



La Commissaire à  
L'ÉQUITÉ SALARIALE  
Territoires du Nord-Ouest

# Rapport Annuel 2023 - 2024



## **Commissaire à l'équité salariale des Territoires du Nord-Ouest**

### **RAPPORT ANNUEL, 2023 - 2024**

J'ai le plaisir de présenter mon premier rapport annuel en tant que commissaire à l'équité salariale ( « la commissaire » ), pour l'année 2023-2024. Comme les années précédentes, ce rapport se compose de deux parties. La première partie présente le contexte dans lequel s'inscrit le travail de la commissaire. Elle résume le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale dans les Territoires du Nord-Ouest ( « TNO » ) et décrit le rôle de la commissaire par rapport à ce droit. La deuxième partie résume mes activités en tant que commissaire au cours de l'année.

#### **I. Le droit à l'équité salariale dans les Territoires du Nord-Ouest**

Dans les TNO, le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale est établi par l'article 40 de la *Loi sur la fonction publique* ( « la loi » ) et s'applique à des parties spécifiques de la fonction publique du gouvernement des TNO. Il exige qu'il n'y ait pas de différence de taux de salaire entre les hommes et les femmes qui effectuent un travail de valeur égale dans le même établissement. En vertu de la loi, il existe trois établissements distincts : le gouvernement, la Société d'énergie des Territoires du Nord-Ouest et les enseignants couverts par la *Loi sur la fonction publique*.

La loi porte sur le travail de « valeur » égale. Pour faciliter la comparaison de travaux différents, la valeur du travail est mesurée en fonction des compétences, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail associés à l'emploi.

Lorsque des hommes et des femmes travaillant dans le même établissement effectuent un travail de valeur égale, la loi exige qu'ils reçoivent le même taux de rémunération. Par « rémunération », on entend non seulement le salaire ou le traitement, mais aussi toute rémunération reçue pour l'exécution du travail, y compris les avantages sociaux, les primes, le logement, l'habillement (ou les indemnités d'habillement), et ainsi de suite.

La loi autorise certaines différences de rémunération qui sont attribuables à des programmes ou systèmes spécifiques, tels qu'un système d'ancienneté, un système de mérite ou un système de compensation du coût de la vie. Elle autorise également les différences liées aux commissions, à l'existence d'une pénurie de main-d'œuvre dans un domaine, à un programme de réadaptation ou de formation temporaire ou à un processus de déclassement, de reclassement ou de rétrogradation. Enfin, la loi a été modifiée en 2014 pour permettre qu'un certain type d'indemnité de transition<sup>1</sup> soit considérée comme une différence justifiée. Il convient de noter que, dans tous les cas susmentionnés, les différences de rémunération ne sont considérées comme justifiées que si le programme ou le système est neutre du point de vue du genre dans sa conception et son application.

La loi établit le bureau de la commissaire. La commissaire est chargée de recevoir les plaintes des employés qui estiment que leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale a été violé. Dès réception d'une plainte, la commissaire doit mener une enquête et peut aider les parties à résoudre l'affaire de manière informelle. En cas d'échec, la commissaire doit enquêter et rédiger un rapport contenant ses recommandations aux parties sur la manière de résoudre la plainte. Si les parties ne parviennent toujours pas à se mettre d'accord sur une solution, toute partie peut soumettre le litige à un arbitre pour que ce dernier prenne une décision contraignante.

---

<sup>1</sup> Plus précisément, la loi fait référence à une indemnité de transition prévue par l'Entente sur le transfert des responsabilités liées aux terres et aux ressources des Territoires du Nord-Ouest du 25 janvier 2013.

Outre la réception et l'examen des plaintes, la commissaire est chargée de promouvoir la sensibilisation et la compréhension du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

## **II. Les activités de la commissaire en 2023-24**

J'ai commencé mon mandat de commissaire à l'équité salariale, initialement par intérim, le 30 octobre 2023, à la suite du décès inattendu de ma prédécesseure, Bronwyn Watters, plus tôt dans l'année. J'ai été nommée commissaire à l'équité salariale le 26 mars 2024.

Comme les années précédentes, aucune plainte officielle n'a été soumise durant l'année. Une question confidentielle a été reçue d'une ancienne employée du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, mais la personne n'a pas donné suite à l'affaire. La seule plainte officielle adressée à la commissaire à l'équité salariale a été déposée en 2019. La commissaire de l'époque, M<sup>me</sup> Joy Noonan, a enquêté et déterminé qu'il s'agissait d'un problème de classification erronée possible plutôt que d'équité salariale telle que définie dans la loi. Par conséquent, l'affaire a été résolue de manière informelle.

Au cours de l'année dernière, j'ai réussi à obtenir des fonds pour créer un site Web sur l'équité salariale pour les TNO. Le site a été construit au printemps, sur le modèle des sites d'autres titulaires de charge publique de l'Assemblée législative, et a été mis en ligne en avril 2024. Les médias sociaux ont également été utilisés pour promouvoir le lancement du nouveau site. Le site se trouve au lien suivant : [www.equalpaynwt.ca/fr/](http://www.equalpaynwt.ca/fr/).

Au cours de l'année dernière, j'ai pris contact avec de nombreuses parties prenantes dans les TNO et j'ai eu l'occasion de rencontrer virtuellement toutes les parties prenantes directes (c'est-à-dire les représentants des employeurs et les représentants des agents de négociation), ainsi qu'un membre de la société civile. Tous ont clairement exprimé leur soutien à l'importance d'un salaire égal pour un travail de valeur égale et ont exprimé le souhait de mieux

comprendre comment les systèmes de rémunération et d'évaluation des emplois existants interagissent avec ce droit.

Les systèmes de négociation collective et les systèmes d'évaluation des emplois tendent à soutenir l'équité salariale. Toutefois, le champ d'application de ces systèmes est généralement plus restreint (par exemple, la négociation collective porte sur les conditions d'une unité de négociation et un système d'évaluation des emplois ne s'étend généralement pas à l'ensemble d'un établissement). C'est pourquoi on ne peut pas s'y appuyer pour assurer l'équité salariale ; les systèmes d'équité salariale sont là pour garantir qu'un salaire égal pour un travail de valeur égale soit établi et maintenu de manière *démontrable* dans le temps, dans l'ensemble d'un établissement.

Le maintien nécessite un examen systématique régulièrement, à quelques années d'intervalles. Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* du Canada et la *Loi sur l'équité salariale* du Québec prévoient toutes les deux un délai de cinq ans pour les examens de maintien. La raison pour laquelle les examens systématiques sont importants est que les inégalités salariales peuvent revenir dans les systèmes de rémunération avec le temps, malgré les meilleures intentions des parties prenantes. La seule façon de s'assurer que cela ne s'est pas produit est de procéder à un examen de l'équité salariale qui démontre qu'un salaire égal est versé pour un travail de valeur égale. Dans les situations où un écart s'est produit, l'exercice permet de l'identifier et de le corriger.

Bien que la législation sur l'équité salariale des TNO n'impose pas d'exigence en matière de développement ou de maintien proactif de l'équité salariale, cela n'empêche pas les employeurs et les agents de négociation d'entreprendre un exercice volontaire d'équité salariale. Je reprends le flambeau de mes prédécesseurs et j'encourage les parties prenantes à travailler ensemble pour entreprendre un tel examen volontaire dans chaque établissement, dans un avenir proche.

Au cours de l'année à venir, j'ai l'intention de continuer à promouvoir l'éducation et la sensibilisation au droit à un salaire égal pour un

travail de valeur égale, afin de veiller à ce que ce droit de la personne fondamentale soit reconnu et respecté dans l'ensemble de la fonction publique du gouvernement des TNO. Je continuerai à mettre l'accent sur les avantages du respect volontaire des principes et sur l'importance de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes au moyen de l'équité salariale.

J'aimerais terminer en remerciant le président et les membres de l'Assemblée législative de m'avoir confié la responsabilité d'être votre commissaire à l'équité salariale. Je me ferai un plaisir de continuer à servir l'Assemblée législative au cours des années à venir.

Respectueusement soumis ce 23<sup>ème</sup> jour de juillet 2024,

Renée Caron  
Commissaire à l'équité salariale des TNO