
**1st Session, 55th Legislature
New Brunswick
52-53 Elizabeth II, 2003-2004**

**1^{re} session, 55^e législature
Nouveau-Brunswick
52-53 Elizabeth II, 2003-2004**

**BILL
77**

PAY EQUITY ACT

**PROJET DE LOI
77**

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Read first time: June 25, 2004

Première lecture : le 25 juin 2004

Read second time:

Deuxième lecture :

Committee:

Comité :

Read third time:

Troisième lecture :

MS. ELIZABETH WEIR

M^{me} ELIZABETH WEIR

2004

BILL 77

PROJET DE LOI 77

Pay Equity Act

Loi sur l'équité salariale

Preamble

WHEREAS pay equity is a fundamental human right that has been recognized internationally for a considerable time;

WHEREAS the *Universal Declaration of Human Rights* proclaims that all are equal before the law and are entitled without any discrimination to equal protection of the law;

WHEREAS Canada has ratified Convention 100 of the International Labour Organization, which provides for equal remuneration for male and female workers for work of equal value;

WHEREAS the Constitution of Canada states that every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability;

WHEREAS the recognition of the fundamental principle that all persons are equal in dignity and human rights without regard to sex is a governing prin-

Préambule

ATTENDU QUE l'équité salariale est un droit humain fondamental reconnu de longue date à l'échelle internationale;

ATTENDU QUE la *Déclaration universelle des droits de l'homme* affirme que tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi;

ATTENDU QUE le Canada a ratifié la Convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale;

ATTENDU QUE la Constitution canadienne dispose que la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques;

ATTENDU QUE la reconnaissance du principe fondamental de l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droits, sans distinction de sexe est un

ciple sanctioned by the laws of New Brunswick, including the *Human Rights Act*;

WHEREAS women continue to experience inequality in the workplace, occupational segregation and the systemic devaluation of their work despite legislation prohibiting discrimination;

WHEREAS differences in compensation resulting from systemic gender discrimination against persons who hold employment in predominantly female job classes persist;

WHEREAS it is desirable that concrete measures be taken to eliminate gender discrimination against persons who hold employment in predominantly female job classes in New Brunswick;

AND WHEREAS it is appropriate that New Brunswick enact a proactive pay equity statute to promote the equality of New Brunswickers;

THEREFORE, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of New Brunswick, enacts as follows:

Definitions

1 In this Act,

“Chairperson” means the Chairperson of the Pay Equity Commission of New Brunswick; (*président*)

“Commission” means the Pay Equity Commission of New Brunswick established by this Act; (*Commission*)

“employee” includes dependent contracts and their employees, as well as casual, temporary, part-time, full-time, permanent and probationary employees; (*employé*)

principe directeur sanctionné par les lois du Nouveau-Brunswick dont la *Loi sur les droits de la personne*;

ATTENDU QUE les femmes connaissent encore l'inégalité au travail, la ségrégation professionnelle et une dévalorisation systémique de leur travail malgré les lois interdisant la discrimination;

ATTENDU QUE les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine perdurent;

ATTENDU QU'il est souhaitable que des mesures concrètes soient prises aux fins d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine au Nouveau-Brunswick;

Il convient donc que le Nouveau-Brunswick adopte une loi proactive sur l'équité salariale afin de favoriser l'égalité chez tous les néo-brunswickois et néo-brunswickoises;

POUR CES MOTIFS, Sa majesté, sur l'avis et du consentement de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, décrète :

Définitions

1 Dans la présente loi

« catégorie d'emplois » désigne des emplois

a) qui comprennent des fonctions et des responsabilités semblables;

b) qui exigent des habiletés semblables; et

c) qui ont la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire;

mais peut être constitué d'un seul emploi; (*job class*)

“employer” means anyone who causes work to be done by an employee which also includes a sub-contractor; (*employeur*)

“job class” means jobs that

- (a) have similar duties and responsibilities;
- (b) require similar qualifications; and
- (c) have the same compensation, that is, the same rate or scale of compensation,

but may consist of only one position; (*catégorie d’emplois*)

“pay equity” means equal pay for work of equal or comparable value which is a concept that underlies the recognition of the value of the traditional work of women, and persons holding different jobs can be paid the same remuneration when the value of their work, as determined based on responsibilities, skill working conditions and efforts, is equivalent; (*équité salariale*)

“pay equity committee” means the pay equity committees established by this Act; (*comité d’équité salariale*)

“predominantly female job class” means a job class in which at least 60% of the employees are women, or where, historically, the progression of the representation rate of women indicates that the job class is predominantly female, or where the job class is customarily associated with women, or where the difference between the rate of representation of women within the job class and their rate of representation in the employer’s total workforce is considered significant by the equity committee; (*catégorie d’emplois à prédominance féminine*)

“predominantly male job class” means a job class in which at least 60% of the employees are men, or where, historically, the progression of the representation rate of men indicates that the job class is predominantly male, or where the job class is customarily associated with men, or where the difference between the rate of representation of men within the

« catégorie d’emplois à prédominance féminine » désigne une catégorie d’emploi où au moins 60 % des employés concernés sont des femmes, ou lorsque l’évolution historique du taux de représentation des femmes révèle qu’il s’agit d’une catégorie d’emplois à prédominance féminine, ou lorsque cette catégorie d’emplois est couramment associée aux femmes ou lorsque l’écart entre le taux de représentation des femmes dans cette catégorie d’emploi et leur taux de représentation dans l’effectif total de l’employeur est jugé significatif par le comité d’équité; (*female job class*)

« catégorie d’emplois à prédominance masculine » désigne une catégorie d’emploi où au moins 60 % des employés concernés sont des hommes, ou lorsque l’évolution historique du taux de représentation des hommes révèle qu’il s’agit d’une catégorie d’emplois à prédominance masculine, ou lorsque cette catégorie d’emplois est couramment associée aux hommes, ou lorsque l’écart entre le taux de représentation des hommes dans cette catégorie d’emploi et leur taux de représentation dans l’effectif total de l’employeur est jugé significatif par le comité d’équité; (*male job class*)

« comité d’équité salariale » désigne les Comités d’équité salariale établis en vertu de la présente loi; (*pay equity committee*)

« Commission » désigne la Commission de l’équité salariale du Nouveau-Brunswick établi en vertu de la présente loi; (*Commission*)

« employé » inclut les entrepreneurs dépendants et leurs employés, les employés occasionnels, temporaires, à temps partiel et à temps complet, permanent ou en période d’essai; (*employees*)

« employeur » désigne quiconque fait exécuter un travail par un employé et il s’entend également d’un sous-traitant; (*employer*)

« équité salariale » signifie un salaire égal pour un travail de valeur égale; (*pay equity*)

job class and their rate of representation in the employer's total workforce is considered significant by the equity committee. (*catégorie d'emplois à prédominance masculine*)

Interpretation

2 The Premier is responsible for the administration of this Act.

3 No act, or regulation under any other act, shall be interpreted to repeal, limit or contravene a provision of this Act and, in case of conflict between this Act and any other act, this Act shall prevail.

4 This Act shall be interpreted in such a manner as to further its purpose.

5 Nothing in this Act limits the power of the Legislative Assembly and the Government to promote progress toward the equality of men and women.

Purpose and Scope

6(1) The purpose of this Act is to redress differences in compensation that are due to systemic gender discrimination against persons who hold employment in predominantly female job classes.

6(2) Differences in compensation shall be assessed within the same business unless there are no predominantly male job classes in the enterprise.

7 Any provision of an agreement, individual employment contract, collective agreement, order, decree, or agreement concerning conditions of employment, including a government regulation, contrary to this Act is void.

8 This Act binds the Government of New Brunswick and its departments, agencies and agents.

« président » désigne le président de la Commission de l'équité salariale du Nouveau-Brunswick; (*Chairperson*)

Interprétation

2 Le premier ministre est responsable de l'administration de la présente loi.

3 Toute loi ou tout règlement d'application, autre que la présente loi, ne peut être interprétés de manière à supprimer, restreindre ou enfreindre une disposition de la présente loi et, en cas de conflit, la présente loi l'emporte.

4 La présente loi doit être interprétée de manière à promouvoir l'objet de la Loi.

5 Rien dans la présente loi ne limite le pouvoir de l'Assemblée législative et du gouvernement de favoriser la progression vers l'égalité des hommes et des femmes.

Objet et champ d'application de la loi

6(1) La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine

6(2) Les écarts salariaux s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine.

7 Toute disposition d'une entente d'un contrat individuel de travail, d'une convention collective, d'un décret ou d'une entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du gouvernement qui déroge la présente loi est nulle et plein droit.

8 La présente loi lie le gouvernement du Nouveau-Brunswick, ses ministères, ses organismes et les mandataires de l'État.

9 This Act binds government funding agencies for which salary guidelines exist.

9 La présente loi lie les organismes subventionnaires gouvernementaux si des balises salariales existent pour ces bailleurs de fonds.

10 This Act applies to private sector employees and to the entire public sector, including public sector employees in respect of whom a value determination was completed under the *Pay Equity Act* of 1989.

10 La présente loi s'applique aux employeurs du secteur privé ainsi que la totalité du secteur public, y inclus les employées du secteur public qui ont bénéficié de l'exercice d'évaluation en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* de 1989.

11 Nothing in this Act limits or repeals any employer's obligation or any employee's rights under section 37.1 of the *Employment Standards Act*.

11 Rien à la présente loi ne limite ni n'abroge une obligation de l'employeur ou tout droit des employés en vertu de l'article 37.1 de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Pay Equity Plans

Programme d'équité salariale

12 Every employer is responsible for implementing and maintaining a pay equity program with respect to the employer's employees and shall take proactive measures to achieve pay equity.

12 Chaque employeur est responsable de la mise en œuvre et du maintien du programme d'équité salariale visant ses employés, et il ou elle doit prendre des mesures proactives pour mettre en œuvre et réaliser l'équité salariale.

13 An employer shall ensure that each element of its pay equity program, and the manner in which those elements are applied, are free of gender discrimination.

13 L'employeur doit s'assurer que chacun des éléments du programme d'équité salariale, ainsi que l'application de ces éléments, sont exempts de discrimination fondée sur le sexe.

14 An employer shall facilitate employee involvement in the implementation of a pay equity plan by establishing a pay equity committee on which its employees are represented.

14 L'employeur doit faciliter la participation des employés à la mise en œuvre d'un programme d'équité salariale en instituant un comité d'équité salariale au sein duquel ils sont représentés.

15 No employer, certified union, or recognized association, and no member of a pay equity committee shall, in the implementation of a pay equity plan, act in bad faith or in an arbitrary or discriminatory manner or exhibit gross negligence with regard to the employer's employees.

15 L'employeur, le syndicat accrédité, l'association reconnue ou un membre d'un comité d'équité salariale ne doit pas, dans la mise en œuvre du programme d'équité salariale, agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des employés.

16 Notwithstanding any other provision of this Act, no employer shall, with a view to implementing pay equity,

16 Nonobstant toute autre disposition de la présente loi, l'employeur ne peut pour mettre en œuvre du programme d'équité salariale :

(a) reduce, freeze or red-circle an employee's compensation; or

a) réduire, geler ou placer hors échelle la rémunération d'un employé; ou

(b) place an employee in a lower step of a pay range that has been adjusted upward.

b) placer un employé à échelon inférieur de l'éventail des rémunérations, à celui qui a été ajusté à la hausse.

17 A pay equity plan shall include:

17 Un programme d'équité salariale comprend :

(a) a list of the predominantly female and predominantly male job classes within the enterprise;

a) l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'entreprise;

(b) a description of the method and tools selected to determine the value of job classes and the development of a value determination procedure;

b) l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;

(c) a determination of the value of the job classes, a comparison between them, a valuation of differences in compensation and the determination of the required adjustments in compensation; and

c) la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;

(d) a procedure for paying out adjustments in compensation.

d) les modalités de versement des ajustements salariaux.

Pay Equity Committees

Comité d'équité salariale

18 The number of members on a pay equity committee shall be no less than three and shall be determined by agreement between the employer and the employees.

18 Un comité d'équité salariale est formé d'au moins trois membres et doit se composer du nombre de personnes que l'employeur et les employés fixent d'un commun accord.

19 A quorum at a meeting of a pay equity committee shall consist of 50% of the members who must attend.

19 Le quorum du comité lors des réunions est constitué de 50 % des membres qui doivent siéger.

20 Employee representatives on a pay equity committee shall be designated in such a manner as to favour representation of the major predominantly female job classes and the major predominantly male job classes.

20 La désignation des représentants des employés au sein d'un comité d'équité salariale doit être effectuée de manière à favoriser une représentation des principales catégories d'emploi à prédominance féminine et des principales catégories de prédominance masculine.

21(1) Not less than two-thirds of the members of a pay equity committee shall be employee representatives.

21(1) Au moins deux tiers des membres du comité d'équité salariale représentent les employés.

21(2) At least one half of the employee representatives shall be women, and such women shall preferably be members of predominantly female job classes.

21(3) The non-employee members of a pay equity committee shall represent and be designated by the employer.

22 Where employees concerned by a pay equity plan are represented by a certified union or recognized association, the union or association shall designate its representatives on the pay equity committee.

23 Where a pay equity program concerns only employees who are not represented by a certified union or recognized association, those employees shall designate their representatives on the pay equity committee.

24 Where the employees concerned by a pay equity plan are represented by more than one certified union or recognized association, or where some of those employees are not represented by a certified union or recognized association, the members representing the employees on a pay equity committee shall be designated as follows:

(a) each certified union or recognized association representing employees shall designate at least one member;

(b) the employees who are not represented shall designate at least one member; and

(c) if the employees represented by one certified union or recognized association, or the employees not represented by a certified union or recognized association, form the majority of the employees concerned by the plan, that union, association, or those non-represented employees, shall designate the majority of the members representing the employees.

25 The pay equity committee shall establish its own operating rules, including rules governing the conduct of its meetings.

21(2) Ces membres doivent, pour au moins la moitié d'entre eux, être des femmes occupant de préférence des emplois à prédominance féminine.

21(3) Les autres membres du comité représentent l'employeur et sont désignés par celui-ci.

22 Lorsque des employés visés par un programme d'équité salariale sont représentés par un syndicat accrédité ou une association reconnue, ceux-ci désignent leurs représentants au sein du comité d'équité salariale.

23 Lorsqu'un programme d'équité ne vise que des employés qui ne sont pas représentés par un syndicat accrédité ou une association reconnue, ceux-ci désignent leurs représentants au sein du comité d'équité salariale.

24 Lorsque les employés visés par plus d'un syndicat accrédité ou association reconnue ou lorsque certains de ces employés ne sont pas ainsi représentés, les membres représentant les employés au sein du comité d'équité salariale sont désignés comme suit :

a) chaque syndicat accrédité ou association reconnue qui représente des employés désigne au moins un membre;

b) les employés qui ne sont pas représentés désignent au moins un membre;

c) lorsque les employés représentés par un syndicat accrédité ou une association reconnue ou lorsque les employés qui ne sont pas représentés forment la majorité des employés visés par le programme, le syndicat, l'association ou les employés non représentés désignent une majorité de membres représentant les employés.

25 Le Comité d'équité salariale doit établir ses propres règles de fonctionnement, dont celles relatives à la tenue de ses réunions.

26 The employer shall allow employees not represented by a certified union or recognized association to hold a meeting in the workplace, without loss of compensation, for the purpose of designating their representatives on the pay equity committee.

27 An employer shall disclose to the members of the pay equity committee such information as is necessary for the pay equity plan to function properly and shall facilitate the collection of necessary information within a reasonable time.

28 The members of a committee shall protect the confidentiality of the personal information obtained by the operation of section 27.

29 The members of a pay equity committee shall be paid their salary and other benefits for the duration of the committee meetings that they attend.

30 A pay equity committee shall keep minutes of its meetings.

31 A copy of the pay equity committee's minutes shall be made available to the Commission and sent to the Commission upon request.

32 The minutes of pay equity committee meetings are public documents and are available to the public by making a request to the Commission.

33 An employer at a workplace shall, after consulting with the members of the pay equity committee at that workplace, grant those members such leave as is necessary for them to obtain the training they require to carry out their duties and responsibilities.

34 Members shall be compensated for the travel and accommodation expenses that they incur when carrying out their duties outside their usual place of work.

26 L'employeur doit permettre la tenue, sur les lieux de travail, sans perte de rémunération, d'une réunion des employés qui ne sont pas représentés par un syndicat accrédité ou une association reconnue afin qu'ils puissent désigner leurs représentants au sein du comité d'équité salariale.

27 L'employeur est tenu de divulguer aux membres du comité d'équité salariale l'information nécessaire au bon fonctionnement du programme d'équité salariale et doit, en outre, faciliter la collecte des renseignements nécessaires dans un délai raisonnable.

28 Les membres du comité sont tenus d'assurer la confidentialité de l'information personnelle obtenue par l'opération de l'article 27.

29 Les membres du comité reçoivent leur salaire et autres prestations pour la durée des réunions lorsqu'ils participent aux réunions du comité.

30 Le comité tient un procès-verbal de ses réunions.

31 Une copie des procès-verbaux du comité doit être accessible et envoyée à la Commission à la demande de cette dernière.

32 Les procès-verbaux des réunions du Comité d'équité salariale sont des documents de nature publique et sont accessibles au public en faisant une demande à la Commission.

33 L'employeur dans un lieu de travail doit, après consultation des membres du comité de ce lieu de travail, leur accorder le congé qui leur est nécessaire pour acquérir la formation qu'exige l'exercice de leurs fonctions et responsabilités.

34 Les membres sont indemnisés des frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement de leurs fonctions hors de leur lieu habituel de travail.

35 The Commission may order an employer to grant members of a pay equity committee the requisite leave if the employer is not doing so.

36 If the members of a pay equity committee are unable to reach an agreement regarding a question of pay equity, they shall call upon the Commission to solve the problem.

37 A pay equity committee may:

- (a) make recommendations to establish and achieve compliance with pay equity policy;
- (b) establish and launch programs to educate and inform the employer and employees;
- (c) receive and examine workplace pay equity complaints and make recommendations to the employer regarding such complaints;
- (d) keep records concerning the complaints it receives and examines and the recommendations it makes; and
- (e) carry out such other duties
 - (i) as the Commission may assign it;
 - (ii) as the employer and employees may mutually agree to entrust to it; and
 - (iii) as are prescribed by this Act or the regulations made under it.

Identifying Job Classes

38 A pay equity committee shall identify the predominantly female and predominantly male job classes.

39 A pay equity committee shall decide on the tools and procedures to be used in determining the value of the job classes.

35 La Commission peut ordonner à l'employeur qui n'accorde pas aux membres du comité le congé prévu de leur accorder.

36 Lorsque les membres d'un comité ne peuvent s'entendre sur une question d'équité salariale, ils doivent faire appel à la Commission pour résoudre le problème.

37 Un comité peut :

- a) faire des recommandations pour établir et faire observer des politiques en matière d'équité salariale;
- b) établir et lancer des programmes en vue d'éduquer et informer l'employeur et les employés;
- c) recevoir et examiner les plaintes concernant l'équité salariale au lieu de travail et faire des recommandations à cet égard à l'employeur;
- d) tenir des dossiers concernant les plaintes reçues et examinées ainsi que les recommandations auxquelles elles ont donné lieu;
- e) exercer les autres fonctions
 - (i) que peut lui assigner la Commission,
 - (ii) que l'employeur et les employés peuvent lui confier d'un commun accord, et
 - (iii) qui sont prescrites par la présente loi ou les règlements.

Identification des catégories d'emplois

38 Le comité d'équité salariale doit identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine.

39 Le comité d'équité salariale doit déterminer les outils d'évaluation des catégories d'emplois et élaborer une démarche d'évaluation des catégories d'emplois.

Determining and comparing the value of job classes, valuating differences in compensation and determining the required adjustments in compensation

40 A pay equity committee shall determine the value of each predominantly female and predominantly male job class based on the method of value determination selected.

41 A pay equity committee shall compare the predominantly female job classes with the predominantly male job classes in order to determine the differences in compensation between them.

42 A pay equity committee shall determine the amounts of the adjustments in compensation required to redress the differences in compensation.

43 The adjustments in compensation required to achieve pay equity shall be determined, or a pay equity plan shall be completed, no more than four years after this Act comes into force.

44 An enterprise that commenced operations less than twelve months prior to the coming into force of this Act shall complete its pay equity plan within two years.

Describing the methods and tools for determining differences in compensation and developing a value determination procedure

45 Differences in compensation between a predominantly female job class and a predominantly male job class may be valuated on an overall, individual or indirect basis or according to any other method approved by the Commission for valuating differences in compensation.

46(1) Valuation on an overall basis shall be effected by comparing each predominantly female job class with the pay line of all predominantly male job classes.

Évaluation des catégories d'emplois, leur comparaisons, estimations des écarts salariaux et calcul des ajustements salariaux

40 Le comité d'équité salariale doit évaluer chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine et chaque catégorie d'emplois à prédominance masculine suivant la méthode d'évaluation qu'ils ont retenue.

41 Le comité d'équité salariale doit comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, aux fins d'estimer les écarts salariaux entre elles.

42 Le comité d'équité salariale doit effectuer le calcul des ajustements salariaux destinés à corriger les écarts salariaux.

43 Les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale doivent avoir été déterminés ou un programme d'équité salariale doit avoir été complété dans un délai de quatre ans de l'entrée en vigueur de la présente loi.

44 Dans le cas d'une entreprise qui commence ses activités durant la période de douze mois qui précède l'entrée en vigueur de la présente loi, elle a droit à un délai de deux ans pour compléter son programme d'équité salariale.

Description des méthodes et des outils d'évaluation salariaux et l'élaboration d'un démarche d'évaluation

45 L'estimation des écarts salariaux entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine peut être effectuée sur une base globale, individuelle, indirecte ou suivant toute autre méthode d'estimation des écarts salariaux approuvée par la Commission de l'équité salariale.

46(1) L'estimation sur une base globale doit être effectuée par la comparaison de chaque catégorie d'emplois à prédominance masculine.

46(2) The pay line in subsection (1) shall be established using a formula that optimizes the wage gap correction for all job classes.

47(1) Valuation on an individual basis shall be effected according to the job to job method of comparison by comparing a predominantly female job class with a predominantly male job class of equal value.

47(2) In applying the job to job method of comparison, where there are two or more predominantly male job classes of equal value but with different remuneration, comparisons are made on the basis of the average remuneration for those job classes.

48 Where the job to job method of comparison cannot be applied to a predominantly female job class, its remuneration shall be valued proportionately to the remuneration of the predominantly male job class whose value is closest to its value.

49 An indirect method for valuating differences in compensation, such as comparison by proxy, shall be used where there is no predominantly male comparator within the enterprise.

50 No method of comparison may be used which excludes a predominantly female job class.

51(1) For the purposes of valuating differences in compensation, remuneration includes flexible pay if it is not equally available to all the job classes that are the subject of the comparison.

51(2) Flexible pay includes merit pay, performance pay, and income from profit-sharing plans.

51(3) Where benefits having pecuniary value are not equally available to all the job classes that are the subject of the comparison, the value thereof

46(2) La courbe salariale est établie selon la formule qui favorise la meilleure correction des écarts salariaux pour l'ensemble des catégories d'emplois.

47(1) L'estimation sur une base individuelle doit être effectuée par la méthode de comparaison par paire en comparant une catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur.

47(2) Aux fins de l'application de la méthode de comparaison par paire, lorsqu'il existe plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur mais des rémunérations différentes, la comparaison s'effectue en utilisant la moyenne des rémunérations de ces catégories d'emplois.

48 Lorsque la méthode de comparaison par paire ne peut s'appliquer à une catégorie d'emplois à prédominance féminine, l'estimation de sa rémunération doit être établie en proportion de celle de la catégorie d'emplois à prédominance masculine dont la valeur est la plus proche.

49 L'estimation des écarts salariaux sur une base indirecte, notamment de comparaison par procuration, doit être effectuée lorsqu'il n'y a pas de comparateur à prédominance masculine au sein de l'entreprise.

50 Une méthode ne peut pas être utilisée si elle a pour effet d'exclure de la comparaison une catégorie d'emplois à prédominance féminine.

51(1) Aux fins de l'estimation des écarts salariaux, la rémunération d'une catégorie d'emplois comprend la rémunération flexible, si cette rémunération n'est pas également accessible aux catégories d'emplois comparées.

51(2) La rémunération flexible comprend notamment les rémunérations basées sur la compétence, le rendement et les formules d'intéressement liées à la performance de l'entreprise.

51(3) Lorsque les avantages à valeur pécuniaire ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparées, leur valeur doit être détermi-

must be determined and must be included in the remuneration for the purpose of determining differences in compensation.

51(4) Benefits having pecuniary value include, in addition to indemnities and bonuses,

(a) the various forms of paid leave including sick leave, family-related and parental leave, vacation and holidays, rest and meal periods and other benefits of that nature;

(b) retirement and group protection plans including pension funds, health and disability insurance and other group plans of that nature; and

(c) non-salary benefits including the supply and maintenance of tools and uniforms or other clothing, parking privileges, meal allowances, the supply of vehicles, payment of professional dues, paid educational leave, reimbursement of tuition fees, low-interest loans and other benefits.

51(5) For the purpose of valuating differences in compensation, differences between job classes based on any of the following facts shall not be taken into account:

(a) seniority, unless this factor has discriminatory effects on the basis of gender;

(b) an assignment of fixed duration, such as an employee training, development or orientation assignment;

(c) red circling, that is, a situation where a person's compensation is increased more slowly, following a reclassification, demotion or special arrangement for the handicapped, until the compensation in the person's new job class is equal to the person's compensation; and

née et elle doit, aux fins de l'estimation des écarts salariaux, être incluse dans la rémunération.

51(4) Outre les indemnités et les primes, les avantages à valeur pécuniaire comprennent :

a) les éléments du temps chômé et payé tels les congés de maladie, les congés sociaux et parentaux, les vacances et jours fériés, les périodes de repos ou de repas ou tout autre élément de même nature;

b) les régimes de retraite et de prévoyance collective, tels les caisses de retraite, les régimes d'assurance maladie ou d'invalidité et tout autre régime collectif;

c) les avantages hors salaire, tels la fourniture et l'entretien d'outils ou d'uniformes ou d'autres vêtements, le stationnement, les allocations pour repas, la fourniture de véhicule, le paiement de cotisations professionnelles, les congés payés pour études, le remboursement des frais de scolarité, les prêts à taux réduit ou toute autre forme d'avantages.

51(5) Ne sont pas prises en comptes, aux fins de l'estimation des écarts salariaux, les différences entre les catégories d'emplois fondées sur l'un ou l'autre des critères suivants :

a) l'ancienneté, sauf si l'application de ce critère a des effets discriminatoires selon le sexe;

b) une affectation à durée déterminée notamment dans le cadre d'un programme de formation, d'apprentissage ou d'initiation au travail;

c) un salaire étoilé à savoir le salaire d'une personne qui, à la suite d'un reclassement, d'une rétrogradation ou d'un accommodement particulier pour une personne handicapée, dont la progression est ralentie jusqu'à ce que le salaire attribuable à la nouvelle catégorie d'emplois de cette personne rejoigne son salaire;

(d) non-enjoyment of benefits having pecuniary value by reason of the temporary, casual or seasonal nature of a position.

d) l'absence d'avantages à valeur pécuniaire justifiée par le caractère temporaire, occasionnel ou saisonnier d'un emploi.

Terms and conditions for paying out adjustments in compensation

Modalités de versements des ajustements salariaux

52 The employer shall determine the terms and conditions of payment of adjustments in compensation after consultation with the pay equity committee or with the certified union or recognized association.

52 L'employeur doit prévoir les modalités de versement des ajustements salariaux après consultation auprès du comité d'équité salariale ou du syndicat accrédité ou de l'association reconnue.

53 Subject to section 55, adjustments in compensation may be spread over a maximum period of two years.

53 Sous réserve de l'article 55, les ajustements salariaux peuvent être étalés sur une période maximale de deux ans.

54(1) Where adjustments in compensation are spread over time, the instalments must be annual and equal in amount.

54(1) Lorsqu'il y a étalement, les versements doivent être annuels et le montant de chacun doit être égal.

54(2) The employer shall make the first adjustments in compensation on the date by which the pay equity plan must be completed.

54(2) L'employeur doit payer les premiers ajustements salariaux à la date où le programme d'équité salariale doit être complété.

54(3) If the employer fails to make adjustments in compensation within the applicable time limits, the unpaid adjustments shall bear interest at a rate to be prescribed by regulation from the time they became payable.

54(3) Lorsque l'employeur ne verse pas les ajustements salariaux dans les délais applicables, ces ajustements portent intérêt au taux à être déterminé par règlement à compter du moment où ils auraient dû être versés.

55 The Commission may, subject to conditions it determines, authorize an employer who shows that it is unable to pay the adjustments in compensation to extend by a maximum of three years the period over which the adjustments are spread.

55 La Commission peut, aux conditions qu'elle détermine, autoriser un employeur qui lui démontre son incapacité de verser les ajustements salariaux à prolonger d'un maximum de trois ans la période d'étalement de ces ajustements.

56 The Commission may, where it has reasonable grounds to believe that the financial situation of an employer has improved under section 55, order payment of the adjustments or determine new terms and conditions.

56 Par ailleurs, la Commission peut, lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire que la situation financière de l'employeur s'est améliorée en vertu de l'article 55, exiger le versement de ces ajustements ou établir de nouvelles modalités.

57 The Commission may, in determining the financial situation of an employer under sections 55 or 56, require of the employer that it furnish any

57 La Commission peut à ces fins requérir de l'employeur tout document ou renseignement en vertu de l'article 55 ou 56, notamment les résultats

document or information and that it report on any steps it has taken to obtain a loan from a financial institution.

58 An employer shall not, in order to achieve pay equity, reduce the remuneration, flexible pay, or benefits, payable to any employee holding a position in its enterprise.

59 Adjustments in compensation in respect of predominantly female job classes and the terms and conditions of payment thereof determined in accordance with this Act are deemed to form part of the collective agreement applicable to employees holding positions in those job classes.

60 An employer shall post the adjustments in compensation it has determined to achieve pay equity, or a notice stating that no adjustment in compensation is required, in prominent places easily accessible to the employees.

Achievement of Pay Equity

61 For the purposes of this Act, pay equity is achieved in an enterprise when each predominantly female job class in the enterprise has been compared with one or more job classes using the method selected, and the adjustments indicated by the comparison have been made.

Changed circumstances in an enterprise and maintenance of pay equity

62 After adjustments in compensation have been determined or a pay equity plan has been completed, the employer, the certified union or the recognized association, shall see to it that pay equity is maintained within the enterprise.

63 The parties shall ensure the maintenance of pay equity when new positions or new job classes are created, when existing positions or the conditions applicable to existing positions are modified, and when a collective agreement is negotiated and renewed.

de toute démarche effectuée auprès d'une institution financière en vue d'obtenir un prêt.

58 Un employeur ne peut, pour atteindre l'équité salariale, diminuer la rémunération la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire des employés qui occupent des emplois dans l'entreprise.

59 Les ajustements salariaux des catégories d'emplois à prédominance féminine ainsi que leurs modalités de versement, établis conformément à la présente loi, sont réputés faire partie intégrante de la convention collective applicable aux employés qui occupent des emplois dans ces catégories.

60 Un employeur doit afficher dans des endroits visibles et facilement accessibles aux employés, les ajustements salariaux qu'il a déterminés pour atteindre l'équité salariale ou un avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis.

Atteinte de l'équité salariale

61 Pour l'application de la présente loi, l'équité salariale est atteinte dans une entreprise lorsque chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine dans l'entreprise a été comparée à une ou plusieurs catégories d'emplois selon la méthode retenue et que les rajustements qui sont indiqués par la comparaison ont été effectués.

Changements dans une entreprise et maintien de l'équité salariale

62 L'employeur, le syndicat accrédité ou l'association reconnue, lorsque pertinent, doit, après que des ajustements salariaux ont été déterminés ou qu'un programme d'équité salariale a été complété, voir au maintien de l'équité salariale dans l'entreprise.

63 Les parties doivent s'assurer de ce maintien lors de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, lors de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective.

64 The disposition of the enterprise or a modification of its legal structure shall have no effect on obligations related to adjustments in compensation or to a pay equity plan, and such obligations or plan shall be binding on the new employer.

65 Where, because of changed circumstances in the enterprise, the compensation adjustments or the pay equity plan are no longer appropriate to maintain pay equity, modifications necessary to maintain pay equity shall be made.

**Pay Equity Commission of New Brunswick:
establishment and organization**

66 The Pay Equity Commission of New Brunswick is hereby established.

67 The Commission comprises three members having general expertise in the areas of pay equity, human rights and labour relations, one of whom shall serve as the Chairperson, and a majority of whom shall be women, and shall be appointed by the Lieutenant-Governor in Council after consultation with organizations representative of employers, employees, and women.

68 The term of office of members to the Commission shall not exceed five years.

69 On the expiry of a member's term in office, that member shall remain in office until he or she is replaced or reappointed.

70 The members of the Commission shall devote their time exclusively and on a full-time basis to the duties of their office.

71 The Commission is responsible for the direction and administration of its affairs.

72 In case of a tied vote, the Chairperson's vote shall be the deciding vote.

73 The quorum at sittings of the Commission is two members.

64 L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique n'a aucun effet sur les obligations relatives aux ajustements salariaux ou à un programme d'équité salariale et le nouvel employeur est lié par ces ajustements ou ce programme.

65 Lorsque, à la suite de changements survenus dans l'entreprise, les ajustements salariaux ou le programme d'équité salariale ne permettent plus d'assurer le maintien de l'équité salariale, les modifications nécessaires doivent être apportées pour maintenir l'équité salariale.

Commission de l'équité salariale du Nouveau-Brunswick : constitution et organisation

66 Est instituée la « Commission de l'équité salariale du Nouveau-Brunswick ».

67 La Commission est composée de trois membres, qui doivent posséder une expertise générale dans le domaine de l'équité salariale, le domaine des droits de la personne et des relations de travail, majoritairement de femmes, dont un président, nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil après consultation auprès d'organismes les plus représentatifs d'employeurs, d'employés et de femmes.

68 Le mandat des membres est d'au plus cinq ans.

69 À l'expiration de leur mandat, ils demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

70 Les membres de la Commission doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercer à plein temps.

71 La Commission est chargée de la direction et de l'administration de ses affaires.

72 En cas de partage, le président a voix prépondérante.

73 Le quorum aux séances de la Commission est de deux membres.

74 If the Chairperson is absent or unable to act, the Legislative Assembly shall designate a member of the Commission to replace the Chairperson subject to the conditions determined by the Legislative Assembly or the Lieutenant Governor in Council, if the Legislative Assembly is not in session.

75 If a member of the Commission other than the Chairperson is absent or unable to act the Legislative Assembly may appoint another person as an acting replacement subject to the conditions determined by the Legislative Assembly or the Lieutenant Governor in Council if the Legislative Assembly is not in session.

76(1) No member of the Commission may, on pain of forfeiture of office, hold a direct or indirect interest in an enterprise that places the member's personal interest in conflict with the interest of the Commission.

76(2) Forfeiture of office shall not be incurred if the interest devolves on the member by succession or gift provided the member renounces or disposes of the interest as soon as possible.

77 The Commission's office shall be established at a place determined by the Legislative Assembly.

78 The Commission may hold sittings anywhere in New Brunswick.

79 The Commission shall provide the Legislative Assembly with any information it requires concerning the Commission's activities.

80 The Commission shall provide the Legislative Assembly, not later than March 31 of each year, a report on its activities during the preceding calendar year.

Duties and Powers of Commission

81 For the purposes of this Act, the duties of the Commission shall consist of:

- (a) seeing to the promotion of pay equity;

74 En cas d'absence ou d'empêchement d'agir du président, l'Assemblée législative, ou le cas échéant, le lieutenant-gouverneur en conseil, désigne un membre de la Commission pour assurer la présidence aux conditions qu'elle détermine.

75 En cas d'absence ou d'empêchement d'agir d'un autre membre de la Commission, l'Assemblée législative, ou le cas échéant, le lieutenant-gouverneur en conseil, peut nommer une autre personne pour assurer l'intérim aux conditions qu'il détermine.

76(1) Nul membre de la Commission ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission.

76(2) Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt lui échoit par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

77 Le bureau de la Commission est établi à l'endroit déterminé par l'Assemblée législative.

78 La Commission peut tenir ses séances à tout endroit au Nouveau-Brunswick.

79 La Commission doit fournir à l'Assemblée législative tout renseignement qu'elle requiert sur ses activités.

80 La Commission remet à l'Assemblée législative, au plus tard le 31 mars, un rapport portant, pour l'année civile précédente, sur ses activités.

Fonctions et pouvoirs de la commission

81 Pour l'application de la présente loi, la Commission a pour fonctions :

- a) de voir à la promotion de l'équité salariale;

(b) disseminating information designated to promote understanding and acceptance of the purpose and provisions of this Act;

b) de diffuser l'information destinée à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la présente loi;

(c) developing tools to facilitate the achievement of pay equity in enterprises;

c) de développer des outils facilitant l'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises;

(d) lending assistance to enterprises in the establishment of pay equity plans by developing tools to facilitate the implementation of pay equity plans;

d) de prêter assistance aux entreprises dans l'organisation des programmes d'équité salariale, en développant des outils permettant d'en faciliter la mise en œuvre;

(e) facilitating the determination of differences in compensation on an indirect basis by helping to identify potential comparators for comparisons by proxy;

e) de faciliter l'estimation des écarts salariaux sur une base indirecte en aidant l'identification de comparateurs potentiels pour la comparaison par procuration;

(f) authorizing a pay equity plan further to a request by a pay equity committee or, where applicable, by an employer;

f) d'autoriser un programme d'équité salariale à la suite d'une demande d'un comité d'équité salariale ou le cas échéant d'un employeur;

(g) overseeing the establishment of pay equity plans, seeing to the maintenance of pay equity and, to such ends, requiring any information;

g) de surveiller l'organisation des programmes d'équité salariale, de veiller au maintien de l'équité salariale ou le cas échéant d'un employeur;

(h) assisting in the training of pay equity committee members;

h) d'assister à la formation des membres des comités d'équité salariale;

(i) fostering the coordination of efforts within enterprises for the implementation of pay equity plans and fostering the participation of the persons concerned by such plans;

i) de favoriser la concertation au sein des entreprises dans la réalisation de programmes d'équité salariale, ainsi que la participation des personnes visées par ces programmes;

(j) making investigations, either on its own initiative or following a complaint, dispute, settlement or conciliation, and determining, within a reasonable time, the measures to be taken to ensure that the provisions of this Act are being complied with;

j) de faire enquête, soit de sa propre initiative, soit à la suite d'une plainte, d'un différend, d'un règlement ou d'une conciliation et, de déterminer, dans des délais raisonnables, des mesures pour s'assurer que les dispositions de la présente loi sont respectées;

(k) making investigations following a complaint filed by an employee of an enterprise alleging discrimination in compensation between a predominantly female job class and a predominantly male job class;

k) de faire enquête, à la suite d'une plainte portée par un employé d'une entreprise alléguant discrimination salariale entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine;

(l) compiling and maintaining statistics regarding pay equity and the implementation of this Act;

(m) facilitating mediation of a reasonable duration between the parties upon their request;

(n) initiating research on pay equity; and

(o) giving advice to the Legislative Assembly, at its request or on its own initiative, on any matter related to pay equity after consulting, if the Commission sees fit to do so, with the bodies most representative of employers, employees and women.

82 The Commission has jurisdiction to exercise its powers under this Act and to decide any questions of fact or law that arise in any matter before it.

Commission's powers of intervention

83 The Commission may require that an employer provide it with

(a) a report setting out the measures it has taken to achieve pay equity or to see to its maintenance, as the case may be; or

(b) any relevant information or document,

within such time as the Commission allots.

84 Where, on the request of an affected party, associated or related enterprises are, in the opinion of the Commission, operated by two or more employers having common control or direction, the Commission may, after affording the affected employers an opportunity to make representations, by order, declare that for the purposes of this Act the enterprises constitute a single enterprise and the employers constitute a single employer.

l) de préparer et maintenir des statistiques concernant l'équité salariale ainsi que sur la mise en œuvre de la présente loi;

m) de faciliter, à la demande des parties, la médiation qui devra avoir une durée raisonnable;

n) d'initier des recherches sur l'équité salariale;

o) de donner son avis à l'Assemblée législative, à la demande de cette dernière ou de sa propre initiative, sur toute question relative à l'équité salariale, après avoir consulté, si elle l'a estimé opportun, les organismes les plus représentatifs d'employeurs, d'employés et de femmes.

82 La Commission a compétence pour exercer les pouvoirs qu'elle tient de la présente loi et pour statuer sur toutes les questions de fait ou de droit qui surviennent dans toute affaire dont elle est saisie.

Pouvoirs d'intervention de la Commission

83 La Commission peut exiger d'un employeur qu'il lui transmette

a) un rapport faisant état des mesures qu'il a prises pour, selon le cas, atteindre l'équité salariale ou assurer le maintien de celle-ci ;

b) tout renseignement ou document pertinent

dans le délai qu'elle fixe.

84 Sur demande d'une partie concernée, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente loi, les entreprises associées ou connexes qui, selon elle, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction, la Commission peut, après avoir donné aux employeurs et aux parties concernés la possibilité de présenter des arguments, par ordonnance, déclarer pour les fins de la présente loi que les entreprises constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique.

85 The employer shall show that the remuneration afforded to its employees in a predominantly female job class is at least equal to that afforded for equal work to its employees in a predominantly male job class.

86 Following a complaint or a dispute, the Commission shall investigate the matter in order and endeavour to effect a written settlement between the parties.

87 If no settlement is possible, the Commission shall determine the measures to be taken so that pay equity may be achieved in accordance with this Act.

88 The Commission shall cease to act in favour of an employee, certified union or recognized association representing employees when the employee, union or association so requests, subject to the Commission's ascertaining that such request is made freely and voluntarily.

89 The Commission may refuse or cease to act where a complaint is frivolous, vexatious or in bad faith.

90 The Commission's decision shall state, in writing, the reasons on which it is based, and indicate any remedy that the Commission considers appropriate.

91 If a party is not satisfied with the Commission's decision, it may submit the matter to the Labour and Employment Board within 90 days after the decision is issued.

92 The Labour and Employment Board may join two or more complaints and deal with them in the same proceeding if the complaints, as the case may be,

(a) are made against the same person and pertain to the same or a similar issue; or

85 Il appartient à l'employeur de démontrer que la rémunération qu'il accorde aux employés faisant partie d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égale à celle qu'il accorde, pour un travail équivalent, aux employés faisant partie d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine.

86 À la suite d'une plainte ou d'un différend, la Commission fait enquête en vue de favoriser un règlement entre les parties constaté par écrit.

87 S'il se révèle impossible d'en arriver à un règlement, la Commission détermine les mesures qui doivent être prises pour que l'équité salariale soit atteinte conformément à la présente loi.

88 La Commission cesse d'agir en faveur d'un employé, d'un syndicat accrédité ou d'une association reconnue représentant des employés d'une entreprise, qui en a fait la demande, sous réserve d'une vérification par la Commission du caractère libre et volontaire de cette demande.

89 La Commission peut refuser ou cesser d'agir lorsque la plainte est frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi.

90 La décision de la Commission est motivée par écrit et elle indique, s'il en est, tout recours que la Commission estime opportun ; elle est notifiée en cause.

91 Lorsqu'une partie est insatisfaite de la décision de la Commission, elle peut saisir la Commission du travail et de l'emploi dans un délai de quatre vingt-dix jours de celle-ci.

92 La Commission du travail et de l'emploi peut réunir deux ou plusieurs plaintes et en traiter au cours d'une même instance, si ces plaintes, selon le cas :

a) sont formulées contre la même personne et se rapportent au même point en litige ou à un point semblable;

(b) raise the same questions of fact or law.

b) soulèvent les mêmes questions de droit ou de fait.

93(1) The Labour and Employment Board has exclusive jurisdiction to exercise the powers conferred upon it by this Act and to decide questions of fact or law that arise in a matter before it.

93(1) La Commission du travail et de l'emploi a compétence exclusive pour exercer les pouvoirs que lui confère la présente loi et trancher les questions de fait ou de droit soulevées à l'occasion d'une question dont il est saisi.

93(2) Decisions of the Labour and Employment Board are final and may not be appealed.

93(2) Les décisions et les mesures prises par la Commission du travail et de l'emploi sont définitives et sans appel.

Offences and punishment

Infraction et peine

94(1) Anyone who

94(1) Quiconque :

(a) contravenes a provision of this Act;

a) contrevient à une disposition de la présente loi;

(b) fails to provide the Commission with a report, a document or information, or provides false information;

b) omet de fournir à la commission un rapport, un renseignement ou un document ou fournit un faux renseignement;

(c) takes or attempts to take reprisals;

c) tente d'exercer ou exerce des représailles;

(d) hinders or attempts to hinder the Commission, a member or agent of the Commission, or a member of the Commission's personnel in the performance of his or her duties,

d) tente d'entraver ou entrave la Commission, un membre ou un mandataire de la Commission ou un membre de son personnel, dans l'exercice de ses fonctions,

is guilty of an offence punishable by a fine not less than \$1,000 and not more than \$50,000.

commet une infraction et est passible d'une amende d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 50 000 \$.

94(2) For a second or subsequent offence, the fines set out in subsection (1) shall be doubled.

94(2) En cas de récidive, les montants prévus au présent article sont portés au double.

95 Anyone who aids, encourages, counsels, allows, authorizes or orders another person to commit an offence under section 94 is deemed to be guilty of an offence under section 94.

95 Quiconque aide ou, par un encouragement, un conseil, un consentement, une autorisation ou un ordre, amène une autre personne à commettre une infraction en vertu de l'article 92 commet une infraction en vertu de l'article 94.

96(1) The Commission may commence a prosecution by way of summary conviction for an offence under this Act.

96(1) Une poursuite sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, pour une infraction à la présente loi peut être intentée par la Commission.

96(2) Prosecutions for offences under this section may be commenced only by or with the consent of the Attorney General of New Brunswick.

96(3) In determining the amount of the fine under section 94, the court shall consider, among other factors, the harm caused and the benefits derived from the offence.

97 The limitation period for prosecutions for offences under this Act is one year.

Examination and review

98(1) The Premier of New Brunswick shall commence a review of this Act seven years after the date on which this Act comes into force.

98(2) A review under subsection (1) shall be conducted in the form and manner prescribed by regulation.

Arbitration

99 The *Arbitration Act* does not apply under this Act.

Regulations

100 The Lieutenant-Governor in Council may make regulations:

- (a) concerning the functions and powers of the Commission;
- (b) defining a word or phrase used but not defined in this Act; and
- (c) concerning formulas for the purposes of this Act or the regulations hereunder.

Repeal

101 The *Pay Equity Act*, chapter P-5.01 of the Acts of New Brunswick, 1989, is hereby repealed.

96(2) Les poursuites fondées sur les infractions prévues au présent article ne peuvent être intentées que par le procureur général du Nouveau-Brunswick ou qu'avec son consentement.

96(3) Dans la détermination du montant de l'amende, le tribunal tient compte notamment du préjudice en cause et des avantages tirés de l'infraction.

97 Les poursuites pour infraction à la présente loi se prescrivent par un an à compter du fait en cause.

Examen et révision de la loi

98(1) Sept ans après la date d'entrée en vigueur, le premier ministre du Nouveau-Brunswick doit entamer une révision de la présente loi.

98(2) Une révision visée au paragraphe (1) s'effectue en la forme et de la manière prescrite par règlement.

Arbitrage

99 La *Loi sur l'arbitrage* ne s'applique pas en application de la présente loi.

Règlements

100 Le lieutenant-gouverneur en conseil peut établir des règlements :

- a) concernant les fonctions et les pouvoirs de la Commission ;
- b) définissant une expression ou un mot utilisés mais non définis dans la présente loi ;
- c) concernant les formules aux fins de la présente loi ou des règlements.

Abrogation

101 La *Loi sur l'équité salariale*, chapitre P-5.01 des Lois du Nouveau-Brunswick de 1989, est abrogée.

Projet de loi 77

Loi sur l'équité salariale

Coming into force

102 *This Act comes into force on a day to be fixed by proclamation.*

Entrée en vigueur

102 *La présente loi entre en vigueur à la date fixée par proclamation.*