



CANADA

CONSOLIDATION

CODIFICATION

Pay Equity Regulations

Règlement sur l'équité salariale

SOR/2021-161

DORS/2021-161

Current to February 18, 2026

À jour au 18 février 2026

Last amended on May 27, 2024

Dernière modification le 27 mai 2024

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 February 18, 2026. The last amendments came into force on May 27, 2024. Any amendments that were not in force as of February 18, 2026 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 18 février 2026. Les dernières modifications sont entrées en vigueur le 27 mai 2024. Toutes modifications qui n'étaient pas en vigueur au 18 février 2026 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 Posting	31	Décision : valeur déjà établie 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
38.1	Choice of method — no predominantly male job classes	38.1	Choix de la méthode : aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine
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
41.1	No predominantly male job classes	41.1	Aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine
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

	Supplementary Information to Include in Pay Equity Plan		Renseignements supplémentaires à inclure dans le plan d'équité salariale
46.1	No predominantly male job class Posting	46.1	Aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine Affichage
47	Postings regarding updating	47	Affichage concernant la mise à jour
48	Final version of revised pay equity plan	48	Version définitive du plan d'équité salariale actualisé
49	Notice — increases	49	Avis : augmentations
50	Determination by member or panel	50	Décision du membre instructeur ou du président de l'instruction
51	Decision or document issued by Pay Equity Commissioner	51	Décision ou document du Commissaire à l'équité salariale
	Lump Sum		Sommes forfaitaires
52	Entitlement	52	Droit
	Confidentiality		Confidentialité
52.1	Data received from another employer	52.1	Données reçues d'un autre employeur
	Annual Statement		Déclarations annuelles
53	Employer	53	Employeur
	Transfers		Transfert
54	Final version of pay equity plan	54	Version définitive du plan d'équité salariale
	Administrative Monetary Penalties		Sanctions administratives pécuniaires
	Violations		Violations
55	Designations	55	Désignation
56	Classification	56	Qualification
57	Range — 10 to 99 employees	57	Barème : de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés
58	Range — person referred to in section 130 of the Act	58	Barème : personnes visées à l'article 130 de la Loi
59	Determination of penalty amount	59	Détermination du montant de la pénalité
	Service Authorized or Required Under Part 7 of Act		Signification autorisée ou exigée par la partie 7 de la Loi
60	Service — employer or bargaining agent	60	Signification : employeurs ou agents négociateurs
61	Service — person	61	Signification : personnes
62	Substitutional service	62	Signification indirecte
63	Proof of service	63	Preuve de signification
64	Date of service	64	Date de la signification
	Request for Review		Demande de révision
65	Manner	65	Modalités

66 Publication of Information
Other information

SCHEDULE 1

SCHEDULE 2

Classification of Violations

SCHEDULE 3

Penalties

66 Publication de renseignements
Autres renseignements

ANNEXE 1

ANNEXE 2

Qualification des violations

ANNEXE 3

Pénalités

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

Pay Equity Regulations

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,

Règlement sur l'équité salariale

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

subsection 16(1), sections 18 to 20 and 22, subsections 23(1) to (6) and sections 24 to 26, 28 to 31, 38.1, 39 and 41 to 46.1 to an employer is, in respect of the group of employers, to be read as a reference to that group of employers unless the context otherwise requires.

SOR/2024-101, s. 1.

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.

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 26, 28 à 31, 38.1, 39 et 41 à 46.1 vaut mention de ce groupe d'employeurs, sauf indication contraire du contexte.

DORS/2024-101, art. 1.

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.

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

(a) within 60 days after the day on which the Pay Equity Commissioner recognizes the group as a single employer under section 106 of the Act if 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, less than 60 days after the day on which they are recognized; and

(b) by the date on which the group of employers becomes subject to the Act, for the purposes referred to in paragraph (a), if that date is 60 days or more after the day on which the Pay Equity Commissioner recognizes the group as a single employer under section 106 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.

SOR/2024-101, s. 2.

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.

Avis : obligation du groupe d'employeurs

8 (1) L'employeur qui fait partie d'un groupe d'employeurs et qui est tenu d'afficher un avis en application des paragraphes 15(1) ou (2) de la Loi le fait :

a) si le groupe devient assujéti à la Loi, pour l'application du paragraphe 55(1) et des alinéas 61(1)b) et 89(2)b) de celle-ci, moins de soixante jours après la date à laquelle il est reconnu par le Commissaire à l'équité salariale comme étant un seul employeur en vertu de l'article 106 de la Loi, dans les soixante jours suivant cette date;

b) s'il le devient soixante jours ou plus après la date à laquelle il est reconnu par le Commissaire à l'équité salariale comme étant un seul employeur en vertu de l'article 106 de la Loi, au plus tard à la date où il le devient.

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.

DORS/2024-101, art. 2.

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.

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

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;

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 :

(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** 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.

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).

SOR/2024-101, s. 3(F).

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** 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 conformément à l'alinéa 49(1)b) de la Loi ou à 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.

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).

DORS/2024-101, art. 3(F).

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;

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 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

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 :

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

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;

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 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.

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;

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.

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, 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

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 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

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 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

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 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

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;
- 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.

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 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 — 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) 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 Schedule 1.

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

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) 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 1.

Autre employeur

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

a) il a décidé, aux termes 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

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.

SOR/2024-101, s. 19; SOR/2024-101, s. 20(F).

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

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 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.

DORS/2024-101, art. 19; DORS/2024-101, art. 20(F).

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 aux termes de l'article 35 de la Loi et dans chacune des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées aux termes 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 aux termes 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 aux termes de l'article 38 de la Loi, la

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.

SOR/2024-101, s. 20(F).

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

SOR/2024-101, s. 20(F).

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.

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.

DORS/2024-101, art. 20(F).

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 aux termes de l'article 35 de la Loi et dans toutes les catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées aux termes du paragraphe 19(1).

DORS/2024-101, art. 20(F).

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, aux termes 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.

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 Schedule 1 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 Schedule 1 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 Schedule 1 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 Schedule 1, a wage at the minimum hourly rate referred to in section 178 of the *Canada Labour Code*, without taking into account subsections 178(4) and (5) of that Act, as if the employees in positions in that job class are usually employed in the province in which the employer's employees are usually employed or, if the employer's employees are usually employed in more than one province, as if the employees are employed in the province with the highest minimum hourly rate, amongst the provinces in which the employees are usually employed, referred to in subsection 178(2) of that Act,

(ii) in the case of a job class that was created based on the technician typical job class described in item 2 of Schedule 1, 1.2 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 Schedule 1, 1.75 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

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 1 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 1 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 1 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 :

(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 1, au salaire horaire minimum visé à l'article 178 du *Code canadien du travail*, compte non tenu des paragraphes 178(4) et (5) de cette loi, comme si les employés occupant un poste de cette catégorie d'emploi exerçaient habituellement leurs fonctions dans la province dans laquelle les employés de l'employeur exercent habituellement leurs fonctions ou, si les employés de l'employeur exercent habituellement leurs fonctions dans plus d'une province, dans celle des provinces en cause ayant le salaire horaire minimum visé au paragraphe 178(2) de cette loi qui est le plus élevé,

(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 1, à 1,2 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 1, à 1,75 fois le salaire horaire minimum visé au sous-alinéa (i);

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.

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.

SOR/2024-101, s. 4; SOR/2024-101, s. 19; SOR/2024-101, s. 20(F).

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

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 aux termes 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.

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.

DORS/2024-101, art. 4; DORS/2024-101, art. 19; DORS/2024-101, art. 20(F).

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

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;
- (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.

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;
- 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.

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 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

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 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 :

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

- 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 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

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 :

- 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,

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) 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

(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) 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);

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.

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 were from another employer or were created by the employer based on a typical job class set out in Schedule 1 and, if job classes were chosen from another employer, indicate the job classes that were chosen and the other employer that provided the data;

(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

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.

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, aux termes 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 ont été choisies parmi celles d'un autre employeur ou ont été créées à partir des catégories d'emploi type prévues à l'annexe 1 et, si elles ont été choisies parmi celles d'un autre employeur, les énumère et indique l'employeur qui a fourni les données les concernant;

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, indicate the method used to make the comparison.

SOR/2024-101, s. 5; SOR/2024-101, s. 20(F).

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.

32 [Repealed, SOR/2024-101, s. 6]

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.

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 aux termes de l'article 25 et énonce les motifs de cette exclusion;

d) si la rémunération a été comparée pour identifier des écarts de rémunération, indique la méthode de comparaison appliquée.

DORS/2024-101, art. 5; DORS/2024-101, art. 20(F).

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.

32 [Abrogé, DORS/2024-101, art. 6]

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.

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 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.

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 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.

Process for Updating Pay Equity Plan

Choice of method — no predominantly male job classes

38.1 (1) An employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee —, other than an employer or pay equity committee referred to in subsection 78(2) of the Act, that has determined that either there are no longer any predominantly male job classes or there continues to not be any predominantly male job classes, must use, to determine differences in compensation for the purposes of subsection 78(1) 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 19(2); or

(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 Schedule 1.

Criteria

(2) An employer or pay equity committee, as the case may be, choosing job classes provided by another employer under paragraph (1)(a) must, to the extent possible, ensure that those job classes meet the criteria set out in paragraphs 19(3)(a) and (b).

Clarification

(3) For greater certainty, under subsection (1), an employer or pay equity committee, as the case may be, may use job classes other than those used to establish a pay equity plan and may use different job classes with respect to each date for which it must, under section 39, collect information to update that pay equity plan.

SOR/2024-101, s. 7.

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

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

Choix de la méthode : aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine

38.1 (1) Pour identifier des écarts de rémunération pour l'application 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 — qui n'est pas visé au paragraphe 78(2) de la Loi, s'il a décidé qu'il n'existe plus de catégorie d'emploi à prédominance masculine ou qu'il n'en existe toujours pas, 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 19(2);

b) soit trois catégories d'emploi à prédominance masculine fictives, chacune étant créée par lui à partir d'une différente catégorie d'emploi type prévue à l'annexe 1.

Critères

(2) L'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, 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 remplissent les critères prévus aux alinéas 19(3)a) et b).

Précision

(3) Il est entendu que l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, peut, au titre du paragraphe (1), utiliser des catégories d'emploi autres que celles utilisées lors de l'établissement du plan d'équité salariale ainsi que des catégories d'emploi différentes pour chacune des dates à l'égard desquelles il doit recueillir des renseignements au titre de l'article 39 pour mettre à jour le plan d'équité salariale.

DORS/2024-101, art. 7.

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

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 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 workplace information

(1.1) If, for the purposes of updating a pay equity plan, an employer or pay equity committee referred to in subsection 38.1(1), as the case may be, is using job classes from another employer chosen under paragraph 38.1(1)(a), it must also 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, the information that represents the other employer's 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 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

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 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.

Autres renseignements sur le milieu de travail

(1.1) L'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, s'il est visé au paragraphe 38.1(1), recueille aussi les renseignements ci-après dans le cas où, pour mettre à jour le plan d'équité salariale, il utilise des catégories d'emploi d'un autre employeur qu'il a choisies au titre de l'alinéa 38.1(1)a) :

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 le milieu de travail de l'autre employeur en date du 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 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

the day before the day on which the revised pay equity plan is posted under section 80 or 81 of the Act, the information that represents the other employer's workplace as it was on that day 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.

SOR/2024-101, s. 8.

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,

(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

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 le milieu de travail de l'autre employeur 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.

DORS/2024-101, art. 8.

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 :

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

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 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

(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 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

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.

No predominantly male job classes

41.1 (1) For the purposes of subsection 78(1) of the Act, the rules, criteria and factors set out in sections 41 to 50 of the Act, as adapted by sections 20 to 29, must be used by the employer or pay equity committee referred to in subsection 38.1(1), with the following modifications:

(a) the reference to “subsection 19(1)” in subsection 20(1), paragraph 22(b), section 26, subparagraphs 28(a)(i) to (iii) and (b)(i) and (ii) and paragraphs 29(1)(a) and (c) is to be read as a reference to “subsection 38.1(1)”;

(b) the reference to “paragraph 19(1)(a)” in subsections 23(2) and (5) is to be read as a reference to “paragraph 38.1(1)(a)”;

(c) the reference to “paragraph 19(1)(b)” in subsections 23(3) and (6) is to be read as a reference to “paragraph 38.1(1)(b)”;

(d) the reference to “the individual predominantly female job class within the group that has the greatest number of employees” in subsections 20(3) and 23(4) is to be read, with respect to a period referred to in subsection 41(1) or (2), as the individual predominantly female job class within the group that has 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 pay equity committee, as the case may be, is using that information, it treats the group of job classes as a predominantly female job class in accordance with section 38 of the Act.

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.

Aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine

41.1 (1) Pour l'application du paragraphe 78(1) de la Loi, les règles, critères et facteurs prévus aux articles 41 à 50 de la Loi, tels qu'ils sont adaptés par les articles 20 à 29, doivent être utilisés par tout employeur ou comité d'équité salariale visé au paragraphe 38.1(1), sauf que :

a) la mention « paragraphe 19(1) » au paragraphe 20(1), à l'alinéa 22b), à l'article 26, aux sous-alinéas 28a)(i) à (iii) et b)(i) et (ii) et à l'article 29 vaut mention de « paragraphe 38.1(1) »;

b) la mention « l'alinéa 19(1)a) » aux paragraphes 23(2) et (5) vaut mention de « l'alinéa 38.1(1)a) »;

c) la mention « l'alinéa 19(1)b) » aux paragraphes 23(3) et (6) vaut mention de « l'alinéa 38.1(1)b) »;

d) la mention « la catégorie d'emploi à prédominance féminine au sein du groupe ayant le plus grand nombre d'employés » aux paragraphes 20(3) et 23(4) vaut mention, à l'égard d'une période visée aux paragraphes 41(1) ou (2), 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, selon le cas, 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.

Factor referred to in paragraph 28(d)

(2) Despite subsection 11(2), in the calculation of the factor referred to in paragraph 28(d), for the purposes of updating a pay equity plan, references in subsection 11(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 38.1(1).

Factor referred to in paragraph 29(1)(c)

(3) Despite subsection 12(2), in the calculation of the factor referred to in paragraph 29(1)(c), for the purposes of updating a pay equity plan, a reference in subsection 12(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 38.1(1).

SOR/2024-101, s. 9.

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) 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

Facteur visé à l'alinéa 28d)

(2) Malgré le paragraphe 11(2), pour le calcul du facteur visé à l'alinéa 28d) dans le cadre de la mise à jour du plan d'équité salariale, toute mention au paragraphe 11(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 38.1(1).

Facteur visé à l'alinéa 29(1)c)

(3) Malgré le paragraphe 12(2), pour le calcul du facteur visé à l'alinéa 29(1)c) dans le cadre de la mise à jour du plan d'équité salariale, toute mention au paragraphe 12(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 38.1(1).

DORS/2024-101, art. 9.

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) 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

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.

Exception

(1.1) Despite subsection (1), for the purposes of identifying any differences in compensation under subsection 78(1) of the Act, an employer or pay equity committee, as the case may be, referred to in subsection 38.1(1) of the Regulations, must calculate compensation associated with predominantly male job classes in accordance with the rules set out in sections 23 to 25 for each period for which the workplace information that has been collected must be used under section 41, except that the reference to “paragraph 19(1)(a)” in subsections 23(2) and (5) is to be read as a reference to “paragraph 38.1(1)(a)” and the reference to “paragraph 19(1)(b)” in subsections 23(3) and (6) is to be read as a reference to “paragraph 38.1(1)(b)”.

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.

SOR/2024-101, s. 10.

paragraphe 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.

Exception

(1.1) Toutefois, 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, selon le cas, s'il est visé au paragraphe 38.1(1) du règlement, calcule la rémunération associée 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 selon les règles prévues aux articles 23 à 25, sauf que la mention « l'alinéa 19(1)a) » aux paragraphes 23(2) et (5) vaut mention de « l'alinéa 38.1(1)a) » et la mention « l'alinéa 19(1)b) » aux paragraphes 23(3) et (6) vaut mention de « l'alinéa 38.1(1)b) ».

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.

DORS/2024-101, art. 10.

Prohibited comparison — frozen compensation

45 (1) 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

(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.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply with respect to an employer or pay equity committee referred to in subsection 38.1(1).

SOR/2024-101, s. 11.

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

Comparaison interdite : rémunération gelée

45 (1) 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) 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.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employeur ou au comité d'équité salariale s'il est visé au paragraphe 38.1(1).

DORS/2024-101, art. 11.

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

compensation is the same as the difference that the employer or pay equity committee, as the case may be, identified for the preceding period.

Supplementary Information to Include in Pay Equity Plan

No predominantly male job class

46.1 If, in carrying out the update of the pay equity plan, the employer — or, if a pay equity committee has been established, that committee — has determined in accordance with section 35 of the Act that there is no predominantly male job class, it must revise the information included in the plan under sections 30 and 31 of these Regulations or, if the plan to be revised does not include that information, add it to the plan.

SOR/2024-101, s. 12.

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.

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

d'équité salariale, selon le cas, pour la période précédente.

Renseignements supplémentaires à inclure dans le plan d'équité salariale

Aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine

46.1 Si, dans le cadre de la mise à jour du plan d'équité salariale, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — a décidé, aux termes de l'article 35 de la Loi, qu'il n'existe aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine, il actualise les renseignements visés aux articles 30 et 31 du présent règlement qui y sont contenus ou, si le plan à actualiser ne contient pas ces renseignements, il les y ajoute.

DORS/2024-101, art. 12.

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.

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 sixantième 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,

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.

Confidentiality

Data received from another employer

52.1 (1) Except to identify differences in compensation for the purposes of sections 60 or 78 of the Act and to comply with sections 30 or 46.1 of these Regulations, 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.

Bargaining agent

(2) A bargaining agent that receives from a member of a pay equity committee data that the member is required

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.

Confidentialité

Données reçues d'un autre employeur

52.1 (1) Sauf pour identifier des écarts de rémunération pour l'application des articles 60 ou 78 de la Loi et pour se conformer aux articles 30 ou 46.1 du présent règlement, 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.

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

under subsection (1) to keep confidential must also keep the data confidential.

SOR/2024-101, s. 13.

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;

(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; and

(c) for each job class referred to in paragraph 89(1)(f) of the Act, if that paragraph applies,

(i) the amount, in dollars per hour, of the increase in the hourly rate of pay and the date on which that increase is payable or, if the employer has chosen to phase in that increase, the amount of each increase, in dollars per hour, and the dates on which each increase will be made,

(ii) the number of women who occupy a position in that job class and who are entitled to the increase referred to in subparagraph (i), and

(iii) the total number of employees who occupy a position in that job class;

(d) the employer's legal name, if different than the name submitted under paragraph 89(1)(a) of the Act;

(e) if the employer has a *business number*, as defined in subsection 248(1) of the *Income Tax Act*, that number; and

(f) the name, telephone number and email address of a senior official of the employer to whom questions may be directed respecting the pay equity plans the employer must establish.

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 —

confidentielles au titre du paragraphe (1) sont également tenus de les traiter comme confidentielles.

DORS/2024-101, art. 13.

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;

c) pour chacune des catégories d'emploi visées à l'alinéa 89(1)f) de la Loi, si cet alinéa est applicable :

(i) la valeur, en dollars par heure, de l'augmentation du salaire horaire et la date à laquelle l'augmentation est exigible ou, si elle a été échelonnée, pour chaque augmentation, la valeur, en dollars par heure, et la date de versement,

(ii) le nombre de femmes occupant un poste compris dans la catégorie et ayant droit à l'augmentation visée au sous-alinéa (i),

(iii) le nombre total d'employés occupant un poste compris dans la catégorie;

d) s'il diffère du nom indiqué en application de l'alinéa 89(1)a) de la Loi, le nom légal de l'employeur;

e) si l'employeur détient un *numéro d'entreprise*, au sens du paragraphe 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, ce numéro;

f) le nom, le numéro de téléphone et l'adresse courriel du cadre supérieur de l'employeur à qui adresser toute question liée aux plans d'équité salariale que l'employeur est tenu d'établir.

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 —

has made the determination referred to in subsection 41(2) of the Act, an indication to that effect;

(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; and

(c) for each job class referred to in paragraph 89(2)(f) of the Act, if that paragraph applies,

(i) the amount, in dollars per hour, of the increase in the hourly rate of pay and the date on which that increase is payable, or if the employer has chosen to phase in that increase, the amount of each increase, in dollars per hour, and the dates on which each increase will be made,

(ii) the number of women who occupy a position in that job class and who are entitled to the increase referred to in subparagraph (i), and

(iii) the total number of employees who occupy a position in that job class;

(d) the legal name of each employer in the group whose legal name is different than the name submitted under paragraph 89(2)(a) of the Act;

(e) for each employer in the group that has a *business number*, as defined in subsection 248(1) of the *Income Tax Act*, that number; and

(f) for each employer in the group, the name, telephone number and email address of a senior official of the employer to whom questions may be directed respecting the pay equity plans the group must establish.

SOR/2024-101, s. 14.

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.

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;

c) pour chacune des catégories d'emploi visées à l'alinéa 89(2)f) de la Loi, si cet alinéa est applicable :

(i) la valeur, en dollars par heure, de l'augmentation du salaire horaire et la date à laquelle l'augmentation est exigible ou, si elle a été échelonnée, pour chaque augmentation, la valeur, en dollars par heure, et la date de versement,

(ii) le nombre de femmes occupant un poste compris dans la catégorie et ayant droit à l'augmentation visée au sous-alinéa (i),

(iii) le nombre total d'employés occupant un poste compris dans la catégorie;

d) pour chaque employeur du groupe, s'il diffère du nom indiqué en application de l'alinéa 89(2)a) de la Loi, son nom légal;

e) pour chaque employeur du groupe qui détient un *numéro d'entreprise*, au sens du paragraphe 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, ce numéro;

f) pour chaque employeur du groupe, le nom, le numéro de téléphone et l'adresse courriel du cadre supérieur de l'employeur à qui adresser toute question liée aux plans d'équité salariale que le groupe est tenu d'établir.

DORS/2024-101, art. 14.

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.

Administrative Monetary Penalties

Violations

Designations

55 The following are designated as violations that may be proceeded with in accordance with Part 7 of the Act:

- (a) the contravention of any provision of the Act that is specified in column 1 of Part 1 of Schedule 2;
- (b) the contravention of any order made or issued under any provision of the Act that is specified in column 1 of Part 2 of Schedule 2; and
- (c) the contravention of any provision of these Regulations that is specified in column 1 of Part 3 of Schedule 2.

SOR/2024-101, s. 15.

Classification

56 A violation related to a provision set out in column 1 of Part 1 or 3 of Schedule 2 or an order made or issued under a provision set out in column 1 of Part 2 of Schedule 2 is classified as a minor, serious or very serious violation as set out in column 2 of that Part.

SOR/2024-101, s. 15.

Range — 10 to 99 employees

57 (1) The range of penalties in respect of a violation within a classification set out in column 1 of Part 1 of Schedule 3 is set out in column 2 for a first violation, in column 3 for a second violation and in column 4 for a third or subsequent violation, with respect to a violation committed by

- (a) an employer referred to in subparagraph 127(2)(a)(i) of the Act;
- (b) an employer referred to in subparagraph 127(2)(a)(ii) of the Act that has 10 or more employees at the time the notice of violation is served;
- (c) a group of employers for which the sum of the average of the number of employees of each of the employers in the group is at least 10 but less than 100; or
- (d) a bargaining agent representing some or all of the unionized employees of an employer referred to in paragraph (a) or (b) or of an employer that is in a group of employers referred to in paragraph (c).

Sanctions administratives pécuniaires

Violations

Désignation

55 Est désignée comme violation punissable au titre de la partie 7 de la Loi la contravention :

- a) à toute disposition de la Loi figurant à la colonne 1 de la partie 1 de l'annexe 2;
- b) à toute ordonnance rendue au titre d'une disposition de la Loi figurant à la colonne 1 de la partie 2 de l'annexe 2;
- c) à toute disposition du présent règlement figurant à la colonne 1 de la partie 3 de l'annexe 2.

DORS/2024-101, art. 15.

Qualification

56 La violation relative à toute disposition figurant à la colonne 1 des parties 1 ou 3 de l'annexe 2 ou relative à toute ordonnance rendue au titre d'une disposition mentionnée à la colonne 1 de la partie 2 de l'annexe 2 est qualifiée de mineure, de grave ou de très grave, selon ce qui est prévu à la colonne 2 de la partie en cause.

DORS/2024-101, art. 15.

Barème : de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés

57 (1) Le barème de pénalités applicable à une violation dont la qualification est prévue à la colonne 1 de la partie 1 de l'annexe 3 et qui est commise par l'un des employeurs, groupes d'employeurs ou agents négociateurs ci-après figure à la colonne 2 pour une première violation, à la colonne 3 pour une deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente :

- a) l'employeur visé au sous-alinéa 127(2)a(i) de la Loi;
- b) l'employeur visé au sous-alinéa 127(2)a(ii) de la Loi qui compte au moins dix employés au moment de la signification du procès-verbal;
- c) le groupe d'employeurs pour lequel la somme des moyennes du nombre d'employés que comptent, respectivement, les employeurs du groupe est d'au moins dix employés, mais de moins de cent;
- d) l'agent négociateur représentant les employés syndiqués de tout employeur visé aux alinéas a) ou b) ou

faisant partie d'un groupe d'employeurs visé à l'alinéa c), ou certains d'entre eux.

Sum of the averages

(2) For the purposes of paragraph (1)(c)

(a) if the employers in the group have posted one or more notices under subsection 66(1) or 66(2) of the Act at the time the notice of violation is served, the sum of the average is the one described in paragraph 71(b) of the Act; or

(b) in any other case, the average is the one described in paragraph 9(a) or (b) of the Act that was used to determine the date on which the employer became subject to the Act, for each employer in the group of employers.

Range — 100 to 499 employees

(3) The range of penalties in respect of a violation within a classification set out in column 1 of Part 2 of Schedule 3 is set out in column 2 for a first violation, in column 3 for a second violation and in column 4 for a third or subsequent violation, with respect to a violation committed by

(a) an employer referred to in paragraph 127(2)(c) of the Act whose average number of employees is at least 100 but less than 500;

(b) a group of employers for which the sum of the average of the number of employees of each of the employers in the group is at least 100 but less than 500; or

(c) a bargaining agent representing some or all of the unionized employees of an employer referred to in paragraph (a) or of an employer that is in a group of employers referred to in paragraph (b).

Range — 500 employees or more

(4) The range of penalties in respect of a violation within a classification set out in column 1 of Part 3 of Schedule 3 is set out in column 2 for a first violation, in column 3 for a second violation and in column 4 for a third or subsequent violation with, respect to a violation committed by

(a) an employer referred to in paragraph 127(2)(c) of the Act whose average number of employees is 500 or more;

Somme des moyennes

(2) Pour l'application de l'alinéa (1)c) :

a) dans le cas où les employeurs faisant partie du groupe ont affiché un ou plusieurs avis en application des paragraphes 66(1) ou (2) de la Loi au moment de la signification du procès-verbal, la somme des moyennes est celle visée à l'alinéa 71b) de la Loi;

b) dans le cas contraire, la moyenne est, pour chaque employeur du groupe, celle visée aux alinéas 9a) ou b) de la Loi ayant servi à déterminer la date à laquelle il est devenu assujéti à la Loi.

Barème : de cent à quatre cent quatre-vingt-dix-neuf employés

(3) Le barème de pénalités applicable à une violation dont la qualification est prévue à la colonne 1 de la partie 2 de l'annexe 3 et qui est commise par l'un des employeurs, groupes d'employeurs ou agents négociateurs ci-après figure à la colonne 2 pour une première violation, à la colonne 3 pour une deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente :

a) l'employeur visé à l'alinéa 127(2)c) de la Loi dont la moyenne du nombre d'employés est d'au moins cent employés, mais de moins de cinq cents;

b) le groupe d'employeurs pour lequel la somme des moyennes du nombre d'employés que comptent, respectivement, les employeurs du groupe est d'au moins cent employés, mais de moins de cinq cents;

c) l'agent négociateur représentant les employés syndiqués de tout employeur visé à l'alinéa a) ou faisant partie d'un groupe d'employeurs visé à l'alinéa b), ou certains d'entre eux.

Barème : cinq cents employés ou plus

(4) Le barème de pénalités applicable à une violation dont la qualification est prévue à la colonne 1 de la partie 3 de l'annexe 3 et qui est commise par l'un des employeurs, groupes d'employeurs ou agents négociateurs ci-après figure à la colonne 2 pour une première violation, à la colonne 3 pour une deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente :

(b) a group of employers for which the sum of the average of the number of employees of each of the employers in the group is 500 or more; or

(c) a bargaining agent representing some or all of the unionized employees of an employer referred to in paragraph (a) or of an employer that is in a group of employers referred to in paragraph (b).

Average

(5) For the purposes of paragraphs (3)(a) and (4)(a) the average is

(a) if the employer has posted one or more notices under subsection 65(1) of the Act at the time the notice of violation is served, the average described in paragraph 69(a) or 70(a) of the Act, as the case may be, in respect of the most recently posted notice; or

(b) in any other case, the average described in paragraph 8(b) or 9(b) of the Act that was used to determine the date on which the employer became subject to the Act.

Sum of the averages

(6) For the purposes of paragraphs (3)(b) and (4)(b)

(a) if the employers in a group of employers have posted one or more notices under subsection 66(1) of the Act at the time the notice of violation is served, the sum of the average is the one described in paragraph 71(a) of the Act; or

(b) in any other case, the average is the one described in paragraph 9(a) or (b) of the Act that was used to determine the date on which the employer became subject to the Act, for each employer in the group of employers.

Prior violations

(7) For the purposes of subsections (1), (3) and (4), only prior violations that the employer, group of employers or bargaining agent, as the case may be, is deemed or determined to have committed during the 10 years before the day on which the notice of violation is served and that are of the same classification are taken into account.

SOR/2024-101, s. 15.

a) l'employeur visé à l'alinéa 127(2)c) de la Loi dont la moyenne du nombre d'employés est de cinq cents employés ou plus;

b) le groupe d'employeurs pour lequel la somme des moyennes du nombre d'employés que comptent, respectivement, les employeurs du groupe est de cinq cents employés ou plus;

c) l'agent négociateur représentant les employés syndiqués de tout employeur visé à l'alinéa a) ou faisant partie d'un groupe d'employeurs visé à l'alinéa b), ou certains d'entre eux.

Moyenne

(5) Pour l'application des alinéas (3)a) et (4)a), la moyenne est :

a) dans le cas où l'employeur a affiché un ou plusieurs avis en application du paragraphe 65(1) de la Loi au moment de la signification du procès-verbal, celle visée aux alinéas 69a) ou 70a) de la Loi, selon le cas, relativement au dernier avis affiché;

b) dans le cas contraire, celle visée aux alinéas 8b) ou 9b) de la Loi ayant servi à déterminer la date à laquelle il est devenu assujetti à la Loi.

Somme des moyennes

(6) Pour l'application des alinéas (3)b) et (4)b) :

a) dans le cas où les employeurs faisant partie du groupe ont affiché un ou plusieurs avis en application du paragraphe 66(1) de la Loi au moment de la signification du procès-verbal, la somme des moyennes est celle visée à l'alinéa 71a) de la Loi;

b) dans le cas contraire, la moyenne est, pour chaque employeur du groupe, celle visée aux alinéas 9a) ou b) de la Loi ayant servi à déterminer la date à laquelle il est devenu assujetti à la Loi.

Violations antérieures

(7) Pour l'application des paragraphes (1), (3) et (4), seules sont prises en compte les violations antérieures commises au cours des dix années précédant la date de signification du procès-verbal à l'égard desquelles la responsabilité de l'employeur, du groupe d'employeurs ou de l'agent négociateur, selon le cas, a été décidée ou réputée et qui ont la même qualification que la violation en cause.

DORS/2024-101, art. 15.

Range — person referred to in section 130 of the Act

58 (1) The range of penalties in respect of a violation referred to in section 130 of the Act within a classification set out in column 1 of Part 1 of Schedule 3 that is committed by a person referred to in any of the paragraphs of that section is set out in column 2 for a first violation, in column 3 for a second violation and in column 4 for a third or subsequent violation.

Range — employee, agent or mandatary

(2) The range of penalties in respect of a violation of subsection 23(2) or 24(1) or section 99, 100, 101, 102, 103 or 124 of the Act or subsection 52.1(1) of these Regulations or an order made or issued under section 119 or 170 of the Act within a classification set out in column 1 of a Part of Schedule 3 that is committed by an employer's or bargaining agent's employee, agent or mandatary in the course of their employment or the scope of their authority as agent or mandatary is

(a) set out in column 2 of Part 1 for a first violation, in column 3 for a second violation and in column 4 for a third or subsequent violation, if the employer is referred to in paragraph 57(1)(a) or (b) or is in the group of employers referred to in paragraph 57(1)(c) or the bargaining agent is referred to in paragraph 57(1)(d), as the case may be;

(b) set out in column 2 of Part 2 for a first violation, in column 3 for a second violation and in column 4 for a third or subsequent violation, if the employer is referred to in paragraph 57(3)(a) or is in the group of employers referred to in paragraph 57(3)(b) or the bargaining agent is referred to in paragraph 57(3)(c), as the case may be; and

(c) set out in column 2 of Part 3 for a first violation, in column 3 for a second violation and in column 4 for a third or subsequent violation, if the employer is referred to in paragraph 57(4)(a) or is in the group of employers referred to in paragraph 57(4)(b) or the bargaining agent is referred to in paragraph 57(4)(c), as the case may be.

Range — other person

(3) The range of penalties in respect of a violation of subsection 24(1) or section 99, 100, 101 or 124 of the Act or subsection 52.1(1) of these Regulations, within a classification set out in column 1 of Part 1 of Schedule 3 that is committed by a person who is not referred to in subsection (2) or in section 130 of the Act and who is not an employer, a group of employers or a bargaining agent, is set

Barème : personnes visées à l'article 130 de la Loi

58 (1) Le barème de pénalités applicable à une violation visée à l'article 130 de la Loi dont la qualification est prévue à la colonne 1 de la partie 1 de l'annexe 3 et qui est commise par une personne visée à l'un des alinéas de cet article figure à la colonne 2 pour une première violation, à la colonne 3 pour une deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente.

Barème : employés et mandataires

(2) Le barème de pénalités applicable à une violation qui est relative aux paragraphes 23(2) ou 24(1) ou aux articles 99, 100, 101, 102, 103 ou 124 de la Loi, au paragraphe 52.1(1) du présent règlement ou à toute ordonnance rendue au titre des articles 119 ou 170 de la Loi, dont la qualification est prévue à la colonne 1 de toute partie de l'annexe 3 et qui est commise par un employé ou mandataire d'un employeur ou agent négociateur dans le cadre de son emploi ou de son mandat figure :

a) à la colonne 2 de la partie 1 pour une première violation, à la colonne 3 pour une deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente, si l'employeur est visé aux alinéas 57(1)a) ou b) ou fait partie d'un groupe d'employeurs visé à l'alinéa 57(1)c) ou si l'agent négociateur est visé à l'alinéa 57(1)d), selon le cas;

b) à la colonne 2 de la partie 2 pour une première violation, à la colonne 3 pour une deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente, si l'employeur est visé à l'alinéa 57(3)a) ou fait partie d'un groupe d'employeurs visé à l'alinéa 57(3)b) ou si l'agent négociateur est visé à l'alinéa 57(3)c), selon le cas;

c) à la colonne 2 de la partie 3 pour une première violation, à la colonne 3 pour une deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente, si l'employeur est visé à l'alinéa 57(4)a) ou fait partie d'un groupe d'employeurs visé à l'alinéa 57(4)b) ou si l'agent négociateur est visé à l'alinéa 57(4)c), selon le cas.

Barème : autres personnes

(3) Le barème de pénalités applicable à une violation qui est relative au paragraphe 24(1) ou aux articles 99, 100, 101 ou 124 de la Loi ou au paragraphe 52.1(1) du présent règlement, dont la qualification est prévue à la colonne 1 de la partie 1 de l'annexe 3 et qui est commise par une personne qui n'est pas visée au paragraphe (2) ou à l'article 130 de la Loi et n'est pas un employeur, un groupe d'employeur ou un agent négociateur figure à la colonne 2 pour une première violation, à la colonne 3 pour une

out in column 2 for a first violation, in column 3 for a second violation and in column 4 for a third or subsequent violation.

Prior violations

(4) For the purposes of subsections (1) to (3), only prior violations that the person is deemed or determined to have committed during the 10 years before the day on which the notice of violation is served and that are of the same classification are taken into account.

SOR/2024-101, s. 15.

Determination of penalty amount

59 (1) The amount of the penalty is determined by the formula

$$((A - B) \times C \div 20) + B$$

where

- A** is the maximum amount in the applicable penalty range of penalties set out in column 2, 3 or 4, as the case may be, of the applicable Part of Schedule 3;
- B** is the minimum amount in the applicable range of penalties set out in column 2, 3 or 4, as the case may be, of the applicable Part of Schedule 3; and
- C** is the gravity value.

Gravity value

(2) Subject to subsection (3), for the purpose of subsection (1), the gravity value is the sum of the values from the gravity scale set out in column 2 of the table to this subsection that are ascribed to each of the applicable criteria set out in column 1. A lower or negative gravity value reflects a mitigating factor and a higher or positive gravity value reflects an aggravating factor.

TABLE

Item	Column 1 Criteria	Column 2 Gravity Scale
1	The degree of negligence of the employer, group of employers, bargaining agent or other person	0 to 4
2	The degree to which the employer, group of employers, bargaining agent or other person might derive strategic or economic advantage from a continuing violation	0 to 4

deuxième violation et à la colonne 4 pour une troisième violation ou toute violation subséquente.

Violations antérieures

(4) Pour l'application des paragraphes (1) à (3), seules sont prises en compte les violations antérieures commises au cours des dix années précédant la date de signification du procès-verbal à l'égard desquelles la responsabilité de la personne a été décidée ou réputée et qui ont la même qualification que la violation en cause.

DORS/2024-101, art. 15.

Détermination du montant de la pénalité

59 (1) Le montant de la pénalité est déterminé selon la formule suivante :

$$((A - B) \times C \div 20) + B$$

où :

- A** représente la somme la plus élevée du barème de pénalités applicable figurant aux colonnes 2, 3 ou 4, selon le cas, de la partie applicable de l'annexe 3;
- B** la somme la plus basse du barème de pénalités applicable figurant aux colonnes 2, 3 ou 4, selon le cas, de la partie applicable de l'annexe 3;
- C** la cote de gravité.

Cote de gravité

(2) Sous réserve du paragraphe (3), pour l'application du paragraphe (1), la cote de gravité est la somme des valeurs prévues dans l'échelle de gravité figurant à la colonne 2 du tableau du présent paragraphe et attribuées à chaque critère applicable prévu à la colonne 1; une cote de gravité moindre ou négative représente une circonstance atténuante tandis qu'une cote de gravité plus élevée ou positive représente une circonstance aggravante.

TABLEAU

Article	Colonne 1 Critère	Colonne 2 Échelle de gravité
1	Le degré de négligence de l'auteur de la violation	De 0 à 4
2	La mesure dans laquelle l'auteur de la violation pourrait bénéficier d'avantages stratégiques ou économiques découlant d'une violation continue	De 0 à 4

	Column 1	Column 2
Item	Criteria	Gravity Scale
3	The degree to which the employer, group of employers, bargaining agent or other person demonstrated disregard for the authority of the Pay Equity Commissioner	0 to 4
4	The manner in which the violation came to the Pay Equity Commissioner's attention	- 2 to 4
5	The steps taken by the employer, group of employers, bargaining agent or other person to mitigate or reverse the harm done by the violation	- 2 to 4

Zero gravity value

(3) If the gravity value would, but for this subsection, be a negative amount, it is deemed to be zero.

SOR/2024-101, s. 15.

Service Authorized or Required Under Part 7 of Act

Service — employer or bargaining agent

60 A document that is required or authorized to be served under Part 7 of the Act on an employer or bargaining agent may be served by

(a) leaving a copy of it at the employer's or bargaining agent's head office or place of business with its agent or mandatary or with an officer or other individual who appears to manage or be in control of the head office or place of business;

(b) sending a copy of it by registered mail or courier to the head office or place of business of the employer or bargaining agent or its agent or mandatary; or

(c) sending a copy of it by fax, email or other electronic means to anyone referred to in paragraph (a), and then sending a copy of it by registered mail or courier, in the manner set out in paragraph (b), within 48 hours after the time of the original transmission.

SOR/2024-101, s. 15.

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Critère	Échelle de gravité
3	La mesure dans laquelle l'auteur de la violation a fait preuve d'indifférence à l'égard de l'autorité du Commissaire à l'équité salariale	De 0 à 4
4	La manière dont le Commissaire à l'équité salariale a été informé de la violation	De - 2 à 4
5	Les mesures prises par l'auteur de la violation pour atténuer ou réparer les torts causés par la violation	De - 2 à 4

Cote de gravité zéro

(3) La cote de gravité qui, en l'absence du présent paragraphe, serait négative est réputée égale à zéro.

DORS/2024-101, art. 15.

Signification autorisée ou exigée par la partie 7 de la Loi

Signification : employeurs ou agents négociateurs

60 La signification d'un document, à l'employeur ou à l'agent négociateur, qui est autorisée ou exigée par la partie 7 de la Loi peut se faire :

a) par remise d'une copie, au siège social ou à l'établissement de l'employeur ou de l'agent négociateur, à un dirigeant ou à tout autre individu qui semble diriger ou gérer le siège social ou l'établissement ou au mandataire de l'employeur ou de l'agent négociateur;

b) par envoi d'une copie par courrier recommandé ou par messagerie au siège social ou à l'établissement de l'employeur ou de l'agent négociateur, ou de son mandataire;

c) par envoi d'une copie par télécopieur, par courriel ou par un autre moyen électronique à toute personne visée à l'alinéa a), puis par envoi d'une copie par courrier recommandé ou par messagerie, de la manière prévue à l'alinéa b), dans les quarante-huit heures suivant le moment de l'envoi initial.

DORS/2024-101, art. 15.

Service — person

61 A document required or authorized to be served under Part 7 of the Act on a person, other than an employer or bargaining agent, may be served

(a) personally, by leaving a copy of it with the person at any place or, if it is not feasible to find the person, with someone who appears to be an adult member of the same household at the person's last known address or usual place of residence;

(b) by sending a copy of it by registered mail or courier to the person's last known address or usual place of residence; or

(c) by sending a copy of it to the person by fax, email or other electronic means, and then sending a copy of it by registered mail or courier, in the manner set out in paragraph (b), within 48 hours after the time of the original transmission.

SOR/2024-101, s. 15.

Substitutional service

62 If a document that is required or authorized to be served under Part 7 of the Act cannot reasonably be served in accordance with section 60 or 61, as applicable, it may be served by leaving a copy of it at the employer's, bargaining agent's or other person's last known address or place of business or, in the case of an individual, at the individual's usual place of residence or workplace.

SOR/2024-101, s. 15.

Proof of service

63 Service referred to in sections 60 and 61 may be proved by

(a) an acknowledgement of service signed by or on behalf of the employer, bargaining agent or other person served, specifying the date and location of service; or

(b) a certificate of service signed by the person who effected the service, stating that service was made on the employer, bargaining agent or other person named in the certificate and indicating the means by which and day on which service was effected.

SOR/2024-101, s. 15.

Date of service

64 A document that is required or authorized to be served under Part 7 of the Act is deemed to be served on

(a) in the case of service made in accordance with paragraph 60(a) or 61(a), the earlier of the day on which the acknowledgment of service is signed by or

Signification : personnes

61 La signification d'un document, à une personne autre que l'employeur ou l'agent négociateur, qui est autorisée ou exigée par la partie 7 de la Loi peut se faire :

a) par remise à personne d'une copie à la personne en tout lieu ou, s'il est en pratique impossible de la trouver, à quiconque semble être un membre adulte du même ménage à la dernière adresse connue ou au lieu de résidence habituel de la personne;

b) par envoi d'une copie par courrier recommandé ou par messagerie à la dernière adresse connue ou au lieu de résidence habituel de la personne;

c) par envoi d'une copie par télécopieur, par courriel ou par un autre moyen électronique à la personne, puis par envoi d'une copie par courrier recommandé ou par messagerie, de la manière prévue à l'alinéa b), dans les quarante-huit heures suivant le moment de l'envoi initial.

DORS/2024-101, art. 15.

Signification indirecte

62 S'il n'est pas raisonnablement possible de signifier, conformément aux articles 60 ou 61, selon le cas, un document dont la signification est autorisée ou exigée par la partie 7 de la Loi, la signification peut se faire par remise d'une copie à la dernière adresse connue du destinataire ou à son lieu d'affaires ou, s'il s'agit d'une personne physique, à son lieu de résidence habituel ou de travail.

DORS/2024-101, art. 15.

Preuve de signification

63 La signification visée aux articles 60 ou 61 est établie par l'un des documents suivants :

a) un accusé de signification indiquant le lieu et la date de signification, signé par le destinataire ou en son nom;

b) une attestation de signification signée par la personne qui a fait la signification et sur lequel sont indiqués le nom du destinataire, le moyen par lequel la signification a eu lieu et la date à laquelle elle a eu lieu.

DORS/2024-101, art. 15.

Date de la signification

64 La signification d'un document autorisée ou exigée par la partie 7 de la Loi est réputée avoir eu lieu :

a) si elle est faite de la manière prévue aux alinéas 60a) ou 61a), le jour où l'accusé de signification est signé par le destinataire ou en son nom ou, s'il est

on behalf of the employer, bargaining agent or other person served and the day on which the certificate of service is signed by the person who effected service; and

(b) in the case of service made in accordance with paragraph 60(b) or (c) or 61(b) or (c), the earlier of

(i) the day on which the acknowledgment of service is signed by or on behalf of the employer, bargaining agent or other person served,

(ii) the day on which the certificate of service is signed by the person who effected service, and

(iii) the 10th day after the date indicated on the receipt issued by the post office or courier.

SOR/2024-101, s. 15.

Request for Review

Manner

65 A request for review under section 139 of the Act must be made in writing by the party named in the notice of violation or by that party's authorized representative.

SOR/2024-101, s. 15.

Publication of Information

Other information

66 The following information is prescribed for the purposes of paragraph 146(d) of the Act with respect to an employer, a group of employers or a bargaining agent that is determined under section 142 of the Act, or that is deemed by the Act, to have committed a violation:

(a) the city, town or other locality and the province where the employer, each employer in a group of employers or the bargaining agent is located;

(b) in the case of a violation resulting from non-compliance with an order made or issued under the Act, the nature of the order;

(c) the date on which the period to file a request for review elapsed or, if a request for review was filed during that period, the date on which the decision was rendered;

(d) whether the employer, group of employers or bargaining agent has complied with the provision or order, the non-compliance of which gave rise to the violation, and, if applicable, the date of that compliance;

antérieur, le jour où l'attestation de signification est signée par la personne qui a fait la signification;

b) si elle est faite de la manière prévue aux alinéas 60b) ou c) ou 61b) ou c), celui des jours ci-après qui est antérieur aux autres :

(i) le jour où l'accusé de signification est signé par le destinataire ou en son nom,

(ii) le jour où l'attestation de signification est signée par la personne qui a fait la signification,

(iii) le dixième jour suivant la date indiquée sur le récépissé du bureau de poste ou du service de messenger.

DORS/2024-101, art. 15.

Demande de révision

Modalités

65 La demande de révision visée à l'article 139 de la Loi est présentée par écrit par la partie nommée dans le procès-verbal en cause ou par son représentant autorisé.

DORS/2024-101, art. 15.

Publication de renseignements

Autres renseignements

66 Pour l'application de l'alinéa 146d) de la Loi, les renseignements sont ceux ci-après qui concernent un employeur, un groupe d'employeurs ou un agent négociateur dont la responsabilité à l'égard d'une violation a été décidée en vertu de l'article 142 de la Loi ou est réputée au titre de celle-ci :

a) la ville, le village ou autre localité et la province où se trouve l'auteur de la violation ou, s'il s'agit d'un groupe d'employeurs, la ville, le village ou autre localité et la province où se trouve chaque employeur de ce groupe;

b) dans le cas d'une violation découlant d'une convention à une ordonnance rendue au titre d'une disposition de la Loi, la nature de l'ordonnance;

c) la date à laquelle a expiré la période pour déposer une demande de révision ou, si une demande de révision a été déposée au cours de cette période, la date à laquelle la décision à cet égard a été rendue;

d) le fait que l'auteur de la violation s'est conformé ou non à la disposition ou à l'ordonnance à laquelle il

(e) whether the employer, group of employers or bargaining agent has taken measures to counteract any consequences of the violation;

(f) whether the employer, group of employers or bargaining agent has paid the penalty set out in the notice of violation and, if so, the date on which the amount was paid; and

(g) whether, under section 144 of the Act, a certificate of default of payment has been issued and whether that certificate has been registered with the Federal Court.

SOR/2024-101, s. 15.

avait contrevenu et, le cas échéant, la date à laquelle il s'y est conformé;

e) le fait que l'auteur de la violation a pris ou non des mesures pour contrer les conséquences de la violation;

f) le fait que l'auteur de la violation a payé ou non le montant de la pénalité mentionné dans le procès-verbal et, le cas échéant, la date à laquelle le paiement a été effectué;

g) le fait qu'un certificat de non-paiement a été établi ou non au titre de l'article 144 de la Loi et, si un tel certificat a été établi, le fait qu'il a été enregistré ou non à la Cour fédérale.

DORS/2024-101, art. 15.

SCHEDULE 1

(Paragraphs 19(1)(b), 23(3)(a) and (b), 30(a) and 38.1(1)(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

SOR/2024-101, s. 16; SOR/2024-101, s. 17.

ANNEXE 1

(alinéas 19(1)b), 23(3)a) et b), 30a) et 38.1(1)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

DORS/2024-101, art. 16; DORS/2024-101, art. 17.

SCHEDULE 2

(Sections 55 and 56)

Classification of Violations

PART 1

Pay Equity Act

	Column 1	Column 2
Item	Provision	Classification
1	12	Serious
2	13	Serious
3	14(1)	Minor
4	14(2)	Minor
5	15(1)	Minor
6	15(2)	Minor
7	16(1)	Serious
8	17(1)	Serious
9	19(1)	Minor
10	19(3)	Minor
11	21(1)	Minor
12	21(2)	Minor
13	22(1)	Minor
14	22(2)	Minor
15	23(1)	Serious
16	23(2)	Serious
17	24(1)	Serious
18	24(2)	Serious
19	25	Minor
20	26	Minor
21	27	Minor
22	28	Minor
23	29	Minor
24	30(6)	Serious
25	32	Minor
26	35	Minor

ANNEXE 2

(articles 55 et 56)

Qualification des violations

PARTIE 1

Loi sur l'équité salariale

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Disposition	Qualification
1	12	Grave
2	13	Grave
3	14(1)	Mineure
4	14(2)	Mineure
5	15(1)	Mineure
6	15(2)	Mineure
7	16(1)	Grave
8	17(1)	Grave
9	19(1)	Mineure
10	19(3)	Mineure
11	21(1)	Mineure
12	21(2)	Mineure
13	22(1)	Mineure
14	22(2)	Mineure
15	23(1)	Grave
16	23(2)	Grave
17	24(1)	Grave
18	24(2)	Grave
19	25	Mineure
20	26	Mineure
21	27	Mineure
22	28	Mineure
23	29	Mineure
24	30(6)	Grave
25	32	Mineure
26	35	Mineure

	Column 1	Column 2		Colonne 1	Colonne 2
Item	Provision	Classification	Article	Disposition	Qualification
27	41(1)	Minor	27	41(1)	Mineure
28	43	Minor	28	43	Mineure
29	44(1)	Minor	29	44(1)	Mineure
30	46	Minor	30	46	Mineure
31	47	Serious	31	47	Grave
32	51	Minor	32	51	Mineure
33	52	Serious	33	52	Grave
34	53(1)	Serious	34	53(1)	Grave
35	53(2)	Minor	35	53(2)	Mineure
36	54(2)	Minor	36	54(2)	Mineure
37	55(1)	Serious	37	55(1)	Grave
38	55(2)	Minor	38	55(2)	Mineure
39	56(1)	Minor	39	56(1)	Mineure
40	56(2)	Minor	40	56(2)	Mineure
41	57(2)(a)	Minor	41	57(2)a)	Mineure
42	57(2)(b)	Serious	42	57(2)b)	Grave
43	57(3)	Minor	43	57(3)	Mineure
44	60	Serious	44	60	Grave
45	61(1)	Serious	45	61(1)	Grave
46	61(2)(a)	Minor	46	61(2)a)	Mineure
47	61(2)(b)	Serious	47	61(2)b)	Grave
48	61(2)(c)	Serious	48	61(2)c)	Grave
49	61(2)(d)	Serious	49	61(2)d)	Grave
50	62(1)	Serious	50	62(1)	Grave
51	62(2)	Serious	51	62(2)	Grave
52	62(3)	Serious	52	62(3)	Grave
53	62(4)(b)	Minor	53	62(4)b)	Mineure
54	62(4)(c)	Serious	54	62(4)c)	Grave
55	62(4)(d)	Serious	55	62(4)d)	Grave
56	62(4)(e)	Serious	56	62(4)e)	Grave
57	62(4)(f)	Serious	57	62(4)f)	Grave

	Column 1	Column 2		Colonne 1	Colonne 2
Item	Provision	Classification	Article	Disposition	Qualification
58	62(5)	Serious	58	62(5)	Grave
59	63(2)	Serious	59	63(2)	Grave
60	64	Serious	60	64	Grave
61	65(1)	Minor	61	65(1)	Mineure
62	65(2)	Minor	62	65(2)	Mineure
63	66(1)	Minor	63	66(1)	Mineure
64	66(2)	Minor	64	66(2)	Mineure
65	66(3)	Minor	65	66(3)	Mineure
66	67(1)	Serious	66	67(1)	Grave
67	67(4)	Minor	67	67(4)	Mineure
68	67(6)	Minor	68	67(6)	Mineure
69	68(1)	Serious	69	68(1)	Grave
70	68(4)	Minor	70	68(4)	Mineure
71	68(6)	Minor	71	68(6)	Mineure
72	73	Minor	72	73	Mineure
73	74	Minor	73	74	Mineure
74	75	Minor	74	75	Mineure
75	76	Minor	75	76	Mineure
76	77	Minor	76	77	Mineure
77	78(1)	Serious	77	78(1)	Grave
78	78(2)	Minor	78	78(2)	Mineure
79	79(1)	Serious	79	79(1)	Grave
80	79(2)	Serious	80	79(2)	Grave
81	80	Serious	81	80	Grave
82	81(1)	Serious	82	81(1)	Grave
83	81(2)	Minor	83	81(2)	Mineure
84	82(2)	Minor	84	82(2)	Mineure
85	83(1)	Serious	85	83(1)	Grave
86	83(2)	Minor	86	83(2)	Mineure
87	84	Minor	87	84	Mineure
88	85(2)(a)	Minor	88	85(2)a	Mineure

Item	Column 1 Provision	Column 2 Classification	Article	Colonne 1 Disposition	Colonne 2 Qualification
89	85(2)(b)	Minor	89	85(2)(b)	Mineure
90	85(3)	Minor	90	85(3)	Mineure
91	88(1)	Serious	91	88(1)	Grave
92	88(2)	Serious	92	88(2)	Grave
93	88(3)	Serious	93	88(3)	Grave
94	88(4)	Serious	94	88(4)	Grave
95	88(5)	Serious	95	88(5)	Grave
96	88(6)	Serious	96	88(6)	Grave
97	89(1)	Serious	97	89(1)	Grave
98	89(2)	Serious	98	89(2)	Grave
99	89(3)	Minor	99	89(3)	Mineure
100	89(4)	Minor	100	89(4)	Mineure
101	90(1)(a)	Serious	101	90(1)(a)	Grave
102	90(1)(b)	Serious	102	90(1)(b)	Grave
103	90(2)(a)	Serious	103	90(2)(a)	Grave
104	90(2)(b)	Serious	104	90(2)(b)	Grave
105	91(2)	Serious	105	91(2)	Grave
106	94(1)(b)	Serious	106	94(1)(b)	Grave
107	97(1)	Serious	107	97(1)	Grave
108	98	Very serious	108	98	Très grave
109	99	Very serious	109	99	Très grave
110	100	Very serious	110	100	Très grave
111	101	Very serious	111	101	Très grave
112	102	Very serious	112	102	Très grave
113	103	Very serious	113	103	Très grave
114	120(4)	Serious	114	120(4)	Grave
115	124	Serious	115	124	Grave
116	158(2)	Minor	116	158(2)	Mineure
117	158(4)	Minor	117	158(4)	Mineure

PART 2

Orders Made or Issued Under the Pay Equity Act

	Column 1	Column 2
Item	Provision	Classification
1	118(4)	Serious
2	119	Serious
3	120(1)	Serious
4	158(1)(b)	Serious
5	158(3)	Serious
6	159(1)(b)(ii)	Serious
7	160(1)(b)	Serious
8	160(1)(c)	Serious
9	170	Serious

PART 3

Pay Equity Regulations

	Column 1	Column 2
Item	Provision	Classification
1	3	Minor
2	4	Minor
3	5	Minor
4	6	Minor
5	7(1)	Minor
6	7(2)	Minor
7	8(1)	Minor
8	8(2)	Minor
9	9(1)	Minor
10	9(2)	Minor
11	10	Minor
12	19(1)	Minor
13	19(3)	Minor
14	20(1)	Minor

PARTIE 2

Ordonnances rendues au titre de la Loi sur l'équité salariale

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Disposition	Qualification
1	118(4)	Grave
2	119	Grave
3	120(1)	Grave
4	158(1)b)	Grave
5	158(3)	Grave
6	159(1)b)(ii)	Grave
7	160(1)b)	Grave
8	160(1)c)	Grave
9	170	Grave

PARTIE 3

Règlement sur l'équité salariale

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Disposition	Qualification
1	3	Mineure
2	4	Mineure
3	5	Mineure
4	6	Mineure
5	7(1)	Mineure
6	7(2)	Mineure
7	8(1)	Mineure
8	8(2)	Mineure
9	9(1)	Mineure
10	9(2)	Mineure
11	10	Mineure
12	19(1)	Mineure
13	19(3)	Mineure

	Column 1	Column 2		Colonne 1	Colonne 2
Item	Provision	Classification	Article	Disposition	Qualification
15	22	Minor	14	20(1)	Mineure
16	23(1)	Minor	15	22	Mineure
17	23(2)	Minor	16	23(1)	Mineure
18	23(3)	Minor	17	23(2)	Mineure
19	25	Minor	18	23(3)	Mineure
20	26	Serious	19	25	Mineure
21	30	Minor	20	26	Grave
22	31	Minor	21	30	Mineure
23	33	Minor	22	31	Mineure
24	34	Minor	23	33	Mineure
25	35	Minor	24	34	Mineure
26	36(1)	Minor	25	35	Mineure
27	36(2)	Minor	26	36(1)	Mineure
28	37(1)	Minor	27	36(2)	Mineure
29	37(2)	Minor	28	37(1)	Mineure
30	38(1)	Minor	29	37(2)	Mineure
31	38(2)	Minor	30	38(1)	Mineure
32	38.1(1)	Minor	31	38(2)	Mineure
33	38.1(2)	Minor	32	38.1(1)	Mineure
34	41(1)	Minor	33	38.1(2)	Mineure
35	41(2)	Minor	34	41(1)	Mineure
36	41(3)	Minor	35	41(2)	Mineure
37	42	Minor	36	41(3)	Mineure
38	44(1)	Minor	37	42	Mineure
39	44(1.1)	Minor	38	44(1)	Mineure
40	44(2)	Minor	39	44(1.1)	Mineure
41	45(1)	Minor	40	44(2)	Mineure
42	46.1	Minor	41	45(1)	Mineure
43	47	Minor	42	46.1	Mineure
44	48	Minor	43	47	Mineure
45	49	Minor	44	48	Mineure

	Column 1	Column 2
Item	Provision	Classification
46	50	Serious
47	51	Minor
48	52.1(1)	Serious
49	52.1(2)	Serious

SOR/2024-101, s. 18.

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Disposition	Qualification
45	49	Mineure
46	50	Grave
47	51	Mineure
48	52.1(1)	Grave
49	52.1(2)	Grave

SOR/2024-101, s. 18.

SCHEDULE 3

(Subsections 57(1), (3) and (4), 58(1) to (3) and 59(1))

Penalties

PART 1

Ranges of Penalties Specified in Subsections 57(1) and 58(1), Paragraph 58(2)(a) and Subsections 58(3) and 59(1) of the Regulations

Item	Column 1 Classification	Column 2 Range of Penalties (\$): First Violation	Column 3 Range of Penalties (\$): Second Violation	Column 4 Range of Penalties (\$): Third or Subsequent Violation
1	Minor	500 to 1,000	1,000 to 1,500	1,500 to 2,500
2	Serious	2,000 to 3,000	3,000 to 4,500	4,500 to 7,000
3	Very serious	5,000 to 7,500	7,500 to 12,000	12,000 to 30,000

PART 2

Ranges of Penalties Specified in Subsection 57(3), Paragraph 58(2)(b) and Subsection 59(1) of the Regulations

Item	Column 1 Classification	Column 2 Range of Penalties (\$): First Violation	Column 3 Range of Penalties (\$): Second Violation	Column 4 Range of Penalties (\$): Third or Subsequent Violation
1	Minor	1,000 to 1,500	1,500 to 2,500	2,500 to 4,000
2	Serious	3,000 to 4,500	4,500 to 7,000	7,000 to 10,500
3	Very serious	8,000 to 12,000	12,000 to 18,000	18,000 to 40,000

PART 3

Ranges of Penalties Specified in Subsection 57(4), Paragraph 58(2)(c) and Subsection 59(1) of the Regulations

Item	Column 1 Classification	Column 2 Range of Penalties (\$): First Violation	Column 3 Range of Penalties (\$): Second Violation	Column 4 Range of Penalties (\$): Third or Subsequent Violation
1	Minor	3,000 to 4,500	4,500 to 7,000	7,000 to 10,500
2	Serious	9,000 to 13,500	13,500 to 20,000	20,000 to 30,000
3	Very serious	18,000 to 27,000	27,000 to 40,500	40,500 to 50,000

SOR/2024-101, s. 18.

ANNEXE 3

(paragraphe 57(1), (3) et (4), 58(1) à (3) et 59(1))

Pénalités

PARTIE 1

Barèmes de pénalités visés aux paragraphes 57(1) et 58(1), à l'alinéa 58(2)a) et aux paragraphes 58(3) et 59(1) du présent règlement

Article	Colonne 1 Qualification	Colonne 2 Barème de pénalités (\$) : première violation	Colonne 3 Barème de pénalités (\$) : deuxième violation	Colonne 4 Barème de pénalités (\$) : troisième violation ou violation subséquente
1	Mineure	500 à 1 000	1 000 à 1 500	1 500 à 2 500
2	Grave	2 000 à 3 000	3 000 à 4 500	4 500 à 7 000
3	Très grave	5 000 à 7 500	7 500 à 12 000	12 000 à 30 000

PARTIE 2

Barèmes de pénalités visés au paragraphe 57(3), à l'alinéa 58(2)b) et au paragraphe 59(1) du présent règlement

Article	Colonne 1 Qualification	Colonne 2 Barème de pénalités (\$) : première violation	Colonne 3 Barème de pénalités (\$) : deuxième violation	Colonne 4 Barème de pénalités (\$) : troisième violation ou violation subséquente
1	Mineure	1 000 à 1 500	1 500 à 2 500	2 500 à 4 000
2	Grave	3 000 à 4 500	4 500 à 7 000	7 000 à 10 500
3	Très grave	8 000 à 12 000	12 000 à 18 000	18 000 à 40 000

PARTIE 3

Barèmes de pénalités visés au paragraphe 57(4), à l'alinéa 58(2)c) et au paragraphe 59(1) du présent règlement

Article	Colonne 1 Qualification	Colonne 2 Barème de pénalités (\$) : première violation	Colonne 3 Barème de pénalités (\$) : deuxième violation	Colonne 4 Barème de pénalités (\$) : troisième violation ou violation subséquente
1	Mineure	3 000 à 4 500	4 500 à 7 000	7 000 à 10 500
2	Grave	9 000 à 13 500	13 500 à 20 000	20 000 à 30 000

	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
Article	Qualification	Barème de pénalités (\$) : première violation	Barème de pénalités (\$) : deuxième violation	Barème de pénalités (\$) : troisième violation ou violation subséquente
3	Très grave	18 000 à 27 000	27 000 à 40 500	40 500 à 50 000

SOR/2024-101, s. 18.