



**NEW BRUNSWICK  
REGULATION 2010-54**

under the

**PAY EQUITY ACT, 2009  
(O.C. 2010-167)**

*Filed March 26, 2010*

Regulation Outline

|  |   |
|--|---|
| Citation. . . . .  | 1 |
| Definition of “Act”. . . . .                                   | 2 |
| Beginning of pay adjustments. . . . .                          | 3 |
| General restrictions with respect to pay adjustments. . . . .  | 4 |
| Restrictions as to the amount of pay adjustment . . . . .      | 5 |
| Period of time over which pay adjustments may be made. . . . . | 6 |
| Review of pay equity compensation practices. . . . .           | 7 |
| Commencement . . . . .   | 8 |

**RÈGLEMENT DU  
NOUVEAU-BRUNSWICK 2010-54**

pris en vertu de la

**LOI DE 2009 SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE  
(D.C. 2010-167)**

*Déposé le 26 mars 2010*

Sommaire

|  |   |
|--|---|
| Titre. . . . .   | 1 |
| Définition de « Loi ». . . . .   | 2 |
| Début des redressements de rémunération. . . . .                             | 3 |
| Restrictions générales liées aux redressements de rémunération. . . . .      | 4 |
| Restrictions liées aux montants des redressements de rémunération. . . . .   | 5 |
| Délai des versements des montants des redressements de rémunération. . . . . | 6 |
| Examen des pratiques d'équité salariale. . . . .                             | 7 |
| Entrée en vigueur. . . . .   | 8 |

Under section 30 of the *Pay Equity Act, 2009*, the Lieutenant-Governor in Council makes the following Regulation:

**Citation**

**1** This Regulation may be cited as the *General Regulation - Pay Equity Act, 2009*.

**Definition of “Act”**

**2** In this Regulation, “Act” means the *Pay Equity Act, 2009*.

En vertu de l'article 30 de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, le lieutenant-gouverneur en conseil prend le règlement suivant :

**Titre**

**1** *Règlement général - Loi de 2009 sur l'équité salariale*.

**Définition de « Loi »**

**2** Dans le présent règlement, « Loi » s'entend de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*.

### **Beginning of pay adjustments**

**3(1)** In the case of Parts I, II and III of the Public Service, the employer shall start to make pay adjustments under the Act on April 1, 2012, unless an extension has been granted under section 14 of the Act.

**3(2)** In the case of a body corporate listed in Part IV of the Public Service, the employer shall start to make pay adjustments under the Act no later than April 1, 2012, unless an extension has been granted under section 14 of the Act.

### **General restrictions with respect to pay adjustments**

**4** Pay adjustments shall be made in a fair, equitable and nondiscriminatory manner and shall respect the employer's determinations referred to in subsection 13(3) of the Act.

### **Restrictions as to the amount of pay adjustment**

**5** Payment of the adjustments in compensation shall be made annually and shall not exceed the lesser of

- (a) the amount determined by the employer at the implementation of pay equity, and
- (b) one percent of the payroll of the employer for the last 12 months.

### **Period of time over which pay adjustments may be made**

**6(1)** Subject to subsection (2), the employer shall make all pay adjustments during the 4 consecutive 12-month periods that follow the end of the 2011 fiscal year.

**6(2)** If pay adjustments have not been completed before the end of the fourth period referred to in subsection (1), the employer may apply to the Director for one or more extensions, but the combined total of all extensions shall not exceed 6 years.

### **Review of pay equity compensation practices**

**7(1)** The first review of an employer's pay equity compensation practices under section 25 of the Act shall be conducted not later than the date of the expiration of the

### **Début des redressements de rémunération**

**3(1)** S'agissant des parties I, II et III des services publics, l'employeur commence à faire les redressements de rémunération que prévoit la Loi le 1<sup>er</sup> avril 2012, à moins qu'une prolongation n'ait été accordée en vertu de l'article 14 de la Loi.

**3(2)** S'agissant d'une entité nommée à la partie IV des services publics, l'employeur commence à faire les redressements de rémunération que prévoit la Loi au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2012, à moins qu'une prolongation n'ait été accordée en vertu de l'article 14 de la Loi.

### **Restrictions générales liées aux redressements de rémunération**

**4** Les redressements de rémunération sont faits de façon juste, équitable et non discriminatoire dans le respect des déterminations de l'employeur que prévoit le paragraphe 13(3) de la Loi.

### **Restrictions liées aux montants des redressements de rémunération**

**5** Les montants des redressements de rémunération sont versés annuellement et ne peuvent dépasser le moindre des deux montants suivants :

- a) le montant que détermine l'employeur au moment de la mise en oeuvre de l'équité salariale;
- b) 1 % de la feuille de paie de l'employeur pour les douze derniers mois.

### **Délai des versements des montants des redressements de rémunération**

**6(1)** Sous réserve du paragraphe (2), l'employeur ne peut faire de redressements de rémunération après l'expiration de quatre délais consécutifs de douze mois qui suivent la fin de l'exercice de 2011.

**6(2)** Si les redressements de rémunération ne sont pas terminés avant la fin du quatrième délai de douze mois, l'employeur peut demander à la directrice de lui accorder une ou plusieurs prolongations de délai. Les prolongations confondues de tous ces délais ne peuvent dépasser six ans.

### **Examen des pratiques d'équité salariale**

**7(1)** Il est procédé au premier examen des pratiques d'équité salariale de l'employeur que prévoit l'article 25 de la Loi au plus tard à la date d'expiration du régime de

wage schedule or the pay plan that is in effect after the last pay adjustment.

7(2) Subsequent reviews of an employer's pay equity compensation practices shall be completed

- (a) not later than the date of the expiration of the wage schedule or the pay plan, if the period during which the wage schedule or the pay plan is in effect is less than 5 years, and
- (b) five years after the date of the last review, if the period during which the wage schedule or the pay plan is in effect is 5 years or more.

7(3) In addition to the reviews under subsection (2), a review of an employer's pay equity compensation practices shall be conducted every time

- (a) a job classification is eliminated,
- (b) an existing job classification is modified,
- (c) salary or pay scales are impacted by organizational restructuring, or
- (d) significant organizational change occurs.

7(4) A review of an employer's pay equity compensation practices shall

- (a) review the female-dominated classifications and the male-dominated classifications,
- (b) review the job evaluation system used during the implementation of pay equity,
- (c) compare the value of the work performed by female-dominated classifications and the value of the work performed by the male-dominated classifications, and
- (d) recalculate the valuation of the differences in compensation and determine if inequities are present.

rémunération ou du barème de traitement qui est en vigueur après le dernier redressement de rémunération.

7(2) Les examens subséquents des pratiques d'équité salariale de l'employeur se terminent :

- a) au plus tard à la date de l'expiration du régime de rémunération ou du barème de traitement, si la période pendant laquelle il est en vigueur n'excède pas cinq ans;
- b) cinq ans après la date du dernier examen, si la période pendant laquelle il est en vigueur est de cinq ans ou plus.

7(3) Outre les examens que prévoit le paragraphe (2), il est procédé à un examen des pratiques d'équité salariale de l'employeur chaque fois :

- a) qu'une classification d'emplois est éliminée;
- b) qu'une classification d'emplois existante est modifiée;
- c) qu'une restructuration organisationnelle a une incidence sur les salaires ou sur les échelles salariales;
- d) que se produit une modification organisationnelle d'envergure.

7(4) L'examen des pratiques d'équité salariale a pour objet :

- a) de réviser les classifications à prédominance féminine et les classifications à prédominance masculine;
- b) de réviser le système d'évaluation des postes utilisé au cours de la mise en oeuvre de l'équité salariale;
- c) de comparer la valeur du travail exécuté par les classifications à prédominance féminine avec la valeur du travail exécuté par les classifications à prédominance masculine;
- d) de réévaluer les écarts salariaux et de déterminer si des iniquités existent.

**Commencement**

**8** *This Regulation comes into force on April 1, 2010.*

**Entrée en vigueur**

**8** *Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2010.*

QUEEN'S PRINTER FOR NEW BRUNSWICK © IMPRIMEUR DE LA REINE POUR LE NOUVEAU-BRUNSWICK

All rights reserved/Tous droits réservés