



COMMISSAIRE À L'ÉQUITÉ SALARIALE  
TERRITOIRES DU NORD-OUEST

# RAPPORT ANNUEL

soumis par la

COMMISSAIRE À L'ÉQUITÉ SALARIALE

à

L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE  
DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

le 27 juin 2008

Préparé par  
Nitya Iyer, commissaire

hbdocs - 4449537v1



Le 24 juin 2008

Monsieur Paul Delorey  
Président  
Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest  
C. P. 1320  
Yellowknife NT X1A 2L9

Monsieur le président,

J'ai l'honneur de vous présenter mon quatrième et dernier rapport annuel à titre de commissaire à l'équité salariale, pour diffusion auprès des députés de l'Assemblée législative. Le rapport traite de mes activités depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

Comme pour les années précédentes, la première partie de mon rapport résume les principaux points du droit à la parité salariale pour l'exercice de fonctions équivalentes ainsi que le rôle du commissaire à l'équité salariale. Dans la seconde partie, je décris mes activités de l'année dernière en relation avec les responsabilités de ce poste.

## **I. Le droit à la parité salariale**

Le droit à la parité salariale pour des fonctions équivalentes est établi par l'article 40 de la *Loi sur la fonction publique* (la « Loi ») et vise les personnes à l'emploi du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. L'article interdit la disparité du taux de rémunération entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes. La Loi considère le gouvernement, la Société d'énergie des TNO et les enseignants, qui sont couverts par la *Loi sur la fonction publique*, comme étant des établissements distincts. Le terme « rémunération » comprend non seulement le salaire ou

le traitement, mais aussi toute forme de paiement pour un travail accompli, notamment les avantages, les primes, le loyer, les vêtements (ou allocations pour vêtements) et ainsi de suite. La Loi traite du travail différent comportant des fonctions « équivalentes ». À cette fin, la valeur des fonctions est mesurée selon le niveau de compétences, d'effort et de responsabilité nécessaire à l'exécution du travail et les conditions de travail dans lesquelles ce travail est accompli. Quand des hommes et des femmes travaillant dans le même établissement exécutent un travail différent mais dont les fonctions sont équivalentes, la Loi exige qu'ils reçoivent le même taux de rémunération.

La Loi donne au commissaire à l'équité salariale la responsabilité de recevoir les plaintes de la part d'employés qui estiment que leur droit à la parité salariale pour des fonctions équivalentes a été violé. Il est tenu de faire enquête sur les plaintes reçues et d'aider les parties à convenir d'un règlement. Si la plainte n'est pas réglée rapidement, le commissaire à l'équité salariale doit établir un rapport d'enquête qui énonce des recommandations à l'intention des parties sur la façon d'arriver à un règlement. Si les parties ne parviennent pas à convenir d'un règlement, la législation prévoit de soumettre le différend à un arbitre.

Outre ses responsabilités relatives aux plaintes, le commissaire à l'équité salariale doit aussi promouvoir la sensibilisation au droit à la parité salariale pour l'exercice de fonctions équivalentes.

## **II. Activités du 1<sup>er</sup> juillet 2007 au 30 juin 2008**

L'année dernière, mes fonctions de commissaire à l'équité salariale ont principalement consisté à faire des commentaires au gouvernement sur les projets de règlements applicables à la parité salariale. L'article 49.1 de la *Loi sur la fonction publique* exige du gouvernement qu'il me consulte sur de tels projets de règlements. J'ai fait part de mes commentaires préliminaires sur ces projets de règlements en septembre 2007 et fourni des commentaires supplémentaires au début de juin 2008. À partir de cette date, des

consultations ont eu lieu auprès d'autres groupes visés, mais les règlements n'ont pas été officiellement adoptés.

Mes activités associées à mes responsabilités sur les plaintes relatives à la parité salariale et l'éducation auprès du public sont décrites dans les sections ci-après.

#### **a) Plaintes**

Au cours de l'année dernière, je n'ai reçu aucune plainte relative à la parité salariale et pratiquement aucune demande au sujet de plaintes éventuelles. En fait, pendant les quatre années de mon mandat de commissaire à l'équité salariale, je n'ai pas eu à mener d'enquête fondée sur une quelconque plainte officielle. Même s'il n'est pas possible de déterminer pourquoi aucune plainte n'a été déposée, d'après mes rapports avec les syndicats et les employeurs des trois établissements couverts par la Loi (le gouvernement, la Société d'énergie et les enseignants), j'ai l'impression qu'on perçoit que les systèmes de rémunération de ces trois organismes fonctionnent sans discrimination fondée sur le sexe et que les plaintes ou les problèmes individuels relatifs à la rémunération sont convenablement traités par les mécanismes internes tels que les évaluations de poste ou les appels interjetés à l'encontre de reclassifications.

Il sera intéressant de voir si cette situation se poursuit au cours des quatre prochaines années.

#### **b) Éducation auprès du public**

En plus d'effectuer des mises à jour du site Web de la commissaire à l'équité salariale, je me suis rendue à Yellowknife en février 2008, pour rencontrer des groupes visés par la législation et parler de toute question ou préoccupation avec eux. Il s'agissait du Syndicat des travailleurs du Nord, de la Société d'énergie, de l'Association des enseignants et des enseignantes, ainsi que du gouvernement. En plus de discuter de la parité salariale pour

des fonctions équivalentes en général, j'ai également parlé des projets de règlements, qui avaient circulé au sein de ces organismes pour commentaires.

Je suis également allée à la Commission sur les droits de la personne et y ai présenté une session d'information sur les différences entre le droit à la parité salariale pour fonctions équivalentes de la *Loi sur la fonction publique* d'une part, et les interdictions portant sur la discrimination fondée sur les conditions et modalités d'emploi et le salaire de la *Loi sur les droits de la personne*, d'autre part.

En résumé, comme cela a été le cas pendant mon mandat de commissaire à l'équité salariale, l'année dernière a été relativement peu mouvementée. À mon avis, il y a de l'intérêt et de l'appui en matière de parité salariale pour fonctions équivalentes au sein des groupes à qui ce droit s'applique. Il reste également beaucoup de place pour augmenter les efforts de sensibilisation par rapport à ce concept. En même temps, il n'y a eu aucune plainte. Être à votre service dans ma fonction de commissaire à l'équité salariale pendant la durée de mon mandat fut un plaisir et un privilège et je vous remercie de m'avoir donné cette possibilité.

Respectueusement soumis en ce 24<sup>e</sup> jour de juin 2008,

Nitya Iyer,  
commissaire

hbdocs - 4563200v1, d