



CANADA

CONSOLIDATION

CODIFICATION

Public Sector Equitable Compensation Act

Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public

S.C. 2009, c. 2, s. 394

L.C. 2009, ch. 2, art. 394

NOTE

[Enacted by section 394 of chapter 2 of the
Statutes of Canada, 2009, not in force.]

NOTE

[Édictée par l'article 394 du chapitre 2 des Lois du
Canada (2009), non en vigueur.]

Current to June 21, 2016

À jour au 21 juin 2016

Last amended on November 1, 2014

Dernière modification le 1 novembre 2014

OFFICIAL STATUS OF CONSOLIDATIONS

Subsections 31(1) and (2) 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 Acts

(2) In the event of an inconsistency between a consolidated statute published by the Minister under this Act and the original statute or a subsequent amendment as certified by the Clerk of the Parliaments under the *Publication of Statutes Act*, the original statute or amendment prevails to the extent of the inconsistency.

NOTE

This consolidation is current to June 21, 2016. The last amendments came into force on November 1, 2014. Any amendments that were not in force as of June 21, 2016 are set out at the end of this document under the heading “Amendments Not in Force”.

Shaded provisions in this document are not in force.

CARACTÈRE OFFICIEL DES CODIFICATIONS

Les paragraphes 31(1) et (2) 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 – lois

(2) Les dispositions de la loi d'origine avec ses modifications subséquentes par le greffier des Parlements en vertu de la *Loi sur la publication des lois* l'emportent sur les dispositions incompatibles de la loi codifiée publiée par le ministre en vertu de la présente loi.

NOTE

Cette codification est à jour au 21 juin 2016. Les dernières modifications sont entrées en vigueur le 1 novembre 2014. Toutes modifications qui n'étaient pas en vigueur au 21 juin 2016 sont énoncées à la fin de ce document sous le titre « Modifications non en vigueur ».

Les dispositions ombrées dans ce document ne sont pas en vigueur.

TABLE OF PROVISIONS

An Act respecting the provision of equitable compensation in the public sector of Canada

	Short Title
1	Short title
	Interpretation
2	Definitions
	Obligation to Provide Equitable Compensation
3	Obligations of employers and bargaining agents
	Equitable Compensation Assessment
4	Equitable compensation assessment
	Employers with Non-unionized Employees
	Obligations
5	Determining whether each job group is female predominant
6	Determination — no female predominant job groups
7	Determination — existence of female predominant job group
8	Implementation of plan
9	Request concerning equitable compensation — job class
	Complaints
10	Failure to comply
11	Dissatisfaction with employer's response
	Employers with Unionized Employees
	Obligations
12	Provision of statement setting out number of employees — collective agreement in force
13	Preparatory work

TABLE ANALYTIQUE

Loi concernant l'équité dans la rémunération du secteur public fédéral

	Titre abrégé
1	Titre abrégé
	Définitions et interprétation
2	Définitions
	Obligation d'offrir une rémunération équitable
3	Obligations des employeurs et agents négociateurs
	Évaluation en matière de rémunération équitable
4	Évaluation en matière de rémunération équitable
	Employeurs ayant des employés non syndiqués
	Obligations
5	Décision relative à chaque groupe d'emplois
6	Décision : aucun groupe d'emplois à prédominance féminine
7	Décision : existence d'un groupe d'emplois à prédominance féminine
8	Mise en oeuvre du plan
9	Demande en cas d'absence de rémunération équitable — catégorie d'emplois
	Plaintes
10	Omission de se conformer
11	Désaccord quant à la réponse de l'employeur
	Employeurs ayant des employés syndiqués
	Obligations
12	Déclaration énonçant le nombre d'employés — convention collective en vigueur
13	Travaux préparatoires

14	Notice describing female predominant job group
15	Report in relation to equitable compensation matters
16	Collective agreement Arbitration
17	Arbitration
18	Obligations of arbitration body
19	Arbitral award Conciliation
20	Conciliation
21	Obligations of public interest commission seized of request for conciliation Ratification
22	Obligation to prepare report Complaints
23	Failure to comply
24	Lack of equitable compensation

Public Service Labour Relations and Employment Board

General

25	Application of Public Service Labour Relations Act
26	Power to extend period
27	Notice to employer and bargaining agent
28	Notice to employee Complaints Filed by Non-unionized Employees
29	Complaints under section 10
30	Complaints under section 11 Complaints Filed by Unionized Employees
31	Complaints under section 23
32	Complaints under section 24 — power to require statement
33	Complaints under section 24 — power to dismiss or make orders Costs
34	Power to require payment of costs

14	Avis précisant le groupe d'emplois à prédominance féminine
15	Rapport sur toute question de rémunération équitable
16	Convention collective Arbitrage
17	Arbitrage
18	Obligations de l'organisme saisi d'une demande d'arbitrage
19	Décision arbitrale Conciliation
20	Conciliation
21	Obligations de la commission de l'intérêt public saisie d'une demande de conciliation Ratification
22	Obligation d'élaborer un rapport Plaintes
23	Omission de se conformer
24	Absence de rémunération équitable

Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

Dispositions générales

25	Application de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique
26	Pouvoir de proroger les délais
27	Avis de toute plainte
28	Plainte irrecevable Plaintes déposées par les employés non syndiqués
29	Plaintes déposées en vertu de l'article 10
30	Plaintes déposées en vertu de l'article 11 Plaintes déposées par les employés syndiqués
31	Plaintes déposées en vertu de l'article 23
32	Plaintes déposées en vertu de l'article 24 — pouvoir d'exiger une déclaration
33	Plaintes déposées en vertu de l'article 24 — pouvoir de rejeter la plainte ou de rendre une ordonnance Dépenses
34	Pouvoir d'exiger le paiement des dépenses

	Regulations		Règlements
35	Regulations	35	Règlements
	Prohibitions		Interdictions
36	Prohibition against encouraging or assisting	36	Interdiction d'inciter au dépôt d'une plainte
37	Other prohibitions — employer	37	Actes interdits : employeur
38	Other prohibitions — bargaining agent	38	Actes interdits : agent négociateur
39	Complaints against employers	39	Plainte contre l'employeur
	Offence and Punishment		Infractions et peines
40	Contravention of section 37 or 38	40	Contravention aux articles 37 ou 38
41	Contravention of orders and certain provisions	41	Contravention à certains articles ou à une ordonnance
	General		Dispositions générales
42	Bargaining agent deemed to be person	42	Agent négociateur réputé être une personne
43	Obligation to provide Board with reports	43	Envoi de rapports à la Commission
44	Obligation to keep records	44	Dossiers à tenir
45	Inconsistency or conflict	45	Incompatibilité
46	Application of safety or security provisions	46	Application des dispositions sur la sécurité : employeur
	Transitional Provisions		Dispositions transitoires
	Complaints by Non-unionized Employees		Plaintes déposées par des employés non syndiqués
47	Day determined under subsection 30(4)	47	Date prévue au paragraphe 30(4)
	Taking Effect of Provisions in Respect of Unionized Employees		Prise d'effet de dispositions à l'égard des employés syndiqués
48	Application of subsection 12(1)	48	Application du paragraphe 12(1)
49	Application of subsection 12(2) and sections 13 to 22 and 24	49	Application du paragraphe 12(2) et des articles 13 à 22 et 24
	First Collective Agreement After Taking Effect		Première convention collective après la prise d'effet
50	Period referred to in paragraph 33(3)(a)	50	Période prévue à l'alinéa 33(3)a)



S.C. 2009, c. 2, s. 394

L.C. 2009, ch. 2, art. 394

An Act respecting the provision of equitable compensation in the public sector of Canada

Loi concernant l'équité dans la rémunération du secteur public fédéral

[Assented to 12th March 2009]

[Sanctionnée le 12 mars 2009]

Preamble

Whereas Parliament affirms that women in the public sector of Canada should receive equal pay for work of equal value;

Whereas Parliament affirms that it is desirable to accomplish that goal through proactive means;

And whereas employers in the public sector of Canada operate in a market-driven economy;

Now, therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:

Short Title

Short title

1 This Act may be cited as the *Public Sector Equitable Compensation Act*.

Interpretation

Definitions

2 (1) The following definitions apply in this Act.

bargaining agent means an employee organization that is certified by the Board as the bargaining agent for the employees in a bargaining unit. (*agent négociateur*)

bargaining unit means a group of two or more employees that is determined by the Board to constitute a unit of

Préambule

Attendu :

que le Parlement estime que les femmes dans le secteur public fédéral devraient recevoir un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale;

que le Parlement reconnaît qu'il est souhaitable d'atteindre cet objectif de façon proactive;

que les employeurs du secteur public fédéral opèrent dans une économie de marché,

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, édicte :

Titre abrégé

Titre abrégé

1 *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

Définitions et interprétation

Définitions

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

agent négociateur Organisation syndicale accréditée par la Commission et représentant à ce titre une unité de négociation. (*bargaining agent*)

à prédominance féminine S'agissant d'un groupe d'emplois ou d'une catégorie d'emplois, le groupe ou la

employees appropriate for collective bargaining. (*unité de négociation*)

Board means the Public Service Labour Relations and Employment Board that is established by subsection 4(1) of the *Public Service Labour Relations and Employment Board Act*. (*Commission*)

collective agreement means an agreement in writing, entered into under Part 1 of the *Public Service Labour Relations Act* between the employer and a bargaining agent, containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters. (*convention collective*)

compensation means any form of remuneration payable for work performed by an employee and includes

(a) salaries, commissions, vacation pay, severance pay and bonuses;

(b) payments in kind;

(c) employer contributions to pension funds or plans, long-term disability plans and all forms of health insurance plans; and

(d) any other advantage received directly or indirectly from the employer. (*rémunération*)

employee means a person who is employed by an employer, other than a person who is

(a) appointed by the Governor in Council under an Act of Parliament to a statutory position described in that Act; or

(b) locally engaged outside Canada. (*employé*)

employer means Her Majesty in right of Canada as represented by

(a) the Treasury Board, in the case of a department named in Schedule I to the *Financial Administration Act* or another portion of the federal public administration named in Schedule IV to that Act; and

(b) the separate agency, in the case of a portion of the federal public administration named in Schedule V to the *Financial Administration Act*. (*employeur*)

female predominant, in relation to a job group or a job class, means a job group or job class, as the case may be, composed of at least 70% female employees. (*à prédominance féminine*)

catégorie dont l'effectif comporte soixante-dix pour cent ou plus d'employés de sexe féminin. (*female predominant*)

catégorie d'emplois Au sein d'un même groupe d'emplois, ensemble de postes qui comportent des fonctions et des responsabilités semblables, exigent des compétences semblables, relèvent du même régime de rémunération et offrent la même gamme de taux de salaire. (*job class*)

Commission La Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, créée par le paragraphe 4(1) de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*. (*Board*)

convention collective Convention écrite renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes conclue entre un employeur et un agent négociateur sous le régime de la partie 1 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. (*collective agreement*)

employé Personne employée par un employeur, à l'exclusion de toute personne :

a) nommée par le gouverneur en conseil, en vertu d'une loi fédérale, à un poste prévu par cette loi;

b) recrutée sur place à l'étranger. (*employee*)

employé non syndiqué Employé qui ne fait pas partie d'une unité de négociation représentée par un agent négociateur. (*non-unionized employee*)

employé syndiqué Employé qui fait partie d'une unité de négociation représentée par un agent négociateur. (*unionized employee*)

employeur Sa Majesté du chef du Canada, représentée :

a) par le Conseil du Trésor, dans le cas d'un ministère figurant à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ou d'un autre secteur de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe IV de cette loi;

b) par l'organisme distinct en cause, dans le cas d'un secteur de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. (*employer*)

groupe d'emplois S'entend au sens des règlements. (*job group*)

job class means two or more positions in the same job group that have similar duties and responsibilities, require similar qualifications, are part of the same compensation plan and are within the same range of salary rates. (*catégorie d'emplois*)

job group has the meaning assigned by the regulations. (*groupe d'emplois*)

non-unionized employee means an employee who is not a member of a bargaining unit that is represented by a bargaining agent. (*employé non syndiqué*)

prescribed means prescribed by regulation. (*Version anglaise seulement*)

unionized employee means an employee who is a member of a bargaining unit that is represented by a bargaining agent. (*employé syndiqué*)

Royal Canadian Mounted Police

(2) For greater certainty, members of the Royal Canadian Mounted Police are employees for the purposes of this Act.

Canadian Forces

(3) For the purposes of this Act,

(a) officers and non-commissioned members of the Canadian Forces are deemed to be employees; and

(b) Her Majesty in right of Canada, as represented by the Treasury Board, is deemed to be the employer of those officers and members.

2009, c. 2, s. 394 "2"; 2013, c. 40, s. 441.

Obligation to Provide Equitable Compensation

Obligations of employers and bargaining agents

3 (1) An employer shall, in respect of its non-unionized employees, take measures to provide them with equitable compensation in accordance with this Act. In the case of unionized employees, the employer and the bargaining agent shall take measures to provide those employees with equitable compensation in accordance with this Act.

Notice to employees

(2) Every employer shall post, in the prescribed manner, a notice setting out the text of subsection (1) and describing the rights employees have under this Act.

rémunération Toute forme de traitement à payer à un employé en contrepartie de son travail et, notamment :

a) les salaires, les commissions, les indemnités de vacances ou de départ et les primes;

b) les rétributions en nature;

c) les cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature;

d) les autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur. (*compensation*)

unité de négociation Groupe d'employés dont la Commission a déclaré qu'il constitue une unité habile à négocier collectivement. (*bargaining unit*)

Gendarmerie royale du Canada

(2) Il demeure entendu que les membres de la Gendarmerie royale du Canada sont des employés pour l'application de la présente loi.

Forces canadiennes

(3) Pour l'application de la présente loi :

a) les officiers et militaires du rang des Forces canadiennes sont réputés être des employés;

b) Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, est réputée être l'employeur des personnes visées à l'alinéa a).

2009, ch. 2, art. 394 « 2 »; 2013, ch. 40, art. 441.

Obligation d'offrir une rémunération équitable

Obligations des employeurs et agents négociateurs

3 (1) L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour offrir, en conformité avec la présente loi, une rémunération équitable à ses employés non syndiqués. À l'égard des employés syndiqués, cette obligation incombe à l'employeur et à l'agent négociateur.

Affichage

(2) Tout employeur affiche, selon les modalités réglementaires, un avis qui reprend le libellé du paragraphe (1) et qui les informe des droits que la présente loi leur accorde.

Equitable Compensation Assessment

Equitable compensation assessment

4 (1) An equitable compensation assessment under this Act assesses, without gender bias, the value of work performed by employees in a job group or a job class and identifies, by taking into account the prescribed factors, whether an equitable compensation matter exists.

Determining value

(2) The criteria to be applied in assessing the value of the work performed by employees in a job group or a job class are

(a) the composite of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed; and

(b) the employer's recruitment and retention needs in respect of employees in that job group or job class, taking into account the qualifications required to perform the work and the market forces operating in respect of employees with those qualifications.

Precision

(3) Subject to the regulations, an equitable compensation assessment in respect of a job group or job class is to be conducted having regard to

(a) with the exception of a job group or job class described in paragraph (d), in the case of a job group or job class within a portion of the federal public administration, including a department, described in paragraph (a) of the definition *employer* in subsection 2(1), only job groups or job classes, as the case may be, within any of those portions of the federal public administration, other than job groups or job classes described in paragraph (d);

(b) in the case of a job group or job class within a separate agency named in Schedule V to the *Financial Administration Act*, only job groups or job classes, as the case may be, within the separate agency;

(c) in the case of a job group or job class within the Canadian Forces, only job groups or job classes, as the case may be, within the Canadian Forces that consist of officers and non-commissioned members of the Canadian Forces; and

Évaluation en matière de rémunération équitable

Évaluation en matière de rémunération équitable

4 (1) L'évaluation en matière de rémunération équitable prévue par la présente loi permet d'établir, sans parti pris sexiste, la valeur du travail accompli par les employés faisant partie d'un groupe d'emplois ou d'une catégorie d'emplois et de déterminer, compte tenu des facteurs réglementaires, s'il existe une question de rémunération équitable.

Détermination de la valeur

(2) Les critères applicables à l'établissement de la valeur du travail accompli par les employés faisant partie d'un groupe d'emplois ou d'une catégorie d'emplois sont les suivants :

a) le dosage des qualifications, de l'effort et des responsabilités nécessaires pour l'exécution du travail, compte tenu des conditions dans lesquelles il est effectué;

b) les besoins de l'employeur en matière de recrutement et de maintien de l'effectif pour ce groupe ou cette catégorie, compte tenu des compétences requises pour l'exécution du travail et de la demande, sur le marché, d'employés les possédant.

Précision

(3) Sous réserve des règlements, dans le cadre de l'évaluation en matière de rémunération équitable à l'égard d'un groupe d'emplois ou d'une catégorie d'emplois, il ne peut être tenu compte :

a) dans le cas des groupes d'emplois ou des catégories d'emplois au sein des ministères ou des secteurs de l'administration publique mentionnés à l'alinéa a) de la définition de *employeur* au paragraphe 2(1) autres que les groupes d'emplois ou des catégories d'emplois visés à l'alinéa d), que des groupes d'emplois ou catégories d'emplois, selon le cas, au sein de ces ministères et secteurs, à l'exception des groupes d'emplois ou catégories d'emplois visés à cet alinéa;

b) dans le cas des groupes d'emplois ou des catégories d'emplois au sein d'un organisme distinct figurant à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, que des groupes d'emplois ou catégories d'emplois, selon le cas, au sein de cet organisme;

c) dans le cas des groupes d'emplois ou des catégories d'emplois au sein des Forces canadiennes, que des groupes d'emplois ou catégories d'emplois, selon le

(d) in the case of a job group or job class within the Royal Canadian Mounted Police that consists of members of that organization, only job groups or job classes, as the case may be, within that organization that consist of such members.

Equitable compensation matter

(4) An equitable compensation matter exists in respect of a job group or a job class if an equitable compensation assessment determines, after taking into account the prescribed factors referred to in subsection (1), that equitable compensation is not being provided to employees in that job group or job class.

Regulations

(5) The Governor in Council may make regulations

(a) respecting, for the purposes of subsection (1), the conducting of an equitable compensation assessment;

(b) respecting, for the purposes of paragraph (2)(a), what constitutes the skill, effort and responsibility required in the performance of work and the conditions under which the work is performed;

(c) respecting, for the purposes of paragraph (2)(b), what constitutes qualifications, and how an employer's recruitment and retention needs are to be determined; and

(d) restricting, for the purposes of subsection (3), the job groups or job classes to which an equitable compensation assessment is to have regard.

Employers with Non-unionized Employees

Obligations

Determining whether each job group is female predominant

5 Within each of the periods that is prescribed in respect of a job group, every employer that has non-unionized employees in that job group shall determine whether that job group is female predominant and, depending on the determination, comply with section 6 or 7.

cas, au sein des Forces canadiennes, formés d'officiers et de militaires du rang;

d) dans le cas des groupes d'emplois ou des catégories d'emplois au sein de la Gendarmerie royale du Canada, que des groupes d'emplois ou catégories d'emplois, selon le cas, au sein de la Gendarmerie royale du Canada, formés de membres de celle-ci.

Question de rémunération équitable

(4) Il existe une question de rémunération équitable à l'égard d'un groupe d'emplois ou d'une catégorie d'emplois si l'évaluation établit, après la prise en compte des facteurs réglementaires visés au paragraphe (1), que la rémunération versée aux employés qui font partie du groupe ou de la catégorie n'est pas équitable.

Règlements

(5) Le gouverneur en conseil peut prendre des règlements :

a) régissant, pour l'application du paragraphe (1), l'exécution des évaluations en matière de rémunération équitable;

b) régissant, pour l'application de l'alinéa (2)a), ce qui constitue les qualifications, l'effort et les responsabilités nécessaires pour l'exécution d'un travail et les conditions dans lesquelles il est effectué;

c) régissant, pour l'application de l'alinéa (2)b), ce qui constitue les compétences ainsi que la façon de déterminer les besoins de l'employeur en matière de recrutement et de maintien de l'effectif;

d) limitant, pour l'application du paragraphe (3), les groupes d'emplois ou les catégories d'emplois dont il doit être tenu compte dans le cadre de l'évaluation en matière de rémunération équitable.

Employeurs ayant des employés non syndiqués

Obligations

Décision relative à chaque groupe d'emplois

5 Dans chacune des périodes fixées par règlement à l'égard d'un groupe d'emplois, tout employeur qui a des employés non syndiqués faisant partie de ce groupe décide si le groupe est à prédominance féminine et, selon la décision, se conforme aux articles 6 ou 7.

Determination — no female predominant job groups

6 (1) If an employer that has non-unionized employees determines that there are no female predominant job groups that contain at least the prescribed number of employees, the employer shall post, in the prescribed manner, for at least 90 days, a notice to that effect setting out the prescribed information.

Dissatisfaction with employer's determination

(2) A non-unionized employee who is dissatisfied with his or her employer's determination in the notice because the employee believes that he or she is part of a job group that contains at least the prescribed number of employees that is female predominant may, in the prescribed manner, so notify the employer within the prescribed period after the day on which the notice referred to in subsection (1) is first posted.

Employer's response

(3) Within the prescribed period after the day on which the notice under subsection (2) is given, the employer shall consider the issues raised in the notice and provide the employee with a response in writing.

Determination — existence of female predominant job group

7 (1) If an employer that has non-unionized employees determines that a job group that contains at least the prescribed number of employees is female predominant, the employer shall

(a) determine, by conducting an equitable compensation assessment, whether any equitable compensation matters exist involving non-unionized employees in that job group and, if there are, prepare a plan to resolve them within a reasonable time; and

(b) provide non-unionized employees in that job group, in the prescribed manner, with a report that

(i) sets out a summary of the activities conducted by the employer under paragraph (a) and of consultations, if any, carried out under that paragraph,

(ii) describes how the equitable compensation assessment in respect of that job group was conducted,

(iii) states whether or not the employer has determined that an equitable compensation matter exists involving non-unionized employees in that job group and, if there is, describing the matter, and

Décision : aucun groupe d'emplois à prédominance féminine

6 (1) S'il décide qu'aucun groupe d'emplois comprenant au moins le nombre réglementaire d'employés est à prédominance féminine, l'employeur qui a des employés non syndiqués affiche de la façon réglementaire, pour une période d'au moins quatre-vingt-dix jours, un avis de sa décision contenant les renseignements réglementaires.

Désaccord quant à la décision de l'employeur

(2) L'employé non syndiqué qui n'est pas satisfait de la décision de l'employeur parce qu'il estime appartenir à un groupe d'emplois à prédominance féminine comprenant au moins le nombre réglementaire d'employés peut, selon les modalités réglementaires et dans le délai réglementaire suivant la date où l'avis visé au paragraphe (1) est affiché, donner à l'employeur un avis à cet effet.

Réponse de l'employeur

(3) Dans le délai réglementaire suivant la date où l'avis visé au paragraphe (2) est donné, l'employeur examine les questions qui y sont soulevées et fournit à l'employé une réponse écrite.

Décision : existence d'un groupe d'emplois à prédominance féminine

7 (1) S'il décide qu'un groupe d'emplois comprenant au moins le nombre réglementaire d'employés est à prédominance féminine, l'employeur qui a des employés non syndiqués :

a) détermine s'il existe des questions de rémunération équitable concernant les employés non syndiqués du groupe en effectuant une évaluation en matière de rémunération équitable et, dans l'affirmative, élabore un plan pour les régler dans un délai raisonnable;

b) fournit aux employés non syndiqués du groupe, selon les modalités réglementaires, un rapport :

(i) comprenant le sommaire des activités menées au titre de l'alinéa a) et de toute consultation éventuellement effectuée au titre de cet alinéa,

(ii) énonçant comment l'évaluation en matière de rémunération équitable a été effectuée à l'égard du groupe,

(iii) énonçant sa conclusion sur l'existence ou non de questions de rémunération équitable concernant les employés non syndiqués du groupe et, s'il en existe, les exposant,

(iv) sets out the plan prepared under paragraph (a), if one was prepared.

Right of non-unionized employee

(2) A non-unionized employee of that job group may, in the prescribed manner, within the prescribed period after the day on which the employer provides the employee with the report, request that the employer take appropriate steps to provide him or her with equitable compensation within a reasonable time if the employee is of the opinion that he or she will not receive equitable compensation because his or her employer has not prepared a plan under paragraph (1)(a) or, if one was prepared, the plan, in the employee's opinion, does not provide for equitable compensation within a reasonable time.

Response

(3) Within the prescribed period after the day on which the request is made, the employer shall consider the matters raised in it and respond to the employee in writing. The employer shall indicate in the response whether it intends to take any measure as a result of the request and

(a) if so, the period during which that measure is to be implemented; or

(b) if not, the reasons for not doing so.

Implementation of plan

8 (1) An employer that has non-unionized employees and that provides a report under paragraph 7(1)(b) or as a result of an order made under this Act — or under a response given under subsection 7(3) or 9(3) — that contains a plan shall implement the plan in accordance with its terms.

When obligation ceases

(2) Subsection (1) ceases to apply in respect of a plan if the employer subsequently provides another plan under this Act that deals with the same job group or job class, as the case may be.

Request concerning equitable compensation — job class

9 (1) A non-unionized employee of an employer may, in the prescribed manner, within the prescribed period, request that the employer take appropriate steps to provide him or her with equitable compensation within a reasonable time if the employee has reasonable grounds to believe

(a) that he or she is a member of a female predominant job class; and

(iv) comprenant le plan éventuellement élaboré au titre de l'alinéa a).

Droit de l'employé non syndiqué

(2) L'employé non syndiqué du groupe peut, selon les modalités réglementaires et dans le délai réglementaire suivant la date où le rapport lui est fourni, demander à l'employeur de prendre les mesures appropriées pour qu'il reçoive une rémunération équitable dans un délai raisonnable, s'il est d'avis qu'il ne recevra pas une rémunération équitable parce que l'employeur n'a pas élaboré de plan au titre de l'alinéa (1)a) ou parce que, à son avis, le plan élaboré ne lui permettra pas d'en recevoir une dans un délai raisonnable.

Réponse de l'employeur

(3) Dans le délai réglementaire suivant la présentation de la demande, l'employeur examine les questions qui y sont soulevées et fournit à l'employé une réponse écrite dans laquelle il indique notamment s'il entend prendre des mesures comme suite à la présentation de la demande et :

a) dans l'affirmative, dans quel délai elles seront prises;

b) dans le cas contraire, les motifs de sa décision de ne pas en prendre.

Mise en œuvre du plan

8 (1) L'employeur qui a des employés non syndiqués et qui fournit un rapport au titre de l'alinéa 7(1)b) ou de toute ordonnance rendue en vertu de la présente loi ou une réponse au titre des paragraphes 7(3) ou 9(3), lesquels comprennent un plan, met celui-ci en œuvre selon les modalités qui y sont précisées.

Fin de l'obligation

(2) Le paragraphe (1) cesse de s'appliquer à un plan si l'employeur est subséquemment tenu de fournir un autre plan au titre de la présente loi qui vise le même groupe d'emplois ou la même catégorie d'emplois.

Demande en cas d'absence de rémunération équitable — catégorie d'emplois

9 (1) L'employé non syndiqué peut, selon les modalités réglementaires de temps ou autres, demander à l'employeur de prendre les mesures appropriées pour qu'il reçoive une rémunération équitable dans un délai raisonnable, s'il a des motifs raisonnables de croire, à la fois :

a) qu'il appartient à une catégorie d'emplois à prédominance féminine;

(b) that an equitable compensation assessment conducted in respect of that job class would lead to the identification of an equitable compensation matter.

Information that must be provided

(2) The employee who makes the request shall, in the prescribed manner, provide the employer with a statement that

(a) describes the female predominant job class of which the employee alleges he or she is a member; and

(b) sets out the reasonable grounds that the employee has to believe the matters referred to in paragraphs (1)(a) and (b).

Response

(3) Within the prescribed period after the day on which the request is made, the employer shall consider the matters raised in it and respond to the employee in writing. The employer shall indicate in the response whether it intends to take any measure as a result of the request and

(a) if so, the period during which that measure is to be implemented; or

(b) if not, the reasons for not doing so.

Complaints

Failure to comply

10 A non-unionized employee may, in a form acceptable to the Board, file a complaint with the Board if the employee is of the opinion that his or her employer has failed to comply with section 5 or subsection 6(1) or (3), 7(1) or (3), 8(1) or 9(3).

Dissatisfaction with employer's response

11 (1) A non-unionized employee who is provided with a response under subsection 9(3) may, in a form acceptable to the Board, within the prescribed period after the response is provided, file a complaint with the Board if

(a) the employee is dissatisfied with any matter in the response; and

(b) the employee has reasonable grounds to believe

(i) that he or she is a member of a female predominant job class, and

b) qu'une évaluation en matière de rémunération équitable effectuée à l'égard de la catégorie permettrait d'établir qu'il existe une question de rémunération équitable.

Déclaration à fournir à l'employeur

(2) Le cas échéant, il fournit à l'employeur, selon les modalités réglementaires, une déclaration qui, à la fois :

a) décrit la catégorie d'emplois à prédominance féminine à laquelle il croit appartenir;

b) expose les motifs raisonnables pour lesquels il croit ce qui est énoncé aux alinéas (1)a) et b).

Réponse de l'employeur

(3) Dans le délai réglementaire suivant la présentation de la demande, l'employeur examine les questions qui y sont soulevées et fournit à l'employé une réponse écrite dans laquelle il indique notamment s'il entend prendre des mesures comme suite à la présentation de la demande et :

a) dans l'affirmative, dans quel délai elles seront prises;

b) dans le cas contraire, les motifs de sa décision de ne pas en prendre.

Plaintes

Omission de se conformer

10 L'employé non syndiqué qui est d'avis que son employeur a omis de se conformer à l'article 5 ou aux paragraphes 6(1) ou (3), 7(1) ou (3), 8(1) ou 9(3) peut déposer une plainte devant la Commission en la forme acceptable pour cette dernière.

Désaccord quant à la réponse de l'employeur

11 (1) L'employé non syndiqué à qui l'employeur a fourni une réponse au titre du paragraphe 9(3) peut, dans le délai réglementaire suivant la date où celui-ci la lui a fournie, déposer une plainte devant la Commission en la forme acceptable pour cette dernière si :

a) d'une part, il n'est pas satisfait de tout ou partie de la réponse;

b) d'autre part, il a des motifs raisonnables de croire, à la fois :

(i) qu'il appartient à une catégorie d'emplois à prédominance féminine,

(ii) that an equitable compensation assessment conducted in respect of that job class would lead to the identification of an equitable compensation matter.

Information that must be provided

(2) The complaint must

(a) describe the female predominant job class of which the employee alleges he or she is a member; and

(b) set out the reasonable grounds that the employee has to believe the matters referred to in subparagraphs (1)(b)(i) and (ii).

Accompanying documents

(3) The complaint must be accompanied by a copy of

(a) the employee's request made under subsection 9(1); and

(b) the employer's response given under subsection 9(3).

Employers with Unionized Employees

Obligations

Provision of statement setting out number of employees — collective agreement in force

12 (1) Within the prescribed period before the expiry of the term of a collective agreement between an employer and a bargaining agent and in the prescribed manner, the employer shall provide the bargaining agent with a statement that sets out, in respect of each job group that consists in whole or in part of members of bargaining units that are represented by the bargaining agent, the number of employees that form part of that job group and the number of employees in that job group that are males and the number that are females. If the bargaining agent has not already made the statement available to all those employees, the bargaining agent shall make a copy of it available to any of them who request it.

Provision of statement setting out number of employees — no collective agreement

(2) If there is no collective agreement between an employer and a bargaining agent but that bargaining agent has been certified to represent employees in a bargaining unit that consists in whole or in part of the employer's employees, the employer shall, at the request of the

(ii) qu'une évaluation en matière de rémunération équitable effectuée à l'égard de la catégorie permettrait d'établir qu'il existe une question de rémunération équitable à régler.

Renseignements à fournir

(2) La plainte :

a) décrit la catégorie d'emplois à prédominance féminine à laquelle l'employé croit appartenir;

b) expose les motifs raisonnables pour lesquels l'employé croit ce qui est énoncé aux sous-alinéas (1)b(i) et (ii).

Documents joints

(3) Elle est accompagnée d'une copie des documents suivants :

a) la demande présentée par l'employé en vertu du paragraphe 9(1);

b) la réponse que l'employeur a fournie à l'employé au titre du paragraphe 9(3).

Employeurs ayant des employés syndiqués

Obligations

Déclaration énonçant le nombre d'employés — convention collective en vigueur

12 (1) Dans le délai réglementaire avant l'expiration de la convention collective qui lie un employeur et un agent négociateur, l'employeur fournit à ce dernier, selon les modalités réglementaires, une déclaration énonçant, à l'égard de chaque groupe d'emplois dont l'effectif est totalement ou partiellement formé d'employés faisant partie des unités de négociation représentées par l'agent, le nombre de tels employés inclus dans le groupe et leur répartition par sexe. Sauf s'il a déjà mis la déclaration à la disposition de l'ensemble des employés, l'agent négociateur en met un exemplaire à la disposition de tout employé qui le lui demande.

Déclaration énonçant le nombre d'employés — aucune convention collective

(2) En l'absence de convention collective entre un employeur et un agent négociateur accrédité pour représenter les unités de négociation dont font partie les employés de l'employeur, celui-ci fournit sur demande à l'agent négociateur une déclaration énonçant, à l'égard de chaque

bargaining agent, provide the bargaining agent with a statement that sets out, in respect of each job group that consists in whole or in part of employees who are members of that bargaining unit, the number of the employees that form part of that job group and the number of employees in that job group that are males and the number that are females. If the bargaining agent has not already made available any statement that it has received to all those employees, the bargaining agent shall make a copy of it available to any of them who request it.

Preparatory work

13 An employer and a bargaining agent shall, before collective bargaining begins, each conduct preparatory work to enable it, during collective bargaining, to raise or to respond to questions concerning the provision of equitable compensation to employees in female predominant job groups.

Notice describing female predominant job group

14 An employer or a bargaining agent that intends to negotiate collectively in respect of the provision of equitable compensation to employees in a female predominant job group shall, without delay, provide the other party with a notice that identifies the female predominant job group concerned.

Report in relation to equitable compensation matters

15 An employer or a bargaining agent that raises any equitable compensation matter in the course of collective bargaining in respect of a female predominant job group shall, without delay, provide the other party with a report that

(a) identifies the female predominant job group to which the matter relates;

(b) describes how the equitable compensation assessment was conducted in respect of that female predominant job group; and

(c) sets out how the equitable compensation matter should be resolved.

Collective agreement

16 The provisions of a collective agreement between an employer and a bargaining agent in relation to equitable compensation may not be inconsistent with section 113 of the *Public Service Labour Relations Act*.

groupe d'emplois dont l'effectif est totalement ou partiellement formé d'employés faisant partie de ces unités de négociation, le nombre de tels employés inclus dans le groupe et leur répartition par sexe. Sauf s'il a déjà mis la déclaration à la disposition de l'ensemble des employés après l'avoir reçue de l'employeur, l'agent négociateur en met un exemplaire à la disposition de tout employé qui le lui demande.

Travaux préparatoires

13 L'employeur et l'agent négociateur, avant d'entamer des négociations collectives, effectuent chacun des travaux préparatoires afin d'être en mesure, au cours des négociations collectives, de soulever toute question relative à la rémunération équitable à verser aux employés appartenant à une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou d'en traiter.

Avis précisant le groupe d'emplois à prédominance féminine

14 L'employeur ou l'agent négociateur qui entend négocier collectivement une question relative à la rémunération équitable à verser aux employés faisant partie d'un groupe d'emplois à prédominance féminine fournit sans délai à l'autre partie un avis précisant le groupe en cause.

Rapport sur toute question de rémunération équitable

15 L'employeur ou l'agent négociateur qui soulève une question de rémunération équitable à l'égard d'un groupe d'emplois à prédominance féminine dans le cadre des négociations collectives fournit sans délai à l'autre partie un rapport :

a) précisant le groupe visé par la question;

b) énonçant comment l'évaluation en matière de rémunération équitable a été effectuée à l'égard du groupe;

c) énonçant comment la question devrait être réglée.

Convention collective

16 Les dispositions portant sur la rémunération équitable comprises dans une convention collective conclue entre l'employeur et l'agent négociateur ne peuvent être incompatibles avec l'article 113 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Arbitration

Arbitration

17 If arbitration has been chosen under subsection 104(1) of the *Public Service Labour Relations Act* as, or is, by reason of subsection 104(2) of that Act, the process for the resolution of disputes, questions concerning the provision of equitable compensation to employees may be the subject of a request for arbitration under subsection 136(1) of that Act.

2009, c. 2, s. 394 "17"; 2013, c. 40, s. 361.

Obligations of arbitration body

18 The body seized of a request for arbitration under the *Public Service Labour Relations Act* that includes questions concerning the provision of equitable compensation to employees shall, in the absence of any agreement by the parties, determine whether any job group is female predominant and, if it determines that it is, determine how the equitable compensation assessment in respect of that job group is to be conducted.

Arbitral award

19 (1) The body seized of a request for arbitration under the *Public Service Labour Relations Act* that includes equitable compensation matters shall, subject to section 150 of that Act, make an arbitral award that sets out a plan to resolve those matters within a reasonable time.

Report

(2) As soon as feasible after making an arbitral award that sets out a plan referred to in subsection (1), the body making the award shall prepare and make available to the Chairperson of the Board, in the prescribed manner, a report that

(a) sets out how the equitable compensation assessment in respect of every female predominant job group to which the award relates was conducted; and

(b) if the body has decided that an equitable compensation matter exists, specifies whether or not that matter is to be resolved during the term of the arbitral award.

Copy to employer and bargaining agent

(3) On receipt of the report, the Chairperson of the Board shall, without delay, send a copy to the employer and the bargaining agent concerned and may cause the

Arbitrage

Arbitrage

17 Si l'arbitrage est choisi comme mode de règlement du différend au titre du paragraphe 104(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou s'il s'agit du mode de règlement applicable au titre du paragraphe 104(2) de cette loi, toute question relative à la rémunération équitable à verser aux employés peut faire l'objet de la demande d'arbitrage présentée en vertu du paragraphe 136(1) de cette loi.

2009, ch. 2, art. 394 « 17 »; 2013, ch. 40, art. 361.

Obligations de l'organisme saisi d'une demande d'arbitrage

18 L'organisme saisi en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* d'une demande d'arbitrage qui soulève toute question relative à la rémunération équitable à verser aux employés décide, à moins que les parties ne concluent un accord, si tout groupe d'emplois est à prédominance féminine et, dans l'affirmative, détermine comment l'évaluation en matière de rémunération équitable sera effectuée à son égard.

Décision arbitrale

19 (1) L'organisme saisi en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* d'une demande d'arbitrage qui soulève une question de rémunération équitable rend, sous réserve de l'article 150 de cette loi, une décision arbitrale comportant un plan pour régler cette question dans un délai raisonnable.

Rapport

(2) Dans les meilleurs délais après avoir rendu la décision comportant le plan visé au paragraphe (1), il élabore et met à la disposition du président de la Commission, selon les modalités réglementaires, un rapport :

a) énonçant comment l'évaluation en matière de rémunération équitable a été effectuée à l'égard des groupes d'emplois à prédominance féminine visés par la décision;

b) précisant, s'il conclut qu'il existe une question de rémunération équitable, si elle sera réglée pendant la durée de validité de la décision arbitrale.

Copies envoyées à l'employeur et à l'agent négociateur

(3) Dès la réception de sa copie du rapport, le président de la Commission envoie une copie à l'employeur et à l'agent négociateur visés; il peut ensuite la faire publier de la manière qu'il estime indiquée.

report to be published in any manner that the Chairperson considers appropriate.

Conciliation

Conciliation

20 If conciliation is the process for the resolution of disputes by reason of section 103 of the *Public Service Labour Relations Act*, questions concerning the provision of equitable compensation to employees may be the subject of a request for conciliation under subsection 161(1) of that Act.

2009, c. 2, s. 394 «20»; 2013, c. 40, s. 362.

Obligations of public interest commission seized of request for conciliation

21 A public interest commission seized of a request for conciliation under the *Public Service Labour Relations Act* that includes questions concerning the provision of equitable compensation to employees shall

(a) determine, in the absence of any agreement by the parties, whether any job group is female predominant and, if it determines that it is, recommend how the equitable compensation assessment in respect of that job group should be conducted; and

(b) include in its report, subject to section 177 of the *Public Service Labour Relations Act*, recommendations that, if accepted by the parties, would result in the provision of equitable compensation to the employees concerned.

Ratification

Obligation to prepare report

22 Before a bargaining agent submits a proposed collective agreement to employees for ratification, the employer and the bargaining agent shall jointly prepare and make available, in the prescribed manner, to the employees to whom the proposed collective agreement relates, a report that

(a) sets out how the equitable compensation assessment in respect of every female predominant job group was conducted; and

(b) if, in the course of the bargaining that led to the proposed collective agreement, the employer and the bargaining agent have determined that an equitable compensation matter exists, describes the matter and specifies whether that matter is to be resolved during the term of the proposed collective agreement and if

Conciliation

Conciliation

20 Si la conciliation est le mode de règlement du différend au titre de l'article 103 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, toute question relative à la rémunération équitable à verser aux employés peut faire l'objet de la demande de conciliation présentée en vertu du paragraphe 161(1) de cette loi.

2009, ch. 2, art. 394 «20»; 2013, ch. 40, art. 362.

Obligations de la commission de l'intérêt public saisie d'une demande de conciliation

21 La commission de l'intérêt public saisie en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* d'une demande de conciliation qui soulève toute question relative à la rémunération équitable à verser aux employés :

a) décide, à moins que les parties ne concluent un accord, si tout groupe d'emplois est à prédominance féminine et, dans l'affirmative, recommande la façon dont l'évaluation en matière de rémunération équitable devrait être effectuée à son égard;

b) sous réserve de l'article 177 de cette loi, inclut dans son rapport des recommandations qui, si elles étaient acceptées par les parties, permettraient aux employés de recevoir une rémunération équitable.

Ratification

Obligation d'élaborer un rapport

22 Avant que l'agent négociateur ne soumette une proposition de convention collective à la ratification des employés, l'employeur et l'agent négociateur élaborent conjointement et mettent à la disposition des employés visés, selon les modalités réglementaires, un rapport :

a) énonçant comment l'évaluation en matière de rémunération équitable a été effectuée à l'égard des groupes d'emplois à prédominance féminine;

b) si, au cours des négociations collectives ayant mené à la conclusion de la convention collective, ils ont conclu qu'il existe une question de rémunération équitable, exposant la question et précisant si elle sera réglée pendant la durée de la convention collective proposée ou, sinon, dans quel délai raisonnable elle le sera.

not, the reasonable time within which it is to be resolved.

Complaints

Failure to comply

23 A unionized employee may, in a form acceptable to the Board, file a complaint with the Board if the employee has reasonable grounds to believe that his or her employer or bargaining agent has failed to comply with section 12.

Lack of equitable compensation

24 (1) An employee who is bound by a collective agreement entered into by an employer and a bargaining agent may, in a form acceptable to the Board, within 60 days after the day on which the collective agreement was entered into, file a complaint with the Board if

(a) the employee has reasonable grounds to believe

(i) that he or she is a member of a female predominant job class, and

(ii) that an equitable compensation assessment conducted in respect of that job class would lead to the identification of an equitable compensation matter; and

(b) the employee is of the opinion that he or she will not receive equitable compensation during the term of that collective agreement or within a reasonable period after the expiry of that term.

Information that must be provided

(2) The complaint must

(a) describe the female predominant job class of which the employee alleges he or she is a member; and

(b) set out the reasonable grounds the employee has to believe the matters referred to in subparagraphs (1)(a)(i) and (ii).

Plaintes

Omission de se conformer

23 L'employé syndiqué qui a des motifs raisonnables de croire que son employeur ou agent négociateur a omis de se conformer à l'article 12 peut déposer une plainte devant la Commission en la forme acceptable pour cette dernière.

Absence de rémunération équitable

24 (1) L'employé lié par une convention collective conclue entre un employeur et un agent négociateur peut, selon les modalités réglementaires et dans les soixante jours suivant la date de la conclusion de la convention, déposer une plainte devant la Commission en la forme acceptable pour cette dernière si :

a) d'une part, il a des motifs raisonnables de croire, à la fois :

(i) qu'il appartient à une catégorie d'emplois à prédominance féminine,

(ii) qu'une évaluation en matière de rémunération équitable effectuée à l'égard de la catégorie permettrait d'établir qu'il existe une question de rémunération équitable à régler;

b) d'autre part, il est d'avis qu'il ne recevra pas de rémunération équitable pendant la durée de la convention collective ou dans un délai raisonnable après l'expiration de celle-ci.

Renseignements à fournir

(2) La demande :

a) décrit la catégorie d'emplois à prédominance féminine à laquelle l'employé croit appartenir;

b) expose les motifs raisonnables pour lesquels l'employé croit ce qui est énoncé aux sous-alinéas (1)a)(i) et (ii).

Public Service Labour Relations and Employment Board

General

Application of *Public Service Labour Relations Act*

25 (1) The provisions of the *Public Service Labour Relations Act* apply, with any modifications that the circumstances require, in relation to any complaint or order made under this Act as though the complaint or order were a complaint or order, as the case may be, made under that Act.

Regulations

(2) The Board may make regulations concerning the procedure in respect of the making of complaints under this Act and any other matter that is incidental or conducive to the exercise of its powers and the performance of its duties and functions under this Act.

2009, c. 2, s. 394 "25"; 2013, c. 40, s. 443.

Power to extend period

26 The Board may extend the period for filing a complaint under this Act by up to 60 days if it is satisfied that exceptional circumstances justify the extension.

Notice to employer and bargaining agent

27 The Board shall send a copy of every complaint filed with it under this Act, together with all of the information accompanying it, to the employer or bargaining agent, as the case may be — or, in the case of a complaint filed under section 24, to the employer and the bargaining agent — to whom the complaint relates.

Notice to employee

28 If the Board decides not to deal with a complaint filed with it under this Act, it shall send a written notice of its decision and the reasons for it to the employee who filed the complaint and to the employer or bargaining agent, as the case may be — or, in the case of a complaint filed under section 24, to the employer and the bargaining agent — to whom the complaint relates.

2009, c. 2, s. 394 "28"; 2013, c. 40, s. 444.

Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

Dispositions générales

Application de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

25 (1) Les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à toute plainte déposée ou à toute ordonnance rendue en vertu de la présente loi comme si elle l'avait été en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Règlements

(2) La Commission peut prendre des règlements concernant la procédure de dépôt des plaintes au titre de la présente loi et les autres questions pouvant se rattacher ou contribuer à l'exercice de ses attributions.

2009, ch. 2, art. 394 « 25 »; 2013, ch. 40, art. 443.

Pouvoir de proroger les délais

26 La Commission peut proroger d'une période d'au plus soixante jours tout délai imparti pour déposer une plainte en vertu de la présente loi si elle est d'avis que la prorogation est justifiée par des circonstances exceptionnelles.

Avis de toute plainte

27 La Commission fournit une copie de toute plainte dont elle est saisie en vertu de la présente loi et des documents qui l'accompagnent à l'employeur ou à l'agent négociateur concerné, selon le cas, ou aux deux s'il s'agit de la plainte visée à l'article 24.

Plainte irrecevable

28 Dans le cas où elle décide que la plainte dont elle est saisie en vertu de la présente loi est irrecevable, la Commission motive par écrit sa décision auprès du plaignant et auprès de l'employeur ou de l'agent négociateur concerné, selon le cas, ou auprès des trois s'il s'agit de la plainte visée à l'article 24.

2009, ch. 2, art. 394 « 28 »; 2013, ch. 40, art. 444.

Complaints Filed by Non-unionized Employees

Complaints under section 10

29 The Board may, in respect of a complaint filed under section 10, dismiss the complaint or, by order, if the Board determines that the employer has failed to comply with section 5 or subsection 6(1) or (3), 7(1) or (3), 8(1) or 9(3) direct the employer to comply with that provision within the period specified by the Board in the order.

Complaints under section 11

30 (1) The Board may, in respect of a complaint filed under section 11, dismiss the complaint or, by order, require the employer to file with the Board, within the period specified by it in the order, a report that sets out the following, in respect of the female predominant job class of which the complainant is, according to the Board, a member:

(a) how the employer has, since the making of the order, conducted an equitable compensation assessment in respect of the job class; and

(b) if the equitable compensation assessment identified an equitable compensation matter in respect of the job class, the employer's plan to resolve that matter within a reasonable period.

Power if employer has committed manifestly unreasonable error

(2) If, after receiving a report required by an order made under subsection (1), the Board is of the opinion that the employer has committed an error that is manifestly unreasonable in conducting an equitable compensation assessment or that the employer's plan fails to make reasonable progress toward resolving an equitable compensation matter, the Board may, by order, require the employer to

(a) take measures to correct the error or to alter the plan in such a way that it makes reasonable progress toward resolving the equitable compensation matter; and

(b) file a report with the Board, within the period specified by it in the order, describing the measures that the employer has taken.

Power to determine equitable compensation matter

(3) If, after receiving a report required by an order made under subsection (2), the Board is of the opinion that the employer has committed an error that is manifestly

Plaintes déposées par les employés non syndiqués

Plaintes déposées en vertu de l'article 10

29 La Commission peut, relativement à toute plainte dont elle est saisie en vertu de l'article 10, rejeter la plainte ou, par ordonnance, si elle décide que l'employeur a omis de se conformer à l'article 5 ou aux paragraphes 6(1) ou (3), 7(1) ou (3), 8(1) ou 9(3), exiger qu'il s'y conforme dans le délai qui y est précisé.

Plaintes déposées en vertu de l'article 11

30 (1) La Commission peut, relativement à toute plainte dont elle est saisie en vertu de l'article 11, rejeter la plainte ou, par ordonnance, exiger que l'employeur lui fournisse, dans le délai qu'elle précise, un rapport qui énonce, à l'égard de la catégorie d'emplois à prédominance féminine à laquelle, selon elle, le plaignant appartient :

a) comment il a effectué, depuis le prononcé de l'ordonnance, l'évaluation en matière de rémunération équitable;

b) dans le cas où l'évaluation a permis d'établir l'existence d'une question de rémunération équitable, le plan qu'il a élaboré pour la régler dans un délai raisonnable.

Pouvoirs en cas d'erreurs manifestement déraisonnables commises par l'employeur

(2) Si, sur réception du rapport que l'employeur lui fournit au titre de l'ordonnance rendue en vertu du paragraphe (1), elle est d'avis que son évaluation en matière de rémunération équitable est entachée d'une erreur manifestement déraisonnable ou que le plan qu'il a élaboré ne se traduit pas par des progrès raisonnables dans le règlement de la question de rémunération équitable, la Commission peut, par ordonnance, exiger :

a) qu'il prenne des mesures pour corriger l'erreur ou pour modifier le plan afin qu'il se traduise par des progrès raisonnables dans le règlement de la question;

b) qu'il lui fournisse, dans le délai qu'elle précise, un rapport exposant les mesures qu'il a prises.

Pouvoirs de déterminer la question de rémunération équitable

(3) Si, sur réception du rapport que l'employeur lui fournit au titre de l'ordonnance rendue en vertu du paragraphe (2), elle est d'avis qu'il a commis une erreur

unreasonable in the fulfilment of its obligations to take the measures referred to in paragraph (2)(a), the Board shall determine, by having regard to the equitable compensation assessment conducted by the employer or by itself conducting an equitable compensation assessment in respect of the female predominant job class of which the complainant is, according to the Board, a member, if any equitable compensation matters exist in respect of the job class and, if it determines that there are, the Board may, by order, require the employer to

(a) pay the complainant a lump sum as compensation with respect to the matter in relation to the period that begins on the day specified by the Board, which day may not be earlier than the day determined under subsection (4), and that ends on the day on which the order is made; and

(b) pay equitable compensation to the employees in the job class in relation to the period that begins on the day on which the order is made and that ends on the day on which the employer next complies with section 6 or 7 in respect of the job group that includes that job class.

Determination of day

(4) For the purposes of subsection (3), the day is the day on which the complainant made a request under subsection 9(1).

Failure to file report

(5) If the employer fails to file a report required by an order made under subsection (1) or (2), the Board may, by order, grant another period of time to file the report or, if the Board considers that there are exceptional circumstances to justify doing so, declare that the employer has committed a manifestly unreasonable error described in subsection (3). If the Board makes that declaration, subsection (3) applies.

Report to be made available

(6) The Board shall make every report received as a result of an order made under this section available to the public.

Power to require posting of order

(7) The Board may, in an order made under this section, require the employer to post a copy of it, for at least 90 days, in the prescribed manner.

manifestement déraisonnable en s'acquittant de son obligation de prendre les mesures visées à l'alinéa (2)a), la Commission détermine, en tenant compte de l'évaluation en matière de rémunération équitable effectuée par l'employeur ou en effectuant elle-même une évaluation en matière de rémunération équitable à l'égard de la catégorie d'emplois à prédominance féminine à laquelle, selon elle, le plaignant appartient, s'il existe une question de rémunération équitable concernant la catégorie et, dans l'affirmative, peut, par ordonnance, exiger que l'employeur :

a) paie au plaignant une somme forfaitaire pour régler la question le concernant à l'égard de la période commençant à la date qu'elle précise — ne pouvant être antérieure à la date prévue au paragraphe (4) — et se terminant à la date du prononcé de l'ordonnance;

b) verse une rémunération équitable aux employés faisant partie de la catégorie d'emplois pendant la période qui commence à la date du prononcé de l'ordonnance et qui se termine à la date à laquelle l'employeur se conforme pour la première fois après le prononcé de l'ordonnance aux obligations prévues aux articles 6 et 7 à l'égard du groupe d'emplois dont fait partie la catégorie d'emplois.

Date

(4) Pour l'application du paragraphe (3), la date est celle où il a présenté la demande au titre du paragraphe 9(1).

Défaut de fournir le rapport

(5) Si l'employeur omet de fournir le rapport qu'il est tenu de fournir au titre de l'ordonnance rendue en vertu des paragraphes (1) ou (2), la Commission peut, par ordonnance, lui accorder un délai supplémentaire pour le fournir ou, si elle l'estime justifié par les circonstances exceptionnelles, déclarer qu'il a commis l'erreur manifestement déraisonnable visée au paragraphe (3); la déclaration déclenche l'application de ce paragraphe.

Rapport mis à la disposition du public

(6) La Commission met à la disposition du public tout rapport qui lui est fourni au titre d'une ordonnance rendue en vertu du présent article.

Pouvoir d'exiger l'affichage des ordonnances

(7) La Commission peut, dans toute ordonnance qu'elle rend en vertu du présent article, exiger que l'employeur affiche une copie de l'ordonnance, pour une période d'au moins quatre-vingt-dix jours, selon les modalités réglementaires.

Complaints Filed by Unionized Employees

Complaints under section 23

31 The Board may, in respect of a complaint filed under section 23, dismiss the complaint or, by order, if the Board determines that the employer or the bargaining agent has failed to comply with section 12, direct the employer or bargaining agent, as the case may be, to comply with section 12 within the period specified by the Board in the order.

Complaints under section 24 — power to require statement

32 The Board may, in respect of a complaint filed under section 24, direct the employer and the bargaining agent to file with it, within the period specified by it, a copy of the report that they made available to employees under section 22 and a written statement that

(a) identifies the job class of which the complainant is, according to the employer and the bargaining agent, a member; and

(b) indicates whether the job class referred to in paragraph (a) is female predominant and, if it is, sets out how an equitable compensation assessment should be conducted in respect of that job class.

Complaints under section 24 — power to dismiss or make orders

33 (1) The Board may, in respect of a complaint filed under section 24, dismiss the complaint or, by order, require the employer and the bargaining agent to file with the Board, within the period specified by it in the order, a report that sets out the following in respect of the female predominant job class of which the complainant is, according to the Board, a member:

(a) how the employer and the bargaining agent have, since the making of the order, conducted an equitable compensation assessment in respect of the job class; and

(b) if the equitable compensation assessment identified an equitable compensation matter in respect of the job class, their plan to resolve that matter in the course of the next collective bargaining that begins after the day on which the order is made or, if they are collectively bargaining on that day, in the course of that collective bargaining.

Plaintes déposées par les employés syndiqués

Plaintes déposées en vertu de l'article 23

31 La Commission peut, relativement à toute plainte dont elle est saisie en vertu de l'article 23, rejeter la plainte ou, si elle décide que l'employeur ou l'agent négociateur a omis de se conformer à l'article 12, exiger par ordonnance qu'il s'y conforme dans le délai qui y est précisé.

Plaintes déposées en vertu de l'article 24 — pouvoir d'exiger une déclaration

32 La Commission saisie d'une plainte en vertu de l'article 24 peut exiger que l'employeur et l'agent négociateur en cause lui fournissent, dans le délai qu'elle précise, le rapport qu'ils ont mis à la disposition des employés au titre de l'article 22 de même qu'une déclaration écrite :

a) précisant la catégorie d'emplois à laquelle, selon eux, le plaignant appartient;

b) précisant si cette catégorie est à prédominance féminine et, dans l'affirmative, comment l'évaluation en matière de rémunération équitable devrait être effectuée à son égard.

Plaintes déposées en vertu de l'article 24 — pouvoir de rejeter la plainte ou de rendre une ordonnance

33 (1) La Commission peut, relativement à toute plainte dont elle est saisie en vertu de l'article 24, rejeter la plainte ou, par ordonnance, exiger que l'employeur et l'agent négociateur lui fournissent, dans le délai qu'elle précise, un rapport qui énonce, à l'égard de la catégorie d'emplois à prédominance féminine à laquelle, selon elle, le plaignant appartient :

a) comment ils ont effectué, depuis le prononcé de l'ordonnance, l'évaluation en matière de rémunération équitable;

b) dans le cas où l'évaluation a permis d'établir l'existence d'une question de rémunération équitable, le plan qu'ils ont élaboré pour la régler dans le cadre des prochaines négociations collectives qu'ils entameront après la date du prononcé de l'ordonnance ou, si des négociations collectives sont déjà en cours entre eux à cette date, dans le cadre de celles-ci.

Power if employer and bargaining agent have committed manifestly unreasonable error

(2) If, after receiving a report required by an order made under subsection (1), the Board is of the opinion that the employer and the bargaining agent have committed an error that is manifestly unreasonable in conducting an equitable compensation assessment or that their plan fails to make reasonable progress toward resolving an equitable compensation matter, the Board may, by order,

(a) require the employer and the bargaining agent to

(i) take measures to correct the error or to alter the plan in such a way that it makes reasonable progress toward resolving the equitable compensation matter, and

(ii) file a report with the Board, within the period specified by it in the order, describing the measures the employer and the bargaining agent have taken; and

(b) if more than two years remain before the termination date of the current collective agreement between the employer and the bargaining agent, alter the collective agreement in such a way that the termination date is any day specified by the Board that is within the period that begins two years after the day on which the order is made and that ends on the day that would otherwise have been the termination date.

Power to determine equitable compensation matter

(3) If, after receiving a report required by an order made under subsection (2), the Board is of the opinion that the employer and the bargaining agent that prepared the report have committed an error that is manifestly unreasonable in the fulfilment of their obligations to take the measures referred to in subparagraph (2)(a)(i), the Board shall determine, by having regard to the equitable compensation assessment conducted by the employer and the bargaining agent or by itself conducting an equitable compensation assessment in respect of the female predominant job class of which the complainant is, according to the Board, a member, if any equitable compensation matters exist in respect of the job class and, if it determines that there are, the Board may, by order,

(a) require the employer or the employer and the bargaining agent to pay the complainant a lump sum as compensation with respect to the matter in relation to the period that begins on the day on which the collective agreement during which the complaint was made became effective and binding and that ends on the day on which the order is made; and

Pouvoirs en cas d'erreurs sérieuses commises par l'employeur et l'agent négociateur

(2) Si, sur réception du rapport que l'employeur et l'agent négociateur lui fournissent au titre de l'ordonnance rendue en vertu du paragraphe (1), elle est d'avis que leur évaluation en matière de rémunération équitable est entachée d'une erreur manifestement déraisonnable ou que le plan qu'ils ont élaboré ne se traduit pas par des progrès raisonnables dans le règlement de la question de rémunération équitable, la Commission peut, par ordonnance :

a) exiger :

(i) qu'ils prennent des mesures pour corriger l'erreur ou pour modifier le plan afin qu'il se traduise par des progrès raisonnables dans le règlement de la question,

(ii) qu'ils lui fournissent, dans le délai qu'elle précise, un rapport exposant les mesures qu'ils ont prises;

b) modifier la date d'expiration de la convention collective les liant s'il reste plus de deux ans à courir avant son expiration et fixer cette dernière à toute date qu'elle précise comprise dans la période commençant deux ans après la date du prononcé de l'ordonnance et se terminant à la date d'expiration initialement prévue.

Pouvoirs de déterminer la question de rémunération équitable

(3) Si, sur réception du rapport que l'employeur et l'agent négociateur lui fournissent au titre de l'ordonnance rendue en vertu du paragraphe (2), elle est d'avis qu'ils ont commis une erreur manifestement déraisonnable en s'acquittant de leur obligation de prendre les mesures visées au sous-alinéa (2)a)(i), la Commission détermine, en tenant compte de l'évaluation en matière de rémunération équitable effectuée par l'employeur et l'agent négociateur ou en effectuant elle-même une évaluation en matière de rémunération équitable à l'égard de la catégorie d'emplois à prédominance féminine à laquelle, selon elle, le plaignant appartient, s'il existe une question de rémunération équitable concernant la catégorie et, dans l'affirmative, peut, par ordonnance :

a) exiger que soit l'employeur, soit l'employeur et l'agent négociateur paient au plaignant une somme forfaitaire pour régler la question le concernant à l'égard de la période commençant le premier jour de la période de validité de la convention collective en vigueur au moment du dépôt de la plainte et se terminant à la date du prononcé de l'ordonnance;

(b) subject to subsection (4), alter any collective agreement that binds the employer and the bargaining agent on the day on which the order is made so that the employees of the job class receive equitable compensation for the remainder of the term of the collective agreement.

When order under paragraph (3)(b) not necessary

(4) The Board may refrain from making an order under paragraph (3)(b) if it is satisfied that the employer, or the employer and the bargaining agent, have taken the measures that are necessary to provide the employees of the job class with equitable compensation.

Failure to file report

(5) If the employer and the bargaining agent fail to file a report required by an order made under subsection (1) or (2), the Board may, by order, grant another period of time to file the report or, if the Board considers that there are exceptional circumstances to justify doing so, declare that the employer and the bargaining agent have committed a manifestly unreasonable error described in subsection (3). If the Board makes that declaration, subsection (3) applies.

Public Service Labour Relations Act applies

(6) The *Public Service Labour Relations Act* applies in respect of a collective agreement altered under an order made under paragraph (2)(b) or (3)(b) as if it had been entered into under that Act.

Report to be made available

(7) The Board shall make every report received as a result of an order made under this section available to the public.

Power to require posting of order

(8) The Board may, in an order made under this section, require the employer to post a copy of it, for at least 90 days, in the prescribed manner.

Costs

Power to require payment of costs

34 The Board may, in making an order under this Act, require the employer, the bargaining agent or the employer and the bargaining agent, as the case may be, to

b) sous réserve du paragraphe (4), modifier la convention collective en vigueur à la date du prononcé de l'ordonnance de façon que les employés faisant partie de la catégorie d'emplois reçoivent une rémunération équitable pendant la période qui reste à courir jusqu'à l'expiration de la convention collective.

Cas où l'ordonnance visée à l'alinéa (3)b n'est pas nécessaire

(4) La Commission peut s'abstenir de rendre l'ordonnance visée à l'alinéa (3)b si elle est convaincue que soit l'employeur, soit l'employeur et l'agent négociateur ont pris les mesures indiquées pour que les employés faisant partie de la catégorie d'emplois reçoivent une rémunération équitable.

Défaut de fournir le rapport

(5) Si l'employeur et l'agent négociateur omettent de fournir le rapport qu'ils sont tenus de fournir au titre de l'ordonnance rendue en vertu des paragraphes (1) ou (2), la Commission peut, par ordonnance, leur accorder un délai supplémentaire pour le fournir ou, si elle l'estime justifié par les circonstances exceptionnelles, déclarer qu'ils ont commis l'erreur manifestement déraisonnable visée au paragraphe (3); la déclaration déclenche l'application de ce paragraphe.

Loi applicable

(6) La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* s'applique à la convention collective modifiée au titre de l'ordonnance rendue en vertu des alinéas (2)b) ou (3)b) comme si elle avait été conclue sous son régime.

Rapport mis à la disposition du public

(7) La Commission met à la disposition du public tout rapport qui lui est fourni au titre d'une ordonnance rendue en vertu du présent article.

Pouvoir d'exiger l'affichage des ordonnances

(8) La Commission peut, dans toute ordonnance qu'elle rend en vertu du présent article, exiger que l'employeur affiche une copie de l'ordonnance, pour une période d'au moins quatre-vingt-dix jours, selon les modalités réglementaires.

Dépenses

Pouvoir d'exiger le paiement des dépenses

34 La Commission peut, en rendant toute ordonnance en vertu de la présente loi, exiger de l'employeur, de l'agent négociateur ou des deux, selon le cas, qu'ils paient au plaignant tout ou partie des dépenses exposées par celui-ci par suite du dépôt de la plainte.

pay to the complainant all or any part of the costs and expenses incurred by the complainant as a result of making the complaint.

Regulations

Regulations

35 The Governor in Council may make regulations

- (a) defining *job group* for the purposes of this Act;
- (b) respecting the content and form of plans prepared under this Act, including as a result of an order made under this Act;
- (c) prescribing anything that by this Act may be prescribed; and
- (d) generally for carrying out the purposes and provisions of this Act.

Prohibitions

Prohibition against encouraging or assisting

36 Every employer and every bargaining agent shall refrain from engaging in any conduct that may encourage or assist any employee in filing or proceeding with a complaint under this Act.

Other prohibitions — employer

37 No employer and no person acting on an employer's behalf shall refuse to employ or to continue to employ any person, or suspend or lay off any person or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

- (a) has testified or otherwise participated, or may testify or otherwise participate, in a proceeding under this Act; or
- (b) has filed a complaint or exercised any right under this Act.

Other prohibitions — bargaining agent

38 No bargaining agent and no person acting on a bargaining agent's behalf shall

- (a) expel or suspend an employee from membership in the bargaining agent, or take disciplinary action

Règlements

Règlements

35 Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

- a) définir le terme *groupe d'emplois* pour l'application de la présente loi;
- b) régir la forme et le contenu des plans élaborés au titre de la présente loi, notamment au titre d'une ordonnance rendue en vertu de la présente loi;
- c) prendre toute mesure d'ordre réglementaire prévue par la présente loi;
- d) prendre toute autre mesure d'application de la présente loi.

Interdictions

Interdiction d'inciter au dépôt d'une plainte

36 L'employeur et l'agent négociateur s'abstiennent de tout comportement pouvant encourager ou aider les employés à déposer une plainte en vertu de la présente loi ou à la continuer.

Actes interdits : employeur

37 Il est interdit à l'employeur et à la personne qui agit pour le compte de celui-ci de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne donnée, ou encore de la suspendre, de la mettre en disponibilité, ou de faire à son égard des distinctions illicites en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son égard pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à toute procédure prévue par la présente loi, ou pourrait le faire;
- b) elle a déposé une plainte ou exercé tout droit sous le régime de la présente loi.

Actes interdits : agent négociateur

38 Il est interdit à l'agent négociateur et à la personne qui agit pour le compte de celui-ci :

- a) d'expulser un employé de l'agent négociateur, de le suspendre, de prendre contre lui des mesures

against, or impose any form of penalty on, an employee because the employee exercised any right under this Act or refused to perform an act that is contrary to this Act; or

(b) discriminate against a person with respect to membership in the bargaining agent, or intimidate or coerce a person or impose a financial or other penalty on a person, because that person

(i) has testified or otherwise participated, or may testify or otherwise participate, in a proceeding under this Act, or

(ii) has filed a complaint or exercised any right under this Act.

Complaints against employers

39 (1) The Board shall examine and inquire into any complaint made to it that an employer or a person acting on an employer's behalf has contravened section 37.

Complaints against employers

(2) A complaint referred to in subsection (1) is to be examined and inquired into by the Board as if it were a complaint in respect of a contravention of paragraph 186(2)(c) of the *Public Service Labour Relations Act*. For greater certainty, if the complaint is made in writing, the written complaint is itself evidence that the contravention actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proving that it did not is on that party.

Complaints against bargaining agents

(3) The Board shall examine and inquire into any complaint made to it that a bargaining agent or a person acting on a bargaining agent's behalf has contravened section 38.

Complaints against bargaining agents

(4) A complaint referred to in subsection (3) is to be examined and inquired into by the Board as if it were a complaint in respect of a contravention of paragraph 188(d) or (e) of the *Public Service Labour Relations Act*. If the complaint is made in writing, the written complaint is itself evidence that the contravention actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proving that it did not is on that party.

disciplinaires ou de lui imposer une sanction quelconque parce qu'il a exercé un droit prévu par la présente loi ou qu'il a refusé d'accomplir un acte contraire à la présente loi;

b) de faire des distinctions illicites à l'égard d'une personne en matière d'adhésion à un agent négociateur, d'user de menaces ou de coercition à son égard ou de lui imposer une sanction, pécuniaire ou autre, pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente loi, ou pourrait le faire,

(ii) elle a déposé une plainte ou exercé un droit sous le régime de la présente loi.

Plainte contre l'employeur

39 (1) La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle un employeur ou une personne qui agit pour le compte de celui-ci a contrevenu à l'article 37.

Plainte contre l'employeur

(2) La Commission instruit la plainte visée au paragraphe (1) comme s'il s'agissait d'une plainte relative à une contravention visée à l'alinéa 186(2)c) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Il demeure entendu que la présentation par écrit de la plainte constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

Plainte contre l'agent négociateur

(3) La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle un agent négociateur ou une personne qui agit pour le compte de celui-ci a contrevenu à l'article 38.

Plainte contre l'agent négociateur

(4) La Commission instruit la plainte visée au paragraphe (3) comme s'il s'agissait d'une plainte relative à une contravention visée aux alinéas 188d) ou e) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. La présentation par écrit de la plainte constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

Offence and Punishment

Contravention of section 37 or 38

40 Every employer, bargaining agent or other person who contravenes section 37 or 38 is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding \$10,000.

Contravention of orders and certain provisions

41 (1) Every employer or bargaining agent who contravenes section 15, 22 or 36 or an order of the Board made under this Act is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding \$50,000.

Contravention of section 44

(2) Every employer who contravenes section 44 is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding \$25,000.

Consent to prosecution

(3) A prosecution for an offence under subsection (1) or (2) may be instituted only with the consent of the Board.

General

Bargaining agent deemed to be person

42 For the purposes of this Act, a bargaining agent is deemed to be a person.

Obligation to provide Board with reports

43 An employer shall, as soon as feasible after it has prepared a report referred to in section 7 or 22, provide the Board with the report.

Obligation to keep records

44 Every employer shall, in the prescribed manner, establish and maintain, for the prescribed period, prescribed records for the purpose of this Act.

Inconsistency or conflict

45 Nothing in this Act affects the application of the *Public Service Labour Relations Act*, but in the event of any inconsistency or conflict between this Act and that Act, the provisions of this Act prevail to the extent of the inconsistency or conflict.

Infractions et peines

Contravention aux articles 37 ou 38

40 L'employeur, l'agent négociateur ou toute autre personne qui contrevient aux articles 37 ou 38 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 10 000 \$.

Contravention à certains articles ou à une ordonnance

41 (1) L'employeur ou l'agent négociateur qui contrevient aux articles 15, 22 ou 36 ou à une ordonnance rendue par la Commission en vertu de la présente loi commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 50 000 \$.

Contravention à l'article 44

(2) L'employeur qui contrevient à l'article 44 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 25 000 \$.

Autorisation de poursuivre

(3) Il ne peut être intenté de poursuite pour infraction aux paragraphes (1) ou (2) sans le consentement de la Commission.

Dispositions générales

Agent négociateur réputé être une personne

42 Pour l'application de la présente loi, l'agent négociateur est réputé être une personne.

Envoi de rapports à la Commission

43 Dans les meilleurs délais, l'employeur envoie à la Commission un exemplaire des rapports qu'il a élaborés au titre des articles 7 ou 22.

Dossiers à tenir

44 L'employeur tient des dossiers, selon les modalités réglementaires de temps ou autres, pour l'application de la présente loi.

Incompatibilité

45 La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte à l'application de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et, en cas d'incompatibilité ou de conflit entre cette loi et la présente loi, les dispositions de la présente loi l'emportent dans la mesure de l'incompatibilité ou du conflit.

Application of safety or security provisions

46 (1) Nothing in this Act is to be construed as requiring or permitting an employer, an employee, a bargaining agent or the Board to do or refrain from doing anything that is contrary to any instruction, direction or regulation given or made by or on behalf of the Government of Canada in the interest of the safety or security of Canada or of any state allied or associated with Canada.

Order is conclusive proof

(2) For the purposes of subsection (1), an order made by the Governor in Council is conclusive proof of the matters stated in it in relation to the giving or making of any instruction, direction or regulation by or on behalf of the Government of Canada in the interest of the safety or security of Canada or any state allied or associated with Canada.

Transitional Provisions

Complaints by Non-unionized Employees

Day determined under subsection 30(4)

47 If a complaint is made under section 11 after the first period that the employer was bound to comply with section 6 or 7 in respect of the job group that includes the complainant and before the second period that the employer was bound to comply with either of those sections in respect of that job group, the day that is referred to in subsection 30(4) in respect of that complaint is, despite that subsection, the day on which this Act came into force.

Taking Effect of Provisions in Respect of Unionized Employees

Application of subsection 12(1)

48 Subsection 12(1) applies only in respect of a collective agreement that expires on a day that is more than two years after the day on which this Act comes into force.

Application of subsection 12(2) and sections 13 to 22 and 24

49 Subsection 12(2) and sections 13 to 22 and 24 apply only in respect of a collective agreement that takes effect, or would take effect, on a day

Application des dispositions sur la sécurité : employeur

46 (1) La présente loi n'a pas pour effet d'imposer l'obligation à l'employeur, l'employé, l'agent négociateur ou la Commission — ou de leur octroyer la permission — de faire ou de s'abstenir de faire quoi que ce soit de contraire à quelque instruction, directive ou règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

Force probante absolue du décret

(2) Pour l'application du paragraphe (1), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

Dispositions transitoires

Plaintes déposées par des employés non syndiqués

Date prévue au paragraphe 30(4)

47 Si la plainte prévue à l'article 11 est déposée entre la première période au cours de laquelle l'employeur est tenu de se conformer aux articles 6 ou 7 à l'égard du groupe d'emplois dont fait partie le plaignant et la deuxième période au cours de laquelle il y est tenu, la date qui est prévue au paragraphe 30(4) à l'égard de cette plainte est, malgré ce paragraphe, la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Prise d'effet de dispositions à l'égard des employés syndiqués

Application du paragraphe 12(1)

48 Le paragraphe 12(1) ne s'applique qu'à l'égard des conventions collectives qui expirent plus de deux ans après la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Application du paragraphe 12(2) et des articles 13 à 22 et 24

49 Le paragraphe 12(2) et les articles 13 à 22 et 24 ne s'appliquent qu'à l'égard des conventions collectives qui entrent ou entreraient en vigueur

that is more than two years after the day on which this Act comes into force.

First Collective Agreement After Taking Effect

Period referred to in paragraph 33(3)(a)

50 (1) If a complaint filed under subsection 24(1) is in respect of the first collective agreement that takes effect on a day that is more than two years after the day on which this Act comes into force, the period referred to in paragraph 33(3)(a) is, despite that paragraph, the period that begins, subject to subsection (2), on one of the following days and that ends on the day on which the order is made:

(a) if the complainant was not a unionized employee on the day on which this Act came into force, the later of the day on which the complainant became a member of a bargaining unit to which the collective agreement applies and the day on which this Act came into force;

(b) if the complainant was, on the day on which this Act came into force, a member of a bargaining unit that was not a bargaining unit to which the collective agreement applies, the day on which the complainant became a member of a bargaining unit to which the collective agreement applies; or

(c) in the case of any other complainant, the day on which this Act came into force.

Exception

(2) The day referred to in each of paragraphs (1)(a) to (c) may not be earlier than the day on which the job class to which the complaint relates came into existence.

plus de deux ans après la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Première convention collective après la prise d'effet

Période prévue à l'alinéa 33(3)a)

50 (1) Si la plainte dont la Commission est saisie en vertu du paragraphe 24(1) vise la première convention collective qui entre en vigueur plus de deux ans après la date d'entrée en vigueur de la présente loi, la période prévue à l'alinéa 33(3)a) est, malgré cet alinéa, la période commençant à la date ci-après et se terminant à la date du prononcé de l'ordonnance :

a) s'agissant d'un plaignant qui n'était pas syndiqué à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, la date où il a commencé à faire partie d'une unité de négociation visée par la convention ou, si elle est postérieure, la date d'entrée en vigueur de la présente loi;

b) s'agissant d'un plaignant qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, faisait partie d'une unité de négociation non visée par la convention, la date où il a commencé à faire partie d'une unité de négociation visée par elle;

c) s'agissant de tout autre plaignant, la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Exception

(2) La date prévue à l'un ou l'autre des alinéas (1)a) à c) ne peut toutefois en aucun cas être antérieure à la date où la catégorie d'emplois visée par la plainte a été créée.

RELATED PROVISIONS

— 2009, c. 2, s. 395

Interpretation

395 Unless the context otherwise requires, words and expressions used in sections 396 and 397 have the same meaning as in the *Public Sector Equitable Compensation Act*.

— 2009, c. 2, s. 396

Complaints before Canadian Human Rights Commission

396 (1) The following complaints with respect to employees that are before the Canadian Human Rights Commission on the day on which this Act receives royal assent, or that are filed with that Commission during the period beginning on that day and ending on the day on which section 399 comes into force, shall, despite section 44 of the *Canadian Human Rights Act*, without delay, be referred by the Commission to the Board:

(a) complaints based on section 7 or 10 of the *Canadian Human Rights Act*, if the complaint is in respect of the employer establishing or maintaining differences in wages between male and female employees; and

(b) complaints based on section 11 of the *Canadian Human Rights Act*.

Application of this section

(2) The complaints referred to in subsection (1) shall be dealt with by the Board as required by this section.

Powers of Board

(3) The Board has, in relation to a complaint referred to it, in addition to the powers conferred on it under the *Public Service Labour Relations Act*, the power to interpret and apply sections 7, 10 and 11 of the *Canadian Human Rights Act*, and the *Equal Wages Guidelines, 1986*, in respect of employees, even after the coming into force of section 399.

Summary examination

(4) The Board shall review the complaint in a summary way and shall refer it to the employer that is the subject of the complaint, or to the employer that is the subject of the complaint and the bargaining agent of the employees who filed the complaint, as the Board considers appropriate, unless it appears to the Board that the complaint is trivial, frivolous or vexatious or was made in bad faith.

Power to assist

(5) If the Board refers a complaint under subsection (4) to an employer, or to an employer and a bargaining agent, it may assist them in resolving any matters relating to the complaint by any means that it considers appropriate.

DISPOSITIONS CONNEXES

— 2009, ch. 2, art. 395

Terminologie

395 Sauf indication contraire du contexte, les termes des articles 396 et 397 s'entendent au sens de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

— 2009, ch. 2, art. 396

Plaintes devant la Commission canadienne des droits de la personne

396 (1) Les plaintes ci-après qui concernent des employés et dont la Commission canadienne des droits de la personne est saisie à la date de sanction de la présente loi, ou qui ont été déposées devant elle pendant la période commençant à cette date et se terminant à la date d'entrée en vigueur de l'article 399, sont, malgré l'article 44 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, renvoyées sans délai par la Commission canadienne des droits de la personne devant la Commission :

a) les plaintes fondées sur les articles 7 ou 10 de cette loi, dans le cas où celles-ci portent sur la disparité salariale entre les hommes et les femmes instaurée ou pratiquée par l'employeur;

b) les plaintes fondées sur l'article 11 de la même loi.

Application du présent article

(2) La Commission statue sur les plaintes conformément au présent article.

Pouvoirs de la Commission

(3) La Commission dispose, pour statuer sur les plaintes, en plus des pouvoirs que lui confère la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, du pouvoir d'interpréter et d'appliquer les articles 7, 10 et 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*, même après l'entrée en vigueur de l'article 399.

Examen sommaire

(4) La Commission procède à un examen sommaire de la plainte et la renvoie à l'employeur qui en fait l'objet ou à celui-ci et à l'agent négociateur des employés qui l'ont déposée, selon ce qu'elle estime indiqué, à moins qu'elle ne l'estime irrecevable pour le motif qu'elle est futile ou vexatoire ou entachée de mauvaise foi.

Assistance

(5) La Commission peut aider l'employeur ou l'employeur et l'agent négociateur, selon le cas, à qui elle a renvoyé la plainte au titre du paragraphe (4) à régler les questions en litige de la façon qu'elle juge indiquée.

Hearing

(6) If the employer, or the employer and the bargaining agent, as the case may be, do not resolve the matters relating to the complaint within 180 days after the complaint is referred to them, or any longer period or periods that may be authorized by the Board, the Board shall schedule a hearing.

Procedure

(7) The Board shall determine its own procedure but shall give full opportunity to the employer, or the employer and the bargaining agent, as the case may be, to present evidence and make submissions to it.

Decision

(8) The Board shall make a decision in writing in respect of the complaint and send a copy of its decision with the reasons for it to the employer, or the employer and the bargaining agent, as the case may be.

Restriction

(9) The Board has, in relation to complaints referred to in this section, the power to make any order that a member or panel may make under section 53 of the *Canadian Human Rights Act*, except that no monetary remedy may be granted by the Board in respect of the complaint other than a lump sum payment, and the payment may be only in respect of a period that ends on or before the day on which section 394 comes into force.

— 2009, c. 2, s. 398

Application

398 Sections 30 and 33 of the *Public Sector Equitable Compensation Act* and sections 396 and 397 apply despite any provision of the *Expenditure Restraint Act*.

— 2013, c. 40, s. 445

Continuation of proceedings

445 Every proceeding commenced under the *Public Sector Equitable Compensation Act* before the day on which subsection 366(1) of this Act comes into force is to be taken up and continued under and in conformity with that Act, as it is amended by this Division.

Audition

(6) Si l'employeur ou l'employeur et l'agent négociateur, selon le cas, ne règlent pas les questions en litige dans les cent quatre-vingts jours suivant la date à laquelle la plainte leur a été renvoyée ou dans le délai supérieur précisé par la Commission, celle-ci fixe une date pour l'audition de la plainte.

Procédure

(7) La Commission établit sa propre procédure; elle est toutefois tenue de donner à l'employeur ou à l'employeur et à l'agent négociateur, selon le cas, toute possibilité de lui présenter des éléments de preuve et leurs arguments.

Décision de la Commission

(8) La Commission rend une décision écrite et motivée sur la plainte et en envoie copie à l'employeur ou à l'employeur et à l'agent négociateur, selon le cas, et aux employés.

Réserve

(9) La Commission peut, à l'égard des plaintes visées au présent article, rendre toute ordonnance que le membre instructeur est habilité à rendre au titre de l'article 53 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* mais elle ne peut accorder de réparation pécuniaire que sous la forme d'une somme forfaitaire et que pour une période antérieure à l'entrée en vigueur de l'article 394.

— 2009, ch. 2, art. 398

Application

398 Les articles 30 et 33 de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* et les articles 396 et 397 s'appliquent malgré la *Loi sur le contrôle des dépenses*.

— 2013, ch. 40, art. 445

Poursuite des instances

445 Toute instance engagée au titre de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* avant la date d'entrée en vigueur du paragraphe 366(1) de la présente loi se poursuit sans autres formalités en conformité avec cette loi, dans sa forme modifiée par la présente section.