représentatives de la gamme de valeurs de travail accompli dans les catégories d'emploi de cet autre employeur, établies par ce dernier — ou par le

Determination of value of work

20 (1) An employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — must determine the value of the work performed in each predominantly female job class determined under section 35 of the Act and in each predominantly male job class chosen or created under subsection 19(1). The value of the work performed in those predominantly male job classes is to be determined as if the work were performed in the course of the operations of the employer.

Value already determined

(2) For greater certainty, an employer or a pay equity committee, as the case may be, may determine that the value of the work performed in each of the predominantly female job classes determined under section 35 of the Act is the value that has already been determined by means of a method that complies with the requirements set out in sections 21 and 22.

Group of job classes

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

Criterion

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

Method

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

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

comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué par lui — en application de l'article 41 de la Loi.

Établissement de la valeur du travail

20 (1) L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — établit la valeur du travail accompli dans chacune des catégories d'emploi à prédominance féminine établies au titre de l'article 35 de la Loi et dans chacune des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1). La valeur du travail accompli dans ces catégories d'emploi à prédominance masculine est établie comme si le travail était accompli dans le cadre des activités de l'employeur.

Valeur déjà établie

(2) Il est entendu que l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, peut décider que la valeur du travail accompli dans chacune des catégories d'emploi à prédominance féminine établies au titre de l'article 35 de la Loi est celle qui a déjà été établie à l'aide d'une méthode qui respecte les exigences prévues aux articles 21 et 22.

Groupe de catégories d'emploi

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

Critère

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

Méthode

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

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

in all of the predominantly male job classes chosen or created under subsection 19(1).

Calculation of compensation

23 (1) The employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — must calculate the compensation, expressed in dollars per hour, associated with each job class for which it has determined, under section 20, the value of the work performed.

Compensation plan — job classes chosen

(2) If the employer or pay equity committee, as the case may be, uses predominantly male job classes chosen under paragraph 19(1)(a), it must make any adaptations necessary in the calculation of any form of compensation other than salary so that the compensation associated with those predominantly male job classes is in accordance with the compensation plan that applies to the employees of the employer.

Compensation — job classes created

(3) If the employer or pay equity committee, as the case may be, uses predominantly male job classes created under paragraph 19(1)(b), it must calculate the compensation for full-time work, expressed in dollars per hour, associated with each of those job classes

(a) taking into account

(i) the elements set out in columns 2 to 5 of the schedule for the typical job class on which the job class that was created is based, and

(ii) salaries that are generally accepted as current for positions that have duties and responsibilities similar to those set out in the schedule for the typical job class on which the job class that was created is based, that require experience, education and training similar to those set out in the schedule for that typical job class and that are under employers that, to the extent possible, have similar numbers of employees as the employer and are in the same industry and geographic area as the employer or a geographic area where the cost of living is similar;

(b) ensuring that the hourly rate of pay for the job class is not less than

(i) in the case of a job class that was created based on the maintenance worker typical job class described in item 1 of the schedule, the minimum hourly rate that is generally applicable, regardless

dans toutes les catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1).

Calcul de la rémunération

23 (1) L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — qui a établi, au titre de l'article 20, la valeur du travail accompli dans des catégories d'emploi calcule la rémunération — exprimée en dollars par heure — associée à chacune de ces catégories.

Régime de rémunération : catégories d'emploi choisies

(2) Si l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, utilise des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies au titre de l'alinéa 19(1)a), dans le calcul de toute forme de rémunération autre que le salaire, il apporte les adaptations nécessaires pour que la rémunération associée à ces catégories d'emploi à prédominance masculine soit conforme au régime de rémunération applicable aux employés de l'employeur.

Rémunération : catégories d'emploi créées

(3) Si l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, utilise des catégories d'emploi à prédominance masculine créées au titre de l'alinéa 19(1)b), il calcule la rémunération — exprimée en dollars par heure — qui est associée à chacune d'elles pour l'exécution d'un travail à temps plein :

a) en tenant compte des éléments suivants :

(i) ceux prévus aux colonnes 2 à 5 de l'annexe pour la catégorie d'emploi type à partir de laquelle la catégorie d'emploi a été créée,

(ii) les salaires généralement reconnus comme courants associés aux postes qui comprennent des fonctions et responsabilités semblables à celles prévues à l'annexe pour la catégorie d'emploi type à partir de laquelle la catégorie d'emploi a été créée, qui nécessitent de l'expérience, des études et de la formation semblables à celles prévues à l'annexe pour cette catégorie d'emploi type et qui, dans la mesure du possible, relèvent d'employeurs ayant un nombre similaire d'employés à l'employeur et menant leurs activités dans la même industrie et dans la même région que celui-ci ou dans une région où le coût de la vie est semblable;

b) en veillant à ce que le salaire horaire de la catégorie d'emploi soit au moins égal :

of occupation, status or work experience, under the law of the province where the work would be done or, if the work would be done in more than one province, the highest of those minimum hourly rates,

(ii) in the case of a job class that was created based on the technician typical job class described in item 2 of the schedule, 2.5 times the minimum hourly rate referred to in subparagraph (i), and

(iii) in the case of a job class that was created based on the manager typical job class described in item 3 of the schedule, 3.33 times the minimum hourly rate referred to in subparagraph (i); and

(c) including all forms of compensation other than salary that the employer would pay for the work performed in the job class if the work were performed in the course of the operations of the employer.

Group of job classes

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

Salary — job classes chosen

(5) If an employer or pay equity committee, as the case may be, uses predominantly male job classes chosen under paragraph 19(1)(a),

(a) for the purpose of determining salary in the calculation of the compensation associated with a predominantly female job class, the salary at the highest rate in the range of salary rates for positions in the job class is to be used; and

(b) for the purpose of determining salary in the calculation of the compensation associated with a predominantly male job class, the salary at the highest rate in the range of salary rates for positions in the job class, provided by the employer from which the job class was chosen, is to be used.

(i) dans le cas où la catégorie d'emploi a été créée à partir de la catégorie d'emploi type « préposé à l'entretien » visée à l'article 1 de l'annexe, au salaire horaire minimum au taux fixé en vertu de la loi de la province où le travail serait effectué et applicable de façon générale — indépendamment de la profession, du statut ou de l'expérience de travail — ou, si le travail serait effectué dans plus d'une province, au plus élevé de ces salaires horaires minimums,

(ii) dans le cas où la catégorie d'emploi a été créée à partir de la catégorie d'emploi type « technicien » visée à l'article 2 de l'annexe, à 2,5 fois le salaire horaire minimum visé au sous-alinéa (i),

(iii) dans le cas où la catégorie d'emploi a été créée à partir de la catégorie d'emploi type « gestionnaire » visée à l'article 3 de l'annexe, à 3,33 fois le salaire horaire minimum visé au sous-alinéa (i);

c) en incluant toute forme de rémunération autre que le salaire que l'employeur verserait pour le travail accompli dans cette catégorie d'emploi si ce travail était accompli dans le cadre des activités de l'employeur.

Groupe de catégories d'emploi

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

Salaire : catégories d'emploi choisies

(5) Si l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, utilise des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies au titre de l'alinéa 19(1)a) :

a) dans le calcul de la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine, le taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi est utilisé pour déterminer le salaire;

b) dans le calcul de la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine, le taux le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi, communiqué par l'employeur duquel la catégorie d'emploi a été choisie, est utilisé pour déterminer le salaire.

Salary — job classes created

(6) If an employer or pay equity committee, as the case may be, uses predominantly male job classes created under paragraph 19(1)(b), for the purposes of determining salary in the calculation of the compensation associated with a predominantly female job class, the salary at the highest rate in the range of salary rates for positions in the job class is to be used.

Definition of full-time work

(7) For the purposes of subsection (3), **full-time work** means 30 or more hours of work over a period of one week.

Exclusions from compensation

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

Differences in compensation excluded

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

- (a)** the existence of a system of compensation that is based on seniority or length of service;
- (b)** the practice of temporarily maintaining an employee's compensation following their reclassification or demotion to a position that has a lower rate of compensation until the rate of compensation for the position is equivalent to or greater than the rate of compensation payable to the employee immediately before the reclassification or demotion;
- (c)** a shortage of skilled workers that causes an employer to temporarily increase compensation due to its difficulty in recruiting or retaining employees with the requisite skills for positions in a job class;
- (d)** the geographic area in which an employee works;

Salaire : catégories d'emploi créées

(6) Si l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, utilise des catégories d'emploi à prédominance masculine créées au titre de l'alinéa 19(1)b), dans le calcul de la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine, le taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi est utilisé pour déterminer le salaire.

Définition de travail à temps plein

(7) Pour l'application du paragraphe (3), **travail à temps plein** équivaut à au moins trente heures de travail par semaine.

Formes de rémunération exclues

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

Écarts de rémunération exclus

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

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

(e) the fact that an employee is in an employee development or training program and receives compensation at a rate different than that of an employee doing the same work in a position outside the program;

(f) the non-receipt of compensation — in the form of benefits that have a monetary value — due to the temporary, casual or seasonal nature of a position;

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

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

Comparison of compensation

26 An employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — that has calculated under section 23 the compensation associated with each job class must, using the compensation so calculated, compare, in accordance with sections 27 to 29, the compensation associated with the predominantly female job classes with the compensation associated with the predominantly male job classes chosen or created under subsection 19(1), for the purpose of determining whether there is any difference in compensation between those job classes.

Compensation comparison methods

27 The comparison of compensation must be made in accordance with the equal average method set out in section 28 or the equal line method set out in section 29.

Equal average method

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

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

(i) if there is more than one predominantly male job class chosen or created under subsection 19(1) within the band, the average compensation

d) la région où travaille un employé;

e) le fait qu'un employé participe à un programme de perfectionnement ou de formation des employés et touche une rémunération à un niveau différent de celle que touche un employé accomplissant le même travail dans un poste à l'extérieur du programme;

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

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

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

Comparaison de la rémunération

26 L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — qui a calculé la rémunération associée à des catégories d'emploi en application de l'article 23 compare la rémunération, calculée en application de cet article, associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine et aux catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1), conformément aux articles 27 à 29, en vue d'identifier tout écart de rémunération entre ces catégories.

Méthodes de comparaison de la rémunération

27 La comparaison de la rémunération se fait selon la méthode de la moyenne égale prévue à l'article 28 ou la méthode de la droite égale prévue à l'article 29.

Méthode de la moyenne égale

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

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

(i) s'il y a plus d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine choisie ou créée au titre du

associated with those predominantly male job classes within the band,

(ii) if there is only one predominantly male job class chosen or created under subsection 19(1) within the band, the compensation associated with that job class, or

(iii) if there are no predominantly male job classes chosen or created under subsection 19(1) within the band, the compensation calculated under paragraph (b);

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

(i) the amount determined by the formula

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

where

A is the average compensation associated with the predominantly male job classes chosen or created under subsection 19(1) — or, if there is only one such job class, the compensation associated with that job class — that are within the band that is closest to the band within which the predominantly female job class or classes are located,

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

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

(ii) despite subparagraph (i), if there is at least one predominantly male job class chosen or created under subsection 19(1) within each of two bands that are equidistant from the band within which the predominantly female job class or classes are located and there is no other band containing at least one predominantly male job class that is closer to that band, the amount determined by the formula

$$(A + B) \div 2$$

where

A is the average compensation associated with the predominantly male job classes chosen or created under subsection 19(1) within one of the two bands or, if there is only one such job

paragraphe 19(1) dans la bande, la moyenne de la rémunération associée à ces catégories d'emploi à prédominance masculine qui sont dans la bande,

(ii) s'il n'y a qu'une seule catégorie d'emploi à prédominance masculine choisie ou créée au titre du paragraphe 19(1) dans la bande, la rémunération associée à cette catégorie,

(iii) s'il n'y a aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine choisie ou créée au titre du paragraphe 19(1) dans la bande, la rémunération calculée au titre de l'alinéa b);

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

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

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

où :

A représente la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1) — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie — qui sont dans la bande la plus proche de la bande où se trouvent les catégories d'emploi à prédominance féminine,

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

C la moyenne de la valeur du travail accompli dans les catégories d'emploi à prédominance masculine visées à l'élément A ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la valeur du travail accompli dans cette catégorie,

(ii) malgré le sous-alinéa (i), s'il y a au moins une catégorie d'emploi à prédominance masculine choisie ou créée au titre du paragraphe 19(1) dans deux bandes à égale distance de la bande où se trouvent la ou les catégories d'emploi à prédominance féminine et qu'il n'y a aucune autre bande contenant au moins une telle catégorie d'emploi à prédominance masculine plus proche de la bande en question, la rémunération est celle qui est égale au résultat obtenu par la formule suivante :

$$(A + B) \div 2$$

où :

class, the compensation associated with that job class, and

B is the average compensation associated with the predominantly male job classes chosen or created under subsection 19(1) within the other band or, if there is only one such job class, the compensation associated with that job class;

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

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

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

(d) if the compensation associated with a predominantly female job class within a band is to be increased, the increase is to be determined by multiplying the factor calculated in accordance with section 11 by an amount equal to the difference between the compensation associated with the job class and the compensation or average compensation referred to in subparagraph (a)(i), (ii) or (iii), as the case may be; and

(e) an increase in compensation associated with the predominantly female job class or classes within a band is to be made in such a way that, after the increase, the average compensation associated with the predominantly female job classes within the band — or, if there is only one such job class, the compensation associated with that job class — is equal to the compensation or average compensation referred to in subparagraph (a)(i), (ii) or (iii), as the case may be.

Equal line method

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

A représente la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1) de l'une des deux bandes ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie,

B la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1) de l'autre bande ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie;

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

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

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

d) si la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine dans une bande doit être augmentée, les augmentations de la rémunération associée à cette catégorie d'emploi sont établies en multipliant le facteur calculé conformément à l'article 11 par le montant qui est égal à la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi et la rémunération ou la moyenne de la rémunération visées aux sous-alinéas a)(i), (ii) ou (iii), selon le cas;

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

Méthode de la droite égale

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

(a) a female regression line must be established for the predominantly female job classes and a male regression line must be established for the predominantly male job classes chosen or created under subsection 19(1);

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

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

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

(c) if the compensation associated with a predominantly female job class is to be increased, the increase is to be determined by multiplying the factor calculated in accordance with section 12 by an amount equal to the difference between the compensation associated with the predominantly female job class and the compensation associated with a predominantly male job class chosen or created under subsection 19(1), were such a job class located on the male regression line, in which the value of the work performed is equal to that of the predominantly female job class; and

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

Crossed regression lines

(2) Despite paragraphs (1)(b) to (d), if the female regression line crosses the male regression line, an employer or pay equity committee, as the case may be, must apply the equal average method set out in section 28 for the comparison of compensation.

a) une droite de régression est établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine et une autre est établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1);

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

(i) la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine se situe entièrement en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1),

(ii) la catégorie d'emploi à prédominance féminine se situe en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1);

c) si la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine doit être augmentée, les augmentations de la rémunération associée à cette catégorie sont établies en multipliant le facteur calculé conformément à l'article 12 par le montant qui est égal à la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine choisie ou créée au titre du paragraphe 19(1) à l'égard de laquelle la valeur du travail accompli serait égale si cette catégorie d'emploi se trouvait sur la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1);

d) les augmentations de la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine sont versées de manière à ce que, après l'augmentation, la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine coïncide avec celle établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1).

Croisement des droites de régression

(2) Malgré les alinéas (1)b) à d), si la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine croise celle établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1), l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, applique la méthode de la moyenne égale prévue à l'article 28 pour comparer la rémunération.

Additional Information in Pay Equity Plan

Job classes chosen or created

30 If an employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — has determined under section 35 of the Act that there is no predominantly male job class, the pay equity plan must

(a) indicate whether the predominantly male job classes used to determine differences in compensation for the purposes of section 60 of the Act were those referred to in paragraph 19(1)(a) or those referred to in paragraph 19(1)(b) and, if job classes referred to in paragraph 19(1)(a) were used, indicate the job classes that were chosen and the other employer that provided the data about them;

(b) if a group of job classes has been treated as a single predominantly female job class, identify the individual predominantly female job class within the group that was used for the purpose of subsections 20(3) and 23(4);

(c) indicate any job classes in which differences in compensation have been excluded from the calculation of compensation under section 25 and give the reasons why; and

(d) if a comparison of compensation was made to determine differences in compensation for the purposes of section 60 of the Act, indicate which of the methods referred to in section 27 was used to make the comparison.

Determination — value already determined

31 If an employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — makes the determination referred to in subsection 41(2) of the Act or subsection 20(2), the pay equity plan must include an indication to this effect.

Confidentiality

Confidentiality of data received from another employer

32 (1) Except to identify differences in compensation for the purposes of section 60 of the Act and to comply with section 30, an employer and each member of a pay equity committee that is, directly or indirectly, provided with data from another employer for the purpose of the identification of those differences must keep that data confidential.

Renseignements supplémentaires à inclure dans le plan d'équité salariale

Catégories d'emploi choisies ou créées

30 Si l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — a décidé, au titre de l'article 35 de la Loi, qu'il n'existe aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine, le plan d'équité salariale :

a) indique si les catégories d'emploi à prédominance masculine utilisées pour identifier des écarts de rémunération pour l'application de l'article 60 de la Loi sont celles visées à l'alinéa 19(1)a) ou celles visées à l'alinéa 19(1)b) et, si elles sont celles visées à l'alinéa 19(1)a), les énumère et indique l'employeur qui a fourni les données relatives à celles-ci;

b) si un groupe de catégories d'emploi a été considéré comme constituant une seule catégorie d'emploi à prédominance féminine, précise la catégorie d'emploi à prédominance féminine au sein du groupe qui a été utilisée pour l'application des paragraphes 20(3) et 23(4);

c) indique les catégories d'emploi pour lesquelles des écarts de rémunération ont été exclus du calcul de la rémunération au titre de l'article 25 et énonce les motifs de cette exclusion;

d) si la rémunération a été comparée pour identifier des écarts de rémunération pour l'application de l'article 60 de la Loi, indique laquelle des deux méthodes visées à l'article 27 a été appliquée.

Décision : valeur déjà établie

31 Si l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — prend la décision visée au paragraphe 41(2) de la Loi ou au paragraphe 20(2), le plan d'équité salariale contient une indication à cet effet.

Confidentialité

Confidentialité des données reçues d'un autre employeur

32 (1) Sauf pour identifier des écarts de rémunération pour l'application de l'article 60 de la Loi et pour se conformer à l'article 30, l'employeur et les membres du comité d'équité salariale à qui sont fournies, directement ou indirectement, par un autre employeur des données pour identifier de tels écarts sont tenus de traiter celles-ci comme confidentielles.

Bargaining agent

(2) A bargaining agent that receives from a member of a pay equity committee data that the member is required under subsection (1) to keep confidential must also keep the data confidential.

Posting

Draft pay equity plan

33 An employer that is required under section 52 or 53 of the Act to post a draft pay equity plan and a notice must post those documents on the same day and keep them posted for at least 60 days and, if they are posted in paper form, post them close together.

Final version of pay equity plan

34 An employer that is required, in accordance with subsection 55(1) or paragraph 57(2)(b) of the Act, to post the final version of the pay equity plan must keep that plan posted until it posts, in accordance with section 83 or paragraph 85(2)(b) of the Act, the final version of the revised pay equity plan as first updated.

Notice — increases and phase-in period

35 An employer that is required to post a notice under subsection 56(1) of the Act relating to increases or a notice under subsection 56(2) of the Act for a longer phase-in period must keep that notice posted until the later of the 60th day after the day on which it is posted and the day on which the increases to which the notice relates are paid in full.

Pay Equity Maintenance Review

Updated Pay Equity Plan

Notice — employer's obligation

36 (1) An employer that is required to post a notice under subsection 65(1) or (2) of the Act must do so before the first day with respect to which workplace information must be collected under subsection 39(1) in respect of the update referred to in the notice.

Duration of posting

(2) The employer must keep the notice posted until it posts the final version of the revised pay equity plan in accordance with section 83 or paragraph 85(2)(b) of the

Agents négociateurs

(2) Les agents négociateurs à qui sont communiquées par des membres du comité d'équité salariale des données que ces derniers sont tenus de traiter comme confidentielles en application du paragraphe (1) sont également tenus de les traiter comme confidentielles.

Affichage

Ébauche de plan d'équité salariale

33 L'employeur tenu d'afficher, en application des articles 52 ou 53 de la Loi, l'ébauche du plan d'équité salariale et un avis les affiche le même jour pour une période minimale de soixante jours et, s'ils sont affichés sous forme imprimée, il les affiche l'un près de l'autre.

Version définitive du plan d'équité salariale

34 L'employeur tenu d'afficher, en application du paragraphe 55(1) ou de l'alinéa 57(2)b) de la Loi, la version définitive du plan d'équité salariale maintient celle-ci affichée jusqu'à ce qu'il affiche la première version définitive du plan d'équité salariale actualisé en application de l'article 83 ou de l'alinéa 85(2)b) de la Loi.

Avis : augmentations et échelonnement

35 L'employeur tenu d'afficher, en application du paragraphe 56(1) de la Loi, un avis concernant les augmentations ou d'afficher, en application du paragraphe 56(2) de la Loi, l'avis en cas de prolongation de l'échelonnement maintient cet avis affiché jusqu'au soixantième jour suivant la date de son affichage ou, si elle est postérieure, jusqu'à la date à laquelle les augmentations sont payées en entier.

Révision du maintien de l'équité salariale

Mise à jour du plan d'équité salariale

Avis : obligation de l'employeur

36 (1) L'employeur tenu d'afficher un avis en application des paragraphes 65(1) ou (2) de la Loi le fait avant la première date à l'égard de laquelle des renseignements sur le milieu de travail doivent être recueillis au titre du paragraphe 39(1) pour la mise à jour visée par l'avis.

Durée de l'affichage

(2) Il maintient l'avis affiché jusqu'à ce qu'il affiche, en application de l'article 83 ou de l'alinéa 85(2)b) de la Loi, la version définitive du plan d'équité salariale actualisé

Act or until it posts a notice under subsection 66(1) or (2) of the Act.

Notice — group of employers' obligation

37 (1) An employer that is required to post a notice under subsection 66(1) or (2) of the Act must do so before the first day with respect to which workplace information must be collected under subsection 39(1) in respect of the update referred to in the notice.

Duration of posting

(2) The employer must keep the notice posted until it posts the final version of the revised pay equity plan in accordance with section 83 or paragraph 85(2)(b) of the Act or it posts a notice under subsection 65(1) or (2) of the Act.

Notice — update of plan without committee

38 (1) An employer that is required under section 73, 74, 76 or 77 of the Act to post a notice that the pay equity plan will be updated without a pay equity committee must do so within 60 days after the day on which the Pay Equity Commissioner authorizes the updating of the plan without a committee.

Duration of posting

(2) The employer must keep the notice posted until it posts the final version of the revised pay equity plan in accordance with section 83 or paragraph 85(2)(b) of the Act.

Process for Updating Pay Equity Plan

Workplace information

39 (1) For the purpose of identifying any differences in compensation under subsection 78(1) of the Act, an employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — must collect the following information:

(a) in the case of an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(a) to (d) of the Act, for each March 31 during the period beginning on the day after the day on which the most recent pay equity plan was posted and ending on the day before the day on which the revised pay equity plan is posted under section 80 or 81 of the Act, information that represents its workplace as it was on that March 31 and that is necessary to identify changes — other than changes excluded in accordance with section 40 — that are likely to have had an impact on pay equity since the day on which the most recent pay equity plan was posted or the

ou jusqu'à ce qu'il affiche un avis en application des paragraphes 66(1) ou (2) de la Loi.

Avis : obligation du groupe d'employeurs

37 (1) L'employeur tenu d'afficher un avis en application des paragraphes 66(1) ou (2) de la Loi le fait avant la première date à l'égard de laquelle des renseignements sur le milieu de travail doivent être recueillis au titre du paragraphe 39(1) pour la mise à jour visée par l'avis.

Durée de l'affichage

(2) Il maintient l'avis affiché jusqu'à ce qu'il affiche, en application de l'article 83 ou de l'alinéa 85(2)b) de la Loi, la version définitive du plan d'équité salariale actualisé ou jusqu'à ce qu'il affiche un avis en application des paragraphes 65(1) ou (2) de la Loi.

Avis : mise à jour du plan sans comité

38 (1) L'employeur tenu d'afficher, en application des articles 73, 74, 76 ou 77 de la Loi, un avis de mise à jour du plan d'équité salariale sans comité d'équité salariale le fait dans les soixante jours suivant la date à laquelle le Commissaire à l'équité salariale a autorisé la mise à jour du plan sans comité.

Durée de l'affichage

(2) Il maintient l'avis affiché jusqu'à ce qu'il affiche la version définitive du plan d'équité salariale actualisé en application de l'article 83 ou de l'alinéa 85(2)b) de la Loi.

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

Renseignements sur le milieu de travail

39 (1) Aux fins d'identification de tout écart de rémunération au titre du paragraphe 78(1) de la Loi, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — recueille les renseignements suivants :

a) dans le cas de l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) de la Loi, pour chaque 31 mars compris dans la période commençant le lendemain du jour de l'affichage du plus récent plan d'équité salariale et se terminant la veille du jour de l'affichage de la version actualisée du plan d'équité salariale en application des articles 80 ou 81 de la Loi, les renseignements qui représentent son milieu de travail à ce 31 mars et qui sont nécessaires pour identifier les changements — autres que ceux exclus en application de l'article 40 — qui sont susceptibles d'avoir eu une incidence sur l'équité salariale depuis la date d'affichage du plus

previous March 31 with respect to which information must be collected under this subsection, if that day is more recent; and

(b) in the case of an employer referred to in any of paragraphs 3(2)(e) to (i) of the Act, for each day on which the employer's fiscal year ends during the period beginning on the day after the day on which the most recent pay equity plan was posted and ending on the day before the day on which the revised pay equity plan is posted under section 80 or 81 of the Act, information that represents its workplace as it was on the day on which the employer's fiscal year ends and that is necessary to identify changes — other than changes excluded in accordance with section 40 — that are likely to have had an impact on pay equity since the day on which the most recent pay equity plan was posted or the previous day with respect to which information must be collected under this subsection, if that day is more recent.

Other last day

(2) However, the last day with respect to which information must be collected before the posting of the final version of the revised pay equity plan in accordance with section 83 or paragraph 85(2)(b) of the Act may be a day selected by the employer or the pay equity committee, as the case may be, if the day that is selected is not more than one year before that version is posted and is before the day on which the revised pay equity plan must be posted under section 80 or 81 of the Act.

Excluded changes

40 For the purposes of subsection 78(1) of the Act, the following changes are excluded:

(a) all changes that are likely to have an impact on the identification of job classes in accordance with sections 32 to 34 of the Act, other than changes that are likely to result in

(i) the creation or elimination of a job class that is predominantly female or predominantly male, or

(ii) the merger of a predominantly female or predominantly male job class with another job class;

(b) all changes that are likely to impact the determination, in accordance with sections 35 to 38 of the Act, of whether a job class is predominantly female or predominantly male — or neither — other than

(i) the change of a predominantly male job class to a predominantly female job class,

récent plan d'équité salariale ou, s'il est postérieur, le 31 mars précédent à l'égard duquel des renseignements doivent être recueillis en application du présent paragraphe;

b) dans le cas de l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) de la Loi, pour chaque date qui tombe le dernier jour d'un de ses exercices compris dans la période commençant le lendemain du jour de l'affichage du plus récent plan d'équité salariale et se terminant la veille du jour de l'affichage de la version actualisée du plan d'équité salariale en application des articles 80 ou 81 de la Loi, les renseignements qui représentent son milieu de travail à cette date et qui sont nécessaires pour identifier les changements — autres que ceux exclus en application de l'article 40 — qui sont susceptibles d'avoir eu une incidence sur l'équité salariale depuis la date d'affichage du plus récent plan d'équité salariale ou, si elle est postérieure, la date précédente à l'égard de laquelle des renseignements doivent être recueillis en application du présent paragraphe.

Autre dernière date

(2) La dernière date à l'égard de laquelle des renseignements sont recueillis avant l'affichage de la version définitive du plan d'équité salariale actualisé en application de l'article 83 ou de l'alinéa 85(2)b) de la Loi peut toutefois être celle choisie par l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, dans la mesure où celle-ci ne précède pas de plus d'un an l'affichage de cette version et précède la date à laquelle la version actualisée du plan d'équité salariale doit être affichée en application des articles 80 ou 81 de la Loi.

Changements exclus

40 Pour l'application du paragraphe 78(1) de la Loi, les changements suivants sont exclus :

a) tous les changements qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur l'identification des catégories d'emploi faite conformément aux articles 32 à 34 de la Loi, sauf ceux qui sont susceptibles d'entraîner :

(i) soit la création ou l'élimination d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine,

(ii) soit la fusion d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine avec une autre catégorie d'emploi;

b) tous les changements qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur la décision prise, conformément aux articles 35 à 38 de la Loi, quant à la prédominance féminine ou masculine des catégories d'emploi — ou l'absence de prédominance —, sauf les suivants :

(ii) the change of a predominantly female job class to a predominantly male job class,

(iii) the change of a job class that was neither predominantly female nor predominantly male to a job class that is either predominantly female or predominantly male, and

(iv) the change of a predominantly female or predominantly male job class to a job class that is neither predominantly male nor predominantly female;

(c) in the case of a job class in the core public administration, all changes that are likely to have an impact on the value of work performed in the job class as that value is determined in accordance with sections 41 to 43 of the Act, other than any changes in the skill required to perform the work, in the effort required to perform the work, in the responsibility required in the performance of the work or in the conditions under which the work is performed

(i) that are significant,

(ii) that impact a substantial portion of the positions in the job class, and

(iii) whose impact on the job class is not temporary; and

(d) any change in the compensation associated with a predominantly female or predominantly male job class if, on a percentage basis, the change equally affects the compensation associated with each of the predominantly female or predominantly male job classes.

Use of workplace information — first period

41 (1) Subject to subsection (3), the employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — must use the workplace information collected under section 39 with respect to the first day referred to in that section in respect of the pay equity plan being updated to identify, for the purposes of subsection 78(1) of the Act, any differences in compensation for the period beginning on the day on which the most recent pay equity plan was posted and ending on that first day.

Use of workplace information — subsequent periods

(2) Subject to subsection (3), for each subsequent day referred to in section 39 in respect of the pay equity plan

(i) une catégorie d'emploi à prédominance masculine est devenue une catégorie d'emploi à prédominance féminine,

(ii) une catégorie d'emploi à prédominance féminine est devenue une catégorie d'emploi à prédominance masculine,

(iii) une catégorie d'emploi sans prédominance féminine ou masculine est devenue une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine,

(iv) une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine est devenue une catégorie d'emploi sans prédominance féminine ou masculine;

(c) dans le cas d'une catégorie d'emploi de l'administration publique centrale, tous les changements qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur la valeur, établie conformément aux articles 41 à 43 de la Loi, du travail accompli dans la catégorie d'emploi, sauf ceux apportés aux qualifications, à l'effort ou aux responsabilités pour accomplir le travail ou apportés aux conditions dans lesquelles il est accompli qui, à la fois :

(i) sont importants,

(ii) touchent une partie substantielle des postes de la catégorie d'emploi,

(iii) touchent la catégorie d'emploi d'une façon non temporaire;

(d) tous les changements dans la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine qui, en pourcentage, modifient d'une manière égale la rémunération de chacune des catégories d'emploi à prédominance féminine ou masculine.

Utilisation des renseignements : première période

41 (1) Sous réserve du paragraphe (3), l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — utilise les renseignements sur le milieu de travail recueillis en application de l'article 39 à l'égard de la première date visée à cet article qui est relative à la mise à jour en cours du plan d'équité salariale afin d'identifier tout écart de rémunération, au titre du paragraphe 78(1) de la Loi, pour la période commençant à la date de l'affichage du plus récent plan d'équité salariale et se terminant à cette première date.

Utilisation des renseignements : périodes subséquentes

(2) Sous réserve du paragraphe (3), pour chaque date subséquente visée à l'article 39 qui est relative à la mise à

being updated, the employer or pay equity committee, as the case may be, must use the workplace information collected under that section with respect to that subsequent day to identify, for the purposes of subsection 78(1) of the Act, any differences in compensation for the period beginning on the day after the previous day with respect to which information must be collected under section 39 and ending on that subsequent day.

Retroactive salary rate change

(3) If workplace information that is collected with respect to a day referred to in section 39 contains a salary rate that, after that day but before the posting of the final version of the revised pay equity plan, is changed with retroactive effect starting from that day or earlier, the employer or pay equity committee, as the case may be, must use the retroactive salary rate applicable to that day rather than the salary rate in the information that was collected or a salary rate calculated under section 45.

Job classes not treated as part of group

42 If an employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — treated a group of job classes as a single predominantly female job class in its most recent pay equity plan and if workplace information collected under section 39 indicates that any of the following has occurred in a period set out in subsection 41(1) or (2), then for the purposes of subsection 78(1) of the Act, that employer or committee, as the case may be, may not continue to treat those job classes as a group in accordance with section 38 of the Act for that period or for any subsequent period until the posting of the final version of the updated pay equity plan:

- (a)** less than 60% of the positions in the group are occupied by women;
- (b)** a job class has been created since the most recent posting of the pay equity plan and added to the group; or
- (c)** a job class within the group has been combined with another job class within or outside the group.

Group of job classes — number of employees

43 For the purposes of subsection 78(1) of the Act, with respect to a period referred to in subsection 41(1) or (2)

jour en cours du plan d'équité salariale, l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, utilise les renseignements sur le milieu de travail recueillis en application de cet article à l'égard de cette date subséquente afin d'identifier tout écart de rémunération, au titre du paragraphe 78(1) de la Loi, pour la période commençant le lendemain de la date précédente à l'égard de laquelle des renseignements sur le milieu de travail doivent être recueillis en application de l'article 39 et se terminant à cette date subséquente.

Modification rétroactive des taux de salaire

(3) Si les renseignements sur le milieu de travail recueillis à l'égard d'une date visée à l'article 39 contiennent un taux de salaire qui, après cette date mais avant l'affichage de la version définitive du plan d'équité salariale actualisé, a été modifié rétroactivement à partir de cette date ou d'un moment antérieur à celle-ci, l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, utilise le taux de salaire rétroactif applicable à cette date plutôt que celui contenu dans ces renseignements ou celui établi en vertu de l'article 45.

Catégories d'emploi considérées comme ne faisant pas partie d'un groupe

42 Si, dans le plus récent plan d'équité salariale, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué —, a considéré qu'un groupe de catégories d'emploi constitue une seule catégorie d'emploi à prédominance féminine et si les renseignements recueillis en vertu de l'article 39 indiquent que l'un des faits ci-après s'est produit au cours d'une période prévue aux paragraphes 41(1) ou (2), pour l'application du paragraphe 78(1) de la Loi, l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, ne peut considérer, selon la règle prévue à l'article 38 de la Loi, que le groupe de catégories d'emploi constitue une seule catégorie d'emploi à prédominance féminine pour cette période et pour les périodes subséquentes qui précèdent l'affichage de la version définitive du plan d'équité salariale actualisé :

- a)** moins de soixante pour cent des postes du groupe sont occupés par des femmes;
- b)** une catégorie d'emploi créée depuis l'affichage le plus récent du plan d'équité salariale est ajoutée au groupe;
- c)** une catégorie d'emploi du groupe est fusionnée avec une autre catégorie d'emploi qui fait ou non partie du groupe.

Groupe de catégories d'emploi : nombre d'employés

43 Pour l'application du paragraphe 78(1) de la Loi, à l'égard d'une période visée aux paragraphes 41(1) ou (2)

of these Regulations, the rules under subsections 41(3) and 44(2) of the Act apply as if the reference in those subsections to “the individual predominantly female job class within the group that has the greatest number of employees” were a reference to the predominantly female job class within the group of job classes that had the greatest number of employees on the day with respect to which the workplace information that is used for that period was collected under section 39 if, when the employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — is using this information, it treats the group of job classes as a single predominantly female job class in accordance with section 38 of the Act.

Calculation of compensation

44 (1) For the purpose of identifying any differences in compensation under subsection 78(1) of the Act, the employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — must calculate compensation associated with predominantly female job classes and predominantly male job classes in accordance with the rules set out in sections 44 to 46 of the Act for each period for which the workplace information that has been collected must be used under section 41.

Phase-in of increases

(2) If an increase in compensation associated with a predominantly female job class is being phased in under subsection 61(2), 62(4) or 63(2) of the Act, then for the purposes of subsection 78(1) of the Act, the employer or pay equity committee, as the case may be, must calculate the compensation associated with the job class for each period set out in subsection 41(1) or (2) as if the increase had been made without being phased in.

Prohibited comparison — frozen compensation

45 For the purposes of subsection 78(1) of the Act, in carrying out the comparison of compensation using the rules and factors set out in sections 47 to 50 of the Act, an employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — must ensure that, for each period set out in subsection 41(1) or (2), no comparison is made between frozen compensation associated with a predominantly female or predominantly male job class and compensation that is not frozen and that is associated with a predominantly female or predominantly male job class in which unionized employees occupy positions, unless the salary rate that is used to determine salary in the calculation of the frozen compensation associated with a job class is

du présent règlement, les règles prévues aux paragraphes 41(3) et 44(2) de la Loi s'appliquent comme si la mention « la catégorie d'emploi à prédominance féminine au sein du groupe ayant le plus grand nombre d'employés » à ces paragraphes valait mention de la catégorie d'emploi à prédominance féminine au sein du groupe ayant le plus grand nombre d'employés à la date à l'égard de laquelle les renseignements sur le milieu de travail utilisés pour cette période ont été recueillis en vertu de l'article 39 dans le cas où l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — considère, au moment où il utilise ces renseignements, que le groupe de catégories d'emploi constituait à cette date une catégorie d'emploi à prédominance féminine selon la règle prévue à l'article 38 de la Loi.

Calcul de la rémunération

44 (1) Aux fins d'identification de tout écart de rémunération au titre du paragraphe 78(1) de la Loi, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — calcule, selon les règles prévues aux articles 44 à 46 de la Loi, la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine et aux catégories d'emploi à prédominance masculine pour chaque période pour laquelle des renseignements sur le milieu de travail recueillis doivent être utilisés en application de l'article 41.

Échelonnement des augmentations

(2) Si le versement des augmentations de rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine est échelonné au titre des paragraphes 61(2), 62(4) ou 63(2) de la Loi, pour l'application du paragraphe 78(1) de la Loi, l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, calcule la rémunération associée à cette catégorie d'emploi pour chaque période prévue aux paragraphes 41(1) ou (2) comme si le versement des augmentations avait été effectué sans échelonnement.

Comparaison interdite : rémunération gelée

45 Pour l'application du paragraphe 78(1) de la Loi, dans le cadre de la comparaison de la rémunération faite selon les règles et facteurs prévus aux articles 47 à 50 de la Loi, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — veille, pour chaque période prévue aux paragraphes 41(1) ou (2), à ne pas comparer la rémunération gelée associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine avec la rémunération non gelée associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine regroupant des postes occupés par des employés syndiqués, sauf si, dans le calcul de la rémunération gelée associée à une catégorie d'emploi, le taux de salaire utilisé pour déterminer le salaire est :

(a) the salary rate obtained by adding, to the highest salary rate in the range of salary rates for positions in the job class, the product obtained by multiplying

(i) the salary at the highest rate in the range of salary rates for positions in the job class

by

(ii) the average percentage by which, since the compensation associated with the job class became frozen, the salary for positions in job classes that contain positions occupied by unionized employees to whom the pay equity plan applies and who are governed by a collective agreement that is not expired has increased; or

(b) if a pay equity committee has been established, the salary rate determined using a method other than the one set out in paragraph (a) that minimizes, to the extent possible, the differences in compensation that result only from the compensation associated with a job class being frozen.

Difference in compensation during last period

46 For the period beginning on the day after the last day with respect to which workplace information must be collected under section 39 before the posting of the final version of a revised pay equity plan in accordance with section 83 or paragraph 85(2)(b) of the Act and ending on the day before the day of that posting, any difference in compensation is the same as the difference that the employer or pay equity committee, as the case may be, identified for the preceding period.

Posting

Postings regarding updating

47 An employer that is required to post documents under section 80 or 81 of the Act must keep those documents posted for at least 60 days.

Final version of revised pay equity plan

48 An employer that is required, in accordance with section 83 or paragraph 85(2)(b) of the Act, to post the final version of the revised pay equity plan and of the document referred to in subsection 79(2) of the Act must keep them posted until it posts the final version of the subsequent revised pay equity plan under that section or paragraph.

a) soit la somme du taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi et du produit de la multiplication des facteurs suivants :

(i) le taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi,

(ii) la moyenne en pourcentage par laquelle, depuis que la rémunération associée à la catégorie d'emploi est devenue gelée, le salaire associé aux postes compris dans les catégories d'emploi regroupant des postes occupés par des employés syndiqués visés par le plan d'équité salariale et régis par une convention collective non expirée a été augmenté;

b) soit, dans le cas où un comité d'équité salariale a été établi, le taux de salaire qui résulte d'une méthode de calcul autre que celle prévue à l'alinéa a) qui réduit autant que possible les écarts de rémunération qui sont uniquement attribuables au fait que la rémunération associée à une catégorie d'emploi est gelée.

Écart de rémunération pour la dernière période

46 Pour la période commençant le lendemain de la dernière date à l'égard de laquelle des renseignements sur le milieu de travail doivent être recueillis en application de l'article 39 avant l'affichage de la version définitive du plan d'équité salariale actualisé en application de l'article 83 ou de l'alinéa 85(2)b) de la Loi et se terminant la veille du jour de cet affichage, l'écart de rémunération est le même que celui identifié par l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, pour la période précédente.

Affichage

Affichage concernant la mise à jour

47 L'employeur tenu d'afficher des documents en application des articles 80 ou 81 de la Loi maintient ces documents affichés pour une période minimale de soixante jours.

Version définitive du plan d'équité salariale actualisé

48 L'employeur tenu d'afficher, en application de l'article 83 ou de l'alinéa 85(2)b) de la Loi, la version définitive du plan d'équité salariale actualisé et du document visé au paragraphe 79(2) de la Loi les maintient affichés jusqu'à ce qu'il affiche, en application de cet article ou de cet alinéa, la version définitive subséquente du plan d'équité salariale actualisé.

Notice — increases

49 An employer that is required under section 84 of the Act to post a notice relating to increases must keep the notice posted until the later of the 60th day after the day it is posted and the day on which the increases to which the notice relates are paid in full.

Determination by member or panel

50 If the member or panel conducting an inquiry into a question of law or jurisdiction that has been referred to the Chairperson of the Tribunal under section 162 of the Act requires, under subsection 167(2) of the Act, an employer to post the determination issued at the conclusion of the inquiry into the question, the employer must keep the determination posted for the period specified by the member or panel, as the case may be.

Decision or document issued by Pay Equity Commissioner

51 If the Pay Equity Commissioner requires, under section 176 of the Act, an employer to post any decision, order, notice of violation or other document issued by that Commissioner, the employer must keep that decision, order, notice of violation or other document, as the case may be, posted for the period specified by the Commissioner.

Lump Sum

Entitlement

52 (1) For the purposes of subsection 88(2) of the Act, an employee referred to in subsection 88(1) of the Act is entitled to a lump sum in respect of each period set out in subsection 41(1) or (2) or section 46 in which a difference in compensation is identified between the predominantly female job classes and the predominantly male job classes and that falls within the maximum period described in subsection 88(2) of the Act.

Amount

(2) The amount of the lump sum to which the employee is entitled in respect of a period set out in subsection 41(1) or (2) or section 46 is the product obtained by multiplying the amount of the increase in compensation that was calculated with respect to the period for the job class in which the employee occupied a position by the number of hours the employee worked in the period.

Avis : augmentations

49 L'employeur tenu d'afficher, en application de l'article 84 de la Loi, un avis concernant les augmentations maintient cet avis affiché jusqu'au soixantième jour suivant la date de son affichage ou, si elle est postérieure, jusqu'à la date à laquelle les augmentations sont payées en entier.

Décision du membre instructeur ou du président de l'instruction

50 Si le membre instructeur d'une enquête menée à la suite du renvoi au président du Tribunal d'une question de droit ou de compétence au titre de l'article 162 de la Loi — ou celui qui préside l'instruction de l'enquête, lorsqu'elle est collégiale — exige d'un employeur, en vertu du paragraphe 167(2) de la Loi, qu'il affiche la décision qu'il a rendue à l'issue de l'instruction de la question, l'employeur maintient la décision affichée pendant la période que précise le membre instructeur ou celui qui préside l'instruction, selon le cas.

Décision ou document du Commissaire à l'équité salariale

51 Si le Commissaire à l'équité salariale exige d'un employeur, en vertu de l'article 176 de la Loi, qu'il affiche une décision, une ordonnance, un procès-verbal de violation ou un autre document qu'il a délivré, l'employeur maintient la décision, l'ordonnance, le procès-verbal de violation ou le document, selon le cas, affiché pendant la période que le Commissaire à l'équité salariale précise.

Sommes forfaitaires

Droit

52 (1) Pour l'application du paragraphe 88(2) de la Loi, l'employé visé au paragraphe 88(1) de la Loi a droit à une somme forfaitaire à l'égard de chaque période prévue aux paragraphes 41(1) ou (2) ou à l'article 46 qui est comprise dans la période maximale décrite au paragraphe 88(2) de la Loi et pour laquelle un écart de rémunération a été identifié entre les catégories d'emploi à prédominance féminine et les catégories d'emploi à prédominance masculine.

Montant

(2) Le montant de la somme forfaitaire auquel l'employé a droit à l'égard d'une période prévue aux paragraphes 41(1) ou (2) ou à l'article 46 est le produit de la multiplication du montant de l'augmentation de la rémunération calculée, à l'égard de cette période, pour la catégorie d'emploi dans laquelle l'employé occupait un poste par le nombre d'heures qu'il a travaillées au cours de cette période.

Annual Statement

Employer

53 (1) For the purposes of paragraph 89(1)(h) of the Act, the following information is prescribed:

(a) if the employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — has made the determination referred to in subsection 41(2) of the Act, an indication to that effect; and

(b) if the employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — has made the determination referred to in subsection 20(2), an indication to that effect.

Group of employers

(2) For the purposes of paragraph 89(2)(h) of the Act, the other information that is prescribed is the following:

(a) if the group of employers — or, if a pay equity committee has been established, that committee — has made the determination referred to in subsection 41(2) of the Act, an indication to that effect; and

(b) if the group of employers — or, if a pay equity committee has been established, that committee — has made the determination referred to in subsection 20(2), an indication to that effect.

Transfers

Final version of pay equity plan

54 An employer that is required, in accordance with paragraph 94(1)(b) of the Act, to post the final version of the pay equity plan must keep it posted until it posts the final version of the revised pay equity plan in accordance with section 83 or paragraph 85(2)(b) of the Act.

Coming into Force

S.C. 2018, c. 27

***55** These Regulations come into force on the first day on which both section 181 of the *Pay Equity Act* and section 417 of the *Budget Implementation Act, 2018, No. 2* are in force, but if they are registered after that day, they come into force on the day on which they are registered.

* [Note: Regulations in force August 31, 2021, see SI/2021-36.]

Déclarations annuelles

Employeur

53 (1) Pour l'application de l'alinéa 89(1)(h) de la Loi, les renseignements sont les suivants :

a) si l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — a pris la décision visée au paragraphe 41(2) de la Loi, une indication à cet effet;

b) si l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — a pris la décision visée au paragraphe 20(2), une indication à cet effet.

Groupe d'employeurs

(2) Pour l'application de l'alinéa 89(2)(h) de la Loi, les renseignements sont les suivants :

a) si le groupe d'employeurs — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — a pris la décision visée au paragraphe 41(2) de la Loi, une indication à cet effet;

b) si le groupe d'employeurs — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — a pris la décision visée au paragraphe 20(2), une indication à cet effet.

Transfert

Version définitive du plan d'équité salariale

54 L'employeur tenu d'afficher, en application de l'alinéa 94(1)(b) de la Loi, la version définitive du plan d'équité salariale maintient celle-ci affichée jusqu'à ce qu'il affiche la version définitive du plan d'équité salariale actualisé en application de l'article 83 ou de l'alinéa 85(2)(b) de la Loi.

Entrée en vigueur

L.C. 2018, ch. 27

***55** Le présent règlement entre en vigueur le premier jour où l'article 181 de la *Loi sur l'équité salariale* et l'article 417 de la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018* sont tous deux en vigueur ou, si elle est postérieure, à la date de son enregistrement.

* [Note: Règlement en vigueur le 31 août 2021, voir TR/2021-36.]

SCHEDULE

(Paragraphs 19(1)(b) and 23(3)(a) and (b))

Typical Job Classes

Item	Column 1 Job Class	Column 2 Similar Job Titles	Column 3 Descriptive Summary	Column 4 Characteristic Duties and Responsibilities	Column 5 Experience, Education and Training
1	Maintenance worker	(a) labourer; or (b) operator	As assigned by a manager, perform tasks and activities and provide services that do not require specialized knowledge	(a) perform basic or support tasks and activities within a team or organization, such as operating equipment, cleaning, conducting repairs and performing routine maintenance tasks; (b) assist technicians, specialists or tradespersons in the completion of tasks and projects; and (c) report to a manager on the status of tasks and projects	(a) no prior work experience required; (b) a high school diploma or equivalent may be required; and (c) on-the-job training may be required
2	Technician	(a) specialist; or (b) tradesperson	As assigned by a manager, perform tasks and activities and provide services that require a specialized degree of knowledge	(a) perform activities and tasks that require a specialized or particular degree of knowledge in a field of work, such as conducting research and analysis, developing technical policies and procedures and designing and inspecting systems to ensure compliance with operating standards; (b) provide advice and support to management regarding the tasks and projects of the team or organization; and (c) report to a manager on the status of tasks and projects	(a) a college diploma or other post-secondary program in a specialized field of study may be required; and (b) certification in a specialized field of study and a period of supervised work experience may be required
3	Manager	(a) supervisor; (b) team leader; or (c) program director	Based on direction from senior executives, organize and supervise the carrying out of tasks and projects by personnel within a team or organization	(a) plan, organize, direct, control and evaluate the operations and activities of a team or organization; (b) coordinate and assign tasks to personnel within the team or organization; (c) supervise the conduct and work of personnel and recommend measures to improve productivity, quality or other performance measurements; (d) report to a senior executive, board or owner on the status of tasks and projects; and (e) conduct personnel management tasks, including the recruitment, hiring, training and promotion of employees	A post-secondary degree or extensive experience, including supervisory or operation experience, may be required

ANNEXE

(alinéas 19(1)b) et 23(3)a) et b))

Catégories d'emploi type

	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5
Article	Catégorie d'emploi	Titres d'emplois semblables	Description sommaire	Fonctions et responsabilités caractéristiques	Expérience, études et formation
1	Préposé à l'entretien	a) manœuvre; b) opérateur	Selon les directives d'un gestionnaire, exécuter des tâches et des activités et fournir des services qui ne nécessitent pas de connaissances spécialisées	a) exécuter des tâches et des activités de base ou de soutien au sein d'une équipe ou d'une organisation, comme utiliser de l'équipement, nettoyer, effectuer des réparations et exécuter des tâches d'entretien de routine; b) aider les techniciens, les spécialistes ou les ouvriers qualifiés à achever des tâches et des projets; c) rapporter à un gestionnaire le statut des tâches et des projets	a) aucune expérience de travail antérieure n'est requise; b) un diplôme d'études secondaires ou une équivalence pourrait être requis; c) une formation en cours d'emploi pourrait être requise
2	Technicien	a) spécialiste; b) ouvrier qualifié	Selon les directives d'un gestionnaire, exécuter des tâches et des activités et fournir des services qui nécessitent un degré de connaissances spécialisées	a) exécuter des tâches et des activités qui nécessitent un degré de connaissances spécialisées ou particulières dans un domaine de travail, comme effectuer de la recherche et de l'analyse, élaborer des politiques et des procédures techniques et concevoir et inspecter des systèmes pour assurer le respect des normes d'exploitation; b) fournir des conseils et du soutien à la direction concernant les tâches et les projets de l'équipe ou de l'organisation; c) rapporter à un gestionnaire le statut des tâches et des projets	a) un diplôme collégial ou d'autres études post-secondaires dans un domaine d'études spécialisé pourraient être requis; b) une accréditation dans un domaine d'études spécialisé et une période de travail supervisé pourraient être requises

	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5
Article	Catégorie d'emploi	Titres d'emplois semblables	Description sommaire	Fonctions et responsabilités caractéristiques	Expérience, études et formation
3	Gestionnaire	a) superviseur; b) chef d'équipe; c) directeur de programme	Selon les directives de cadres supérieurs, organiser et superviser l'exécution des tâches et des projets par le personnel d'une équipe ou d'une organisation	a) planifier, organiser, diriger, contrôler et évaluer le fonctionnement et les activités d'une équipe ou d'une organisation; b) coordonner les tâches et les assigner au personnel de l'équipe ou de l'organisation; c) superviser le comportement et le travail du personnel et recommander des mesures pour améliorer la productivité, la qualité ou d'autres mesures de rendement; d) rapporter à un cadre supérieur, au conseil d'administration ou au propriétaire le statut des tâches et des projets; e) exécuter des tâches de gestion du personnel, y compris le recrutement, l'embauche, la formation et la promotion d'employés	Un diplôme d'études postsecondaires ou une vaste expérience, y compris une expérience dans un rôle opérationnel ou de supervision, pourraient être requis