



CANADA

CONSOLIDATION

CODIFICATION

Equal Wages Guidelines, 1986

Ordonnance de 1986 sur la
parité salariale

SOR/86-1082

DORS/86-1082

Current to June 20, 2022

À jour au 20 juin 2022

Published by the Minister of Justice at the following address:
<http://laws-lois.justice.gc.ca>

Publié par le ministre de la Justice à l'adresse suivante :
<http://lois-laws.justice.gc.ca>

OFFICIAL STATUS OF CONSOLIDATIONS

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

Published consolidation is evidence

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

...

Inconsistencies in regulations

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

LAYOUT

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

NOTE

This consolidation is current to June 20, 2022. Any amendments that were not in force as of June 20, 2022 are set out at the end of this document under the heading “Amendments Not in Force”.

CARACTÈRE OFFICIEL DES CODIFICATIONS

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

Codifications comme élément de preuve

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

[...]

Incompatibilité — règlements

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

MISE EN PAGE

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

NOTE

Cette codification est à jour au 20 juin 2022. Toutes modifications qui n'étaient pas en vigueur au 20 juin 2022 sont énoncées à la fin de ce document sous le titre « Modifications non en vigueur ».

TABLE OF PROVISIONS

Guidelines Respecting the Application of Section 11 of the Canadian Human Rights Act and Prescribing Factors Justifying Different Wages for Work of Equal Value

1	Short Title
2	Interpretation
3	Assessment of Value
3	Skill
5	Effort
7	Responsibility
8	Working Conditions
9	Method of Assessment of Value
10	Employees of an Establishment
11	Complaints by Individuals
12	Complaints by Groups
16	Reasonable Factors

TABLE ANALYTIQUE

Ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne précisant les modalités d'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et les facteurs justifiant la disparité salariale pour des fonctions équivalentes

1	Titre abrégé
2	Définition
3	Équivalence des fonctions
3	Qualifications
5	Efforts
7	Responsabilités
8	Conditions de travail
9	Méthode d'évaluation
10	Employés d'un établissement
11	Plaintes individuelles
12	Plaintes collectives
16	Facteurs reconnus raisonnables

Registration
SOR/86-1082 November 18, 1986

CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT

Equal Wages Guidelines, 1986

The Canadian Human Rights Commission, pursuant to subsections 11(3) and 22(2)* of the *Canadian Human Rights Act***, hereby revokes the *Equal Wages Guidelines*, made on September 18, 1978***, and makes the annexed *Guidelines respecting the application of section 11 of the Canadian Human Rights Act and prescribing factors justifying different wages for work of equal value*, in substitution therefor.

Ottawa, November 18, 1986

Enregistrement
DORS/86-1082 Le 18 novembre 1986

LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Ordonnance de 1986 sur la parité salariale

En vertu des paragraphes 11(3) et 22(2)* de la *Loi canadienne sur les droits de la personne***, la Commission canadienne des droits de la personne abroge les *Ordonnances sur l'égalité de rémunération*, prises le 18 septembre 1978***, et prend en remplacement l'*Ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne précisant les modalités d'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et les facteurs justifiant la disparité salariale pour des fonctions équivalentes*, ci-après.

Ottawa, le 18 novembre 1986

* S.C. 1977-78, c. 22, s. 5(1)

** S.C. 1976-77, c. 33

*** SI/78-155, 1978 *Canada Gazette* Part II, p. 3695

* S.C. 1977-78, ch. 22, par. 5(1)

** S.C. 1976-77, ch. 33

*** TR/78-155, *Gazette du Canada* Partie II, 1978, p. 3695

Guidelines Respecting the Application of Section 11 of the Canadian Human Rights Act and Prescribing Factors Justifying Different Wages for Work of Equal Value

Short Title

1 These Guidelines may be cited as the *Equal Wages Guidelines, 1986*.

Interpretation

2 In these Guidelines, **Act** means the *Canadian Human Rights Act. (Loi)*

Assessment of Value

Skill

3 For the purposes of subsection 11(2) of the Act, intellectual and physical qualifications acquired by experience, training, education or natural ability shall be considered in assessing the skill required in the performance of work.

4 The methods by which employees acquire the qualifications referred to in section 3 shall not be considered in assessing the skill of different employees.

Effort

5 For the purposes of subsection 11(2) of the Act, intellectual and physical effort shall be considered in assessing the effort required in the performance of work.

6 For the purpose of section 5, intellectual and physical effort may be compared.

Ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne précisant les modalités d'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et les facteurs justifiant la disparité salariale pour des fonctions équivalentes

Titre abrégé

1 *Ordonnance de 1986 sur la parité salariale.*

Définition

2 La définition qui suit s'applique à la présente ordonnance.

Loi La Loi canadienne sur les droits de la personne. (Act)

Équivalence des fonctions

Qualifications

3 Pour l'application du paragraphe 11(2) de la Loi, les qualifications comprennent les aptitudes physiques et intellectuelles acquises par l'expérience, la formation ou les études ou attribuables à l'habileté naturelle.

4 Il est fait abstraction, lors de la comparaison des qualifications de différents employés, de la façon dont celles-ci ont été acquises.

Efforts

5 Pour l'application du paragraphe 11(2) de la Loi, les efforts comprennent l'effort intellectuel et l'effort physique.

6 Pour l'application de l'article 5, l'effort intellectuel et l'effort physique peuvent être comparés.

Responsibility

7 For the purposes of subsection 11(2) of the Act, the extent of responsibility by the employee for technical, financial and human resources shall be considered in assessing the responsibility required in the performance of work.

Working Conditions

8 (1) For the purposes of subsection 11(2) of the Act, the physical and psychological work environments, including noise, temperature, isolation, physical danger, health hazards and stress, shall be considered in assessing the conditions under which the work is performed.

(2) For the purposes of subsection 11(2) of the Act, the requirement to work overtime or to work shifts is not to be considered in assessing working conditions where a wage, in excess of the basic wage, is paid for that overtime or shift work.

Method of Assessment of Value

9 Where an employer relies on a system in assessing the value of work performed by employees employed in the same establishment, that system shall be used in the investigation of any complaint alleging a difference in wages, if that system

- (a)** operates without any sexual bias;
- (b)** is capable of measuring the relative value of work of all jobs in the establishment; and
- (c)** assesses the skill, effort and responsibility and the working conditions determined in accordance with sections 3 to 8.

Employees of an Establishment

10 For the purpose of section 11 of the Act, employees of an establishment include, notwithstanding any collective agreement applicable to any employees of the establishment, all employees of the employer subject to a common personnel and wage policy, whether or not such policy is administered centrally.

Responsabilités

7 Pour l'application du paragraphe 11(2) de la Loi, les responsabilités comprennent les responsabilités de l'employé sur le plan des ressources techniques, financières et humaines.

Conditions de travail

8 (1) Pour l'application du paragraphe 11(2) de la Loi, les conditions de travail comprennent les conditions liées à l'environnement physique et au climat psychologique au sein de l'établissement, notamment le bruit, la température, l'isolement, les dangers matériels, les risques pour la santé et le stress.

(2) Pour l'application du paragraphe 11(2) de la Loi, il est fait abstraction, dans l'évaluation des conditions de travail, de l'obligation de travailler des heures supplémentaires ou par poste lorsque l'employé reçoit une prime pour ce travail.

Méthode d'évaluation

9 Lorsque l'employeur a recours à une méthode d'évaluation pour établir l'équivalence des fonctions exécutées par des employés dans le même établissement, cette méthode est utilisée dans les enquêtes portant sur les plaintes dénonçant une situation de disparité salariale si elle :

- a)** est exempte de toute partialité fondée sur le sexe;
- b)** permet de mesurer la valeur relative des fonctions de tous les emplois dans l'établissement; et
- c)** permet d'évaluer les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail visés aux articles 3 à 8.

Employés d'un établissement

10 Pour l'application de l'article 11 de la Loi, les employés d'un établissement comprennent, indépendamment des conventions collectives, tous les employés au service de l'employeur qui sont visés par la même politique en matière de personnel et de salaires, que celle-ci soit ou non administrée par un service central.

Complaints by Individuals

11 (1) Where a complaint alleging a difference in wages is filed by or on behalf of an individual who is a member of an identifiable occupational group, the composition of the group according to sex is a factor in determining whether the practice complained of is discriminatory on the ground of sex.

(2) In the case of a complaint by an individual, where at least two other employees of the establishment perform work of equal value, the weighted average wage paid to those employees shall be used to calculate the adjustment to the complainant's wages.

Complaints by Groups

12 Where a complaint alleging different wages is filed by or on behalf of an identifiable occupational group, the group must be predominantly of one sex and the group to which the comparison is made must be predominantly of the other sex.

13 For the purpose of section 12, an occupational group is composed predominantly of one sex where the number of members of that sex constituted, for the year immediately preceding the day on which the complaint is filed, at least

- (a)** 70 per cent of the occupational group, if the group has less than 100 members;
- (b)** 60 per cent of the occupational group, if the group has from 100 to 500 members; and
- (c)** 55 per cent of the occupational group, if the group has more than 500 members.

14 Where a comparison is made between the occupational group that filed a complaint alleging a difference in wages and other occupational groups, those other groups are deemed to be one group.

15 (1) Where a complaint alleging a difference in wages between an occupational group and any other occupational group is filed and a direct comparison of the value of the work performed and the wages received by employees of the occupational groups cannot be made, for the purposes of section 11 of the Act, the work performed and the wages received by the employees of each occupational group may be compared indirectly.

Plaintes individuelles

11 (1) Lorsqu'une plainte dénonçant une situation de disparité salariale est déposée par un individu qui fait partie d'un groupe professionnel identifiable, ou est déposée au nom de cet individu, la composition du groupe selon le sexe est prise en considération avant qu'il soit déterminé si la situation constitue un acte discriminatoire fondé sur le sexe.

(2) Si une comparaison peut être établie avec au moins deux autres employés exécutant des fonctions équivalentes à celle du plaignant visé au paragraphe (1), le salaire moyen pondéré versé à ces employés doit être utilisé dans le calcul du rajustement qui doit être apporté au salaire du plaignant.

Plaintes collectives

12 Lorsqu'une plainte dénonçant une situation de disparité salariale est déposée par un groupe professionnel identifiable ou en son nom, ce groupe doit être composé majoritairement de membres d'un sexe et le groupe auquel il est comparé doit être composé majoritairement de membres de l'autre sexe.

13 Pour l'application de l'article 12, un groupe professionnel est composé majoritairement de membres d'un sexe si, dans l'année précédant la date du dépôt de la plainte, le nombre de membres de ce sexe représentait au moins :

- a)** 70 pour cent du groupe professionnel, dans le cas d'un groupe comptant moins de 100 membres;
- b)** 60 pour cent du groupe professionnel, dans le cas d'un groupe comptant de 100 à 500 membres;
- c)** 55 pour cent du groupe professionnel, dans le cas d'un groupe comptant plus de 500 membres.

14 Si le groupe professionnel ayant déposé la plainte est comparé à plusieurs autres groupes professionnels, ceux-ci sont considérés comme un seul groupe.

15 (1) Pour l'application de l'article 11 de la Loi, lorsque la plainte déposée dénonce une situation de disparité salariale entre un groupe professionnel et un autre groupe professionnel et qu'une comparaison directe de ces deux groupes ne peut être faite quant à l'équivalence des fonctions et aux salaires des employés, une comparaison indirecte de ces éléments peut être faite.

(2) For the purposes of comparing wages received by employees of the occupational groups referred to in subsection (1), the wage curve of the other occupational group referred to in that subsection shall be used to establish the difference in wages, if any, between the employees of the occupational group on behalf of which the complaint is made and the other occupational group.

Reasonable Factors

16 For the purpose of subsection 11(3) of the Act, a difference in wages between male and female employees performing work of equal value in an establishment is justified by

- (a)** different performance ratings, where employees are subject to a formal system of performance appraisal that has been brought to their attention;
- (b)** seniority, where a system of remuneration that applies to the employees provides that they receive periodic increases in wages based on their length of service with the employer;
- (c)** a re-evaluation and downgrading of the position of an employee, where the wages of that employee are temporarily fixed, or the increases in the wages of that employee are temporarily curtailed, until the wages appropriate to the downgraded position are equivalent to or higher than the wages of that employee;
- (d)** a rehabilitation assignment, where an employer pays to an employee wages that are higher than justified by the value of the work performed by that employee during recuperation of limited duration from an injury or illness;
- (e)** a demotion procedure, where the employer, without decreasing the employee's wages, reassigns an employee to a position at a lower level as a result of the unsatisfactory work performance of the employee caused by factors beyond the employee's control, such as the increasing complexity of the job or the impaired health or partial disability of the employee, or as a result of an internal labour force surplus that necessitates the reassignment;
- (f)** a procedure of gradually reducing wages for any of the reasons set out in paragraph (e);
- (g)** a temporary training position, where, for the purposes of an employee development program that is equally available to male and female employees and leads to the career advancement of the employees who take part in the program, an employee temporarily assigned to the position receives wages at a different

(2) Pour la comparaison des salaires des employés des groupes professionnels visés au paragraphe (1), la courbe des salaires du groupe professionnel mentionné en second lieu doit être utilisée pour établir l'écart, s'il y a lieu, entre les salaires des employés du groupe professionnel en faveur de qui la plainte est déposée et de l'autre groupe professionnel.

Facteurs reconnus raisonnables

16 Pour l'application du paragraphe 11(3) de la Loi, les facteurs suivants sont reconnus raisonnables pour justifier la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent dans le même établissement des fonctions équivalentes :

- a)** les appréciations du rendement, dans les cas où les employés sont soumis à un régime d'appréciation du rendement qui a été porté à leur connaissance;
- b)** l'ancienneté, dans les cas où les employés sont soumis à un régime salarial qui prévoit des augmentations périodiques fondées sur les états de service auprès de l'employeur;
- c)** la surévaluation d'un poste, dans les cas où le poste d'un employé est réévalué et déclassé et où son salaire demeure fixe pour une période limitée ou ses augmentations salariales sont bloquées jusqu'à ce que le salaire propre au poste déclassé soit égal ou supérieur au salaire de l'employé;
- d)** l'affectation de réadaptation, dans les cas où l'employeur verse à un employé un salaire supérieur à la valeur du travail qu'il exécute pendant qu'il se remet momentanément d'une blessure ou d'une maladie;
- e)** la rétrogradation, dans les cas où l'employeur, tout en maintenant le salaire d'un employé, le réaffecte à un poste d'un niveau inférieur, soit à cause du rendement insuffisant de l'employé attribuable à l'accroissement de la complexité du travail, à des problèmes de santé, à une incapacité partielle ou à toute autre cause indépendante de la volonté de l'employé, soit à cause d'un surplus de main-d'œuvre au sein de l'établissement de l'employeur;
- f)** la réduction graduelle du salaire, dans les cas où celle-ci est effectuée pour l'un des motifs mentionnés à l'alinéa e);
- g)** l'affectation temporaire à des fins de formation, dans les cas où, dans le cadre d'un programme de perfectionnement des employés qui est accessible tant aux hommes qu'aux femmes et leur offre des chances égales d'avancement, un employé est affecté

level than an employee working in such a position on a permanent basis;

(h) the existence of an internal labour shortage in a particular job classification;

(i) a reclassification of a position to a lower level, where the incumbent continues to receive wages on the scale established for the former higher classification; and

(j) regional rates of wages, where the wage scale that applies to the employees provides for different rates of wages for the same job depending on the defined geographic area of the workplace.

17 For the purpose of justifying a difference in wages on the basis of a factor set out in section 16, an employer is required to establish that the factor is applied consistently and equitably in calculating and paying the wages of all male and female employees employed in an establishment who are performing work of equal value.

18 In addition to the requirement of section 17, for the purpose of justifying a difference in wages on the basis of paragraph 16(h), an employer is required to establish that similar differences exist between the group of employees in the job classification affected by the shortage and another group of employees predominantly of the same sex as the group affected by the shortage, who are performing work of equal value.

19 In addition to the requirement of section 17, for the purpose of justifying a difference in wages on the basis of paragraph 16(i), an employer is required to establish that

(a) since the reclassification, no new employee has received wages on the scale established for the former classification; and

(b) there is a difference between the incumbents receiving wages on the scale established for the former classification and another group of employees, predominantly of the same sex as the first group, who are performing work of equal value.

temporairement à un poste et reçoit un salaire différent de celui du titulaire permanent;

h) la pénurie de main-d'œuvre dans une catégorie d'emploi particulière au sein de l'établissement de l'employeur;

i) la reclassification d'un poste à un niveau inférieur, dans les cas où le titulaire continue à recevoir un salaire selon les taux de l'ancienne classification;

j) les variations salariales régionales, dans les cas où le régime salarial applicable aux employés prévoit des variations de salaire pour un même travail selon la région où est situé le lieu de travail.

17 L'employeur qui entend justifier une disparité salariale en invoquant l'un des facteurs énumérés à l'article 16 doit prouver que ce facteur est appliqué de façon uniforme et équitable dans le calcul et le versement des salaires des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

18 Outre les exigences de l'article 17, l'employeur qui entend justifier une disparité salariale en invoquant le facteur visé à l'alinéa 16h) doit prouver qu'une disparité salariale existe entre le groupe d'employés appartenant à la classification touchée par la pénurie et un autre groupe d'employés qui exécute des fonctions équivalentes et est composé majoritairement d'employés du même sexe que le groupe mentionné en premier lieu.

19 Outre les exigences de l'article 17, l'employeur qui entend justifier une disparité salariale en invoquant le facteur visé à l'alinéa 16i) doit prouver ce qui suit :

a) depuis la reclassification, aucun nouveau titulaire n'a reçu un salaire selon les taux de l'ancienne classification;

b) une disparité salariale existe entre les employés recevant un salaire selon les taux de l'ancienne classification et un autre groupe d'employés qui exécute des fonctions équivalentes et est composé majoritairement d'employés du même sexe que le groupe mentionné en premier lieu.

RELATED PROVISIONS

— 2009, c. 2, s. 396(3)

Powers of Board

396 (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.

— 2009, c. 2, par. 397(2)(b)

Powers of Tribunal

(2) If section 399 is in force when the Canadian Human Rights Tribunal inquires into a complaint referred to in subsection (1),

...

(b) complaints referred to in paragraph (1)(b) shall be dealt with as if section 11 of the *Canadian Human Rights Act* and the *Equal Wage Guidelines, 1986* still applied to those employees.

DISPOSITIONS CONNEXES

— 2009, ch. 2, par. 396(3)

Pouvoirs de la Commission

396 (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.

— 2009, ch. 2, al. 397(2)b)

Pouvoirs du Tribunal

(2) Si l'article 399 est en vigueur au moment de l'instruction :

...

b) il est statué sur les plaintes visées à l'alinéa (1)b) comme si l'article 11 de cette loi et l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* s'appliquaient toujours aux employés.