

# *Une approche législative de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick*

Document de travail

Une approche législative de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick préparé par la Direction de l'égalité des femmes du Bureau du Conseil exécutif, Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Novembre 2018

# *Une approche législative de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick*

---

## Document de travail

### Table des matières

Introduction.....	4
Équité salariale.....	5
Équité salariale et écart salarial entre les genres.....	6
L'équité salariale au Nouveau-Brunswick et au Canada.....	6
Une approche proactive de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick : une loi exhaustive en matière d'équité salariale.....	8
Portée.....	8
Participation des employés et communications.....	9
Plan de mise en œuvre de l'équité salariale.....	9
Méthodologie d'évaluation de la valeur des emplois.....	10
Estimation et correction des iniquités salariales.....	11
Maintien de l'équité salariale.....	12
Gouvernance de l'équité salariale : Application et encadrement.....	13
Conclusion.....	14
Annexe A : Lexique terminologique sur l'équité salariale.....	15
Annexe B : Examen par administration – Lois sur l'équité salariale au Canada.....	16
Annexe C : Loi de 2009 sur l'équité salariale.....	20
Annexe D : Règlement du Nouveau-Brunswick 2010-54 pris en vertu de la Loi de 2009 sur l'équité salariale.....	28

# Introduction

---

L'objet du présent document de travail est de communiquer de l'information au public en ce qui a trait à la mise sur pied d'une loi proactive et exhaustive en matière d'équité salariale au Nouveau-Brunswick. Le gouvernement estime qu'il est important de légiférer sur l'équité salariale pour que le droit de la personne basé sur le principe d'un « salaire égal pour un travail d'égale valeur » soit pleinement réalisé dans la province. Des recherches révèlent qu'en l'absence de loi sur la question, un petit nombre d'employeurs adoptent des pratiques d'équité salariale. Une loi proactive sur la question rendra les employeurs responsables d'assurer l'équité salariale, car ils répondront alors d'un organe directeur réglementant et surveillant son application, ce qui dégagera les employés du fardeau de se plaindre officiellement ou de s'appuyer sur le droit de la personne pour mettre en lumière des cas de discrimination salariale selon le genre. Une loi exhaustive servira à augmenter le nombre d'organismes parapublics et d'entreprises du secteur privé assurant l'équité salariale, et par le fait même du nombre d'employés en bénéficiant au Nouveau-Brunswick.

Le gouvernement croit en l'importance de favoriser l'équité dans toutes les facettes de notre société et désire faire du Nouveau-Brunswick un milieu de vie plus juste pour tous. Les principes de l'équité, de la justice sociale et de l'égalité des chances animent les actions du gouvernement. L'application élargie de l'équité salariale dans la province doit respecter cet esprit.

Le présent document porte sur des questions clés qui devront être abordées dans l'élaboration d'une loi sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick visant un groupe élargi d'employeurs. Ces questions ont été ciblées en tenant compte de deux objectifs fondamentaux :

- régler le problème de l'iniquité salariale dans les emplois occupés traditionnellement ou majoritairement par les femmes de valeur égale ou comparable à des emplois occupés traditionnellement ou majoritairement par les hommes;
- voir à ce que l'équité salariale soit établie et maintenue dans les secteurs public, parapublic et privé au Nouveau-Brunswick.

Il est important de préciser que le présent document de travail n'est pas une politique gouvernementale, mais plutôt un écrit visant à stimuler la discussion publique et à obtenir l'opinion et la rétroaction de la population néo-brunswickoise. Alors qu'ils analyseront le document, les parties prenantes, employeurs et Néo-Brunswickois sont invités à réfléchir à une éventuelle loi proactive et exhaustive en matière d'équité salariale, de même qu'à la façon de l'exécuter et de la maintenir dans les secteurs public, parapublic et privé.

Nous avons produit le présent document en fonction du modèle actuel d'équité salariale au Nouveau-Brunswick, ainsi que des meilleures pratiques et recherches d'experts et d'autres provinces et territoires canadiens.

## Équité salariale

L'équité salariale est un droit fondamental de la personne et une pratique de rémunération reposant sur le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable. Il est essentiel d'atteindre l'équité salariale pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises et organismes. L'équité salariale survient lorsque les employeurs cessent d'établir ou d'appliquer une différence dans la rémunération des employés de genre féminin et masculin qui effectuent un travail de valeur égale ou comparable. Il est important de ne pas confondre l'équité salariale avec l'égalité ou la parité salariale, ce qui signifie un salaire égal pour un même travail (c'est-à-dire, une femme et un homme travaillant dans le même poste pour le même employeur).

Depuis toujours, les femmes et les hommes occupent des emplois traditionnellement imputés à leur genre respectif, qui forment ce qu'on peut appeler des « regroupements d'emplois ». Les fonctions habituellement associées aux compétences familiales et domestiques des femmes ont été regroupées dans des métiers majoritairement ou couramment pratiqués par des femmes. Or, ces compétences sont souvent sous-estimées et sous-payées.

La mise en place et le maintien de l'équité salariale exigent une évaluation des fonctions et une comparaison des salaires dans le cas d'emplois habituellement occupés par des femmes par rapport à des emplois couramment confiés aux hommes au sein d'une organisation. Si la valeur du travail à prédominance féminine et à prédominance masculine est considérée comme égale ou comparable, les salaires devraient être égaux.



**Exemple : Dans une épicerie, il se pourrait que l'employeur n'ait pas pris en considération l'effort physique des caissières qui, durant leur quart de travail, peuvent soulever une même quantité de produits que les préposés à l'entrepôt masculins, dont le travail consiste à transporter et à organiser les produits. Et ce, en plus des nombreuses autres tâches réalisées par les caissières. Cette sous-évaluation de l'effort requis fait que l'employeur offre un salaire moindre aux caissières qu'aux préposés à l'entrepôt.**

L'équité salariale veut que les pratiques de rémunération se fondent sur la valeur du travail et non sur le genre, le rendement ou la qualification de la personne effectuant un travail. L'employeur tirera les avantages suivants de l'atteinte de l'équité salariale :

- mieux connaître le travail nécessaire, ainsi que la façon de l'évaluer et de le rémunérer;
- promouvoir l'équité dans le système de rémunération de l'entreprise;
- renforcer les relations et le moral des employés;
- améliorer le recrutement et la fidélisation des employés en raison d'un régime de rémunération équitable;
- améliorer la productivité;
- accroître la compétitivité.

Par ailleurs, le processus contribuera à une meilleure compréhension des fonctions au sein d'une organisation et permettra de cibler les points forts, les points faibles ainsi que les façons d'améliorer la productivité. Il permettra en outre de mettre en lumière d'autres formes de discrimination qui constituent des obstacles à la mobilisation des employés et à l'attraction d'une main-d'œuvre plus diversifiée. Les politiques du milieu de travail qui soutiennent l'équité sont des outils importants pour attirer et retenir les employés talentueux. Toute injustice réelle ou perçue peut avoir un effet sur la productivité, l'engagement et le moral des employés au travail, ainsi que l'accès aux talents et la fidélisation. Les éléments qui incitent les employés à rester en poste sont des pratiques de rémunération transparentes, des conditions de travail souples, des programmes de retour au travail et des congés parentaux et à l'intention des proches aidants. Les employés sont plus susceptibles d'être mobilisés et productifs et de demeurer en poste si leur employeur prône la diversité, l'inclusion et l'équité.

## Équité salariale et écart salarial entre les genres

---

Bien que les termes « écart salarial » et « équité salariale » soient souvent employés dans le même but, ils renvoient à des concepts différents. Ces deux notions sont néanmoins liées au même problème, c'est-à-dire à la disparité entre les revenus des hommes et des femmes.

**L'écart salarial** représente la différence entre les salaires moyens des hommes et les salaires moyens des femmes. Par exemple, l'écart salarial horaire moyen entre les hommes et les femmes était de 7,4 % au Nouveau-Brunswick en 2017. Cela veut dire que, en moyenne, les hommes du Nouveau-Brunswick touchaient un salaire de 7,4 % supérieur à celui de leurs concitoyennes ou encore que la femme obtenait 92,6 sous pour chaque dollar gagné par l'homme.

L'écart salarial est causé par des attitudes et des croyances sociétales dépassées au sujet de la place et de l'importance des femmes en milieu de travail. Il y a trois grands facteurs contribuant à l'écart salarial : responsabilités familiales, regroupement des emplois et sous-évaluation des emplois traditionnellement occupés par des femmes. L'écart salarial est en grande partie attribuable au fait que les femmes occupent plus souvent des emplois historiquement sous-évalués, notamment le travail de bureau et la garde d'enfants. Généralement, cette sous-évaluation a fait que les femmes ont touché des salaires inférieurs à celui des hommes pour des emplois de valeur égale ou comparable.

**L'équité salariale** aide à réduire l'écart salarial par une lutte à la sous-évaluation des emplois à prédominance féminine. Cette sous-évaluation se traduit par le versement de salaires moins élevés à des femmes et hommes occupant des emplois majoritairement occupés par des femmes, même lorsque ces emplois ont une valeur similaire à des emplois à prédominance masculine chez un même employeur.

L'équité salariale est importante, parce qu'au Nouveau-Brunswick ...

- ... les femmes représentent 50 % de la population totale et 59 % de la main-d'œuvre;
- ... les femmes représentent 79 % des familles monoparentales;
- ... les femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel que les hommes et 2,6 fois plus susceptibles de quitter leur emploi pour des raisons personnelles ou familiales;
- ... les femmes représentent 63 % des travailleurs à emplois multiples.
- ... les femmes qui travaillent dans des domaines à prédominance féminine gagnent moins que les hommes;
- ... et même si les femmes atteignent en moyenne un niveau de scolarité plus élevé que les hommes, leur salaire moyen demeure inférieur à celui de leurs collègues masculins.

En éliminant la discrimination au chapitre des salaires, les employeurs créent un environnement de travail plus équitable. L'équité, le respect et l'égalité sont des composantes essentielles d'un milieu de travail harmonieux, coopératif et productif. L'instauration de l'équité salariale est la première étape pour accroître le rendement économique et stimuler une croissance viable. Malgré qu'on observe des progrès en matière d'équité salariale, la question reste problématique dans bien des milieux de travail, et le gouvernement demeure résolu à atteindre l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

## L'équité salariale au Nouveau-Brunswick et au Canada

---

### Nouveau-Brunswick

La Loi de 2009 sur l'équité salariale est entrée en vigueur en avril 2010 et s'applique aux parties I, II, III et IV des services publics. La Loi vise à corriger une discrimination salariale systémique fondée sur le genre chez les employés dans des emplois à prédominance féminine au sein de la fonction publique.

Le ministre responsable de l'égalité des femmes voit à l'exécution de la Loi, alors que le respect de celle-ci fait l'objet de la surveillance du Bureau de l'équité salariale. Le Bureau de l'équité salariale fait actuellement partie de la Direction de l'égalité des femmes, laquelle relève du Bureau du Conseil exécutif; il travaille continuellement avec l'ensemble des employés de la fonction publique pour assurer la conformité entière à la Loi.

#### *Le secteur public au Nouveau-Brunswick*

Le Conseil du Trésor s'occupe de mener les évaluations d'emploi nécessaires avec les agents de négociation ou représentants des employés pour soutenir l'instauration de l'équité salariale dans les parties I, II et III des services publics. Les employeurs, agences gouvernementales, conseils et commissions de la partie IV assument individuellement la responsabilité de respecter les exigences de la Loi.

À ce jour, les employeurs gouvernementaux et agents de négociation ont travaillé en collaboration dans la mise en œuvre de huit études sur l'équité salariale dans les parties I, II et III des services publics pour des groupes d'employés à prédominance féminine, y compris la section locale 2745 du SCFP (assistants en éducation et adjoints administratifs des écoles), la section locale 1840 du SCFP (sténographes judiciaires), les professionnels des sciences médicales, les professionnels spécialisés en soins de santé et le personnel de soutien professionnel dans les écoles. De plus, des sociétés de la Couronne travaillent à l'atteinte la conformité à la Loi.

#### *Le secteur privé au Nouveau-Brunswick*

Même si l'équité salariale dans le secteur privé n'est actuellement pas réglementée au Nouveau-Brunswick, on voit à élargir la portée du principe par la proposition de meilleures pratiques et la promotion d'outils et des ressources utiles auprès des employeurs. Le Bureau de l'équité salariale a consacré des efforts à l'élaboration d'un plan de promotion et de sensibilisation de l'équité salariale dans le secteur privé.

Par ailleurs, le gouvernement a récemment lancé un programme pilote s'adressant aux employeurs du secteur privé qui font des affaires avec le gouvernement. Le programme comprend notamment un module de formation en ligne, ainsi qu'un plan d'adoption de l'équité salariale. Le gouvernement prend en compte toute rétroaction reçue des employeurs dans le cadre du programme, et poursuit son travail avec le secteur privé dans le but d'atteindre l'équité salariale et de promouvoir l'égalité des femmes.

### **Canada**

L'équité salariale est un droit humain fondamental reconnu depuis 1951, alors que la Convention C100, Convention sur l'égalité de rémunération, 1951, a été adoptée par l'Organisation internationale du Travail. Cette convention a été ratifiée au Canada en 1972. Elle garantissait le droit à une rémunération égale en contrepartie de travail d'égale valeur. L'équité salariale visant les employeurs régis par le gouvernement fédéral est actuellement assujettie à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui prévoit un mécanisme de plainte accessible aux employés, à qui il revient, s'ils disposent des ressources pour le faire, de démontrer en cour que leur employeur aurait contrevenu à leur droit en matière d'équité salariale. Le gouvernement fédéral a présenté un nouveau projet de loi proactif sur la question le 29 octobre 2018.

Au Canada, six administrations possèdent une loi précise en matière d'équité salariale, soit le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec, l'Ontario et le Manitoba. Le Québec et l'Ontario sont les deux seules administrations canadiennes à avoir adopté une loi proactive et exhaustive sur l'équité salariale s'appliquant aux secteurs public et privé (*voir l'Annexe B*).

## Une approche proactive de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick : une loi exhaustive en matière d'équité salariale

---

Aux fins du présent document, l'expression « loi exhaustive en matière d'équité salariale » suppose l'élargissement de la portée de la loi actuelle sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick au-delà du secteur public, de manière à englober les secteurs parapublics et privés afin que tous les Néo-Brunswickois occupant des postes à prédominance féminine profitent de pratiques de rémunération justes. Dans ce contexte, nous désignons par « secteur parapublic » les municipalités et universités.

Une loi proactive sur l'équité salariale imposera aux employeurs les obligations proactives d'analyser leurs pratiques de rémunération, de cibler les iniquités salariales selon le genre et d'apporter les correctifs nécessaires dans les délais prescrits. Il s'agira d'une approche systémique visant à régler un problème généralement admis comme systémique : la sous-évaluation des emplois majoritairement occupés par les femmes. Au Nouveau-Brunswick, il y a actuellement une loi proactive s'appliquant au secteur public, qui pourrait profiter de dispositions et d'échéanciers plus clairs à l'intention des employeurs pour bonifier sa nature proactive et assurer un maintien courant de l'équité salariale.

Les questions d'importance présentées dans les lignes qui suivent, bien que générales, constituent des principes fondamentaux en vue de la mise en place d'une loi exhaustive en matière d'équité salariale au Nouveau-Brunswick. Pour chacune des questions abordées, nous analyserons divers facteurs à prendre en compte dans la mise sur pied de la loi. Ces éléments serviront à alimenter la discussion sur la façon la plus efficiente et efficace de travailler en vue de l'adoption réussie et du maintien de l'équité salariale par l'ensemble des employeurs.

### **Portée**

La province du Nouveau-Brunswick possède un cadre réglementaire proactif sur l'équité salariale dans le secteur public, soit la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, qui s'applique aux parties I, II, III et IV de la fonction publique, et exclut les employeurs de la partie IV comptant moins de 10 employés. Cela veut dire que ces employeurs sont tenus d'adopter l'équité salariale en comparant les emplois à prédominance féminine et masculine, leur valeur, et la rémunération qui s'y rattache, puis de rectifier toute iniquité salariale qui peut exister. Afin qu'un plus grand nombre de Néo-Brunswickois profitent de l'équité salariale, d'autres secteurs pourront être ajoutés au champ d'application du nouveau projet de loi. Ces secteurs pourront comprendre les municipalités, les universités et les employeurs du secteur privé à but lucratif et non lucratif. Plus large sera la portée du projet de loi, meilleur sera le potentiel d'application du droit fondamental de la personne qu'est le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur pour tous les travailleurs dans les emplois à prédominance féminine au Nouveau-Brunswick.

### **Éléments à prendre en compte**

- A. Quels employeurs inclure?** La loi exhaustive pourrait s'appliquer à l'ensemble des employeurs sous réglementation provinciale au Nouveau-Brunswick, y compris les entrepreneurs et les PME. Seuls les travailleurs autonomes et entrepreneurs indépendants en seraient naturellement exclus, puisqu'ils ne comptent aucun employé. Ainsi, les salaires touchés par les travailleurs autonomes et entrepreneurs indépendants seraient autodéterminés.
- B. Quels employés en profiteraient?** Une loi exhaustive pourrait s'appliquer à l'ensemble des employés sous réglementation provinciale, y compris les employés à temps partiel, non syndiqués, occasionnels, temporaires et saisonniers, mais sans pouvoir décisionnel à l'égard de salariés, par exemple, comme on le voit dans la loi du Québec. Au Québec et en Ontario, certaines catégories d'emploi peuvent aussi être exclues dans certaines circonstances (ex. : certains étudiants et travailleurs temporaires d'agences).

- C. Quelle serait la taille des employeurs visés?** Vu la complexité de l'application de l'équité salariale au sein d'organisations comptant moins de 10 employés, les employeurs de cette catégorie pourraient évaluer leurs classes d'emploi et effectuer des comparaisons salariales de façon non discriminatoire sans avoir à se plier à de fastidieuses étapes de gestion et de reddition poussée de comptes à l'organe directeur. Aussi, un mécanisme de plainte pourrait être intégré à la loi pour ces petits employeurs, comme c'est le cas ailleurs. Par exemple, le Québec et l'Ontario ont une loi sur l'équité salariale visant les employeurs de plus de 10 employés, et ceux en comptant moins sont toujours assujettis aux lois sur les droits de la personne respectives.

### ***Participation des employés et communications***

Une loi proactive doit favoriser la participation des employés dans la mise en place et le maintien de l'équité salariale. Les employeurs doivent impliquer les agents de négociation ou les représentants des employés dans le processus afin de respecter l'esprit de la loi proactive, qui englobe des pratiques de rémunération transparentes et le respect du droit de tout employé à une rémunération équitable. Par ailleurs, les employés possèdent le plus d'information pour l'évaluation de leurs emplois.

Il importe d'informer adéquatement et régulièrement les employés au sujet de tous les volets de l'adoption et du maintien de l'équité salariale, selon le cas, au sein de leur organisation. Idéalement, les employeurs seraient tenus de veiller à une communication accessible de tous les aspects de l'adoption et du maintien de l'équité salariale auprès de tous les employés touchés. Ces communications doivent être régulières et porter sur les mesures prises ainsi que les résultats (ex. : si des écarts salariaux ont été ciblés, plans pour compenser les classes d'emploi en cause).

#### **Éléments à prendre en compte**

- A. Quand doit-on communiquer l'information sur l'équité salariale à l'ensemble des employés?** La loi pourrait aussi prévoir des exigences précises de diffusion de l'information sur les processus visant l'équité salariale pour une période donnée, aussi ouverte à la rétroaction des employés. C'est le cas ailleurs, comme au Québec et en Ontario. Cette approche pourrait constituer un volet important du processus de communication avec les employés et contribuer à réduire le nombre de plaintes reçues en matière d'équité salariale.

### ***Plan de mise en œuvre de l'équité salariale***

Dans un système proactif d'équité salariale, les employeurs sont tenus d'adopter et de maintenir l'équité salariale au sein de leur organisation en suivant les étapes normalement prescrites par le cadre législatif. Actuellement, au Nouveau-Brunswick, les employeurs du secteur public ont l'obligation de se conformer aux étapes stipulées par la Loi.

Dans l'analyse d'un élargissement de la portée et de l'application de la loi, nous devons adopter les paramètres appropriés de mise en œuvre et de maintien de l'équité salariale pour un nouvel ensemble d'employeurs.

#### **Éléments à prendre en compte**

- A. Quelles seraient les étapes clés pour l'établissement d'un plan valable d'équité salariale?** Les employeurs pourraient établir un plan de mise en œuvre et de maintien de l'équité salariale. Ce plan pourrait comprendre des étapes comme :

1. le ciblage de classes d'emploi à prédominance féminine et à prédominance masculine au sein de l'entreprise;
2. la description d'une méthodologie non discriminatoire d'évaluation des emplois pour déterminer la valeur des classes d'emploi, ainsi que l'élaboration d'une méthode de détermination de la valeur;
3. la détermination de la valeur des classes d'emploi, une comparaison entre elles, l'évaluation des écarts de rémunération et la détermination des rajustements nécessaires;
4. les modalités et conditions du versement du rajustement de la rémunération.

**B. Quelle segmentation des employés serait appliquée aux fins des plans d'équité salariale?**

Les employeurs pourraient être tenus de produire un plan d'équité salariale pour l'ensemble de leurs employés. On pourrait aussi adopter un plan d'équité salariale par unité de négociation (le cas échéant) et un plan distinct pour les employés non syndiqués. Il faudra prendre en compte des facteurs comme : les éventuelles répercussions négatives d'une application des mêmes exigences à tous les employeurs, sans égard à leur taille; le niveau de précision requis du plan d'équité salariale; la nécessité pour tout employeur de soumettre ses plans d'équité salariale à l'organe directeur à des fins de surveillance. Une approche d'application conjointe de l'équité salariale pour des secteurs et employeurs similaires pourrait assurer la viabilité de l'équité salariale. Cette idée viserait par exemple des associations conjointes de secteur, une ou plusieurs associations d'employeurs, ainsi qu'une ou plusieurs associations d'employés, ou encore tout groupe reconnu par l'organe directeur; un groupe régional approuvé pourrait même, par exemple, former un comité sectoriel d'équité salariale.

**C. Quels seraient les échéanciers appropriés de réalisation du plan d'équité salariale? Il faudra prendre en compte le temps alloué aux employeurs pour la mise sur pied d'un plan d'équité salariale et le versement de tous les rajustements nécessaires.**

**D. À quel moment les obligations législatives seraient-elles appliquées aux différents groupes d'employeurs?** Une approche progressive sur plusieurs années pour les employeurs de différentes tailles pourrait être considérée. Par exemple, la première année, les municipalités et universités du secteur parapublic pourraient être tenues de se conformer aux exigences en matière d'équité salariale, suivies des grands employeurs (comptant plus de 300 employés) du secteur privé, puis des employeurs de taille moyenne (de 50 à 299 employés), et, enfin, des petites entreprises (moins de 50 employés); ces dernières auraient plus de temps pour l'apprentissage et la mise en pratique des méthodologies d'équité salariale.

## ***Méthodologie d'évaluation de la valeur des emplois***

Un outil ou une méthodologie non discriminatoire sur le plan du genre constituerait un élément clé pour cibler des iniquités salariales par l'évaluation de la valeur de chaque classe d'emploi à prédominance féminine ou masculine. Une telle méthodologie d'évaluation des emplois permettrait à l'employeur d'établir les caractéristiques des classes d'emplois à prédominance féminine et masculine, puis d'attribuer des valeurs à différents aspects de chaque classe d'emploi. Pour offrir une évaluation efficace des iniquités potentielles, la méthodologie devra prendre en compte les facteurs qui suivent dans chacune des classes d'emploi : qualifications requises, responsabilités, effort demandé et conditions dans lesquelles le travail est accompli. La valeur des classes d'emploi à prédominance féminine sera ensuite comparée à celle des emplois à prédominance masculine selon un système de points.

### **Éléments à prendre en compte**

**A. Comment évaluer la valeur d'un emploi?** Les méthodologies d'évaluation des emplois sont variées, mais cherchent toutes à évaluer les emplois selon un système de points visant différents facteurs. Dans les cas assujettis à la loi actuelle du Nouveau-Brunswick, les employeurs et agents négociateurs doivent s'entendre sur la méthodologie à employer. Bien que la loi actuelle ne prévoit pas de méthodologie standard, elle expose des principes que les employeurs doivent respecter. Dans un contexte de portée

et d'application élargie d'une nouvelle loi sur l'équité salariale, nous pourrions adopter une approche standardisée d'évaluation des emplois intégrant une méthodologie et des outils uniformes pour l'ensemble des employeurs.

Une approche offrant une certaine souplesse serait aussi envisageable. La loi pourrait supposer une méthodologie prescrite et standardisée, ou encore l'employeur et l'agent négociateur ou les représentants des employés pourraient choisir leur propre méthodologie. Pour cette deuxième option, il pourrait être obligatoire d'obtenir l'approbation de l'organe directeur et de démontrer que la méthodologie choisie n'est pas discriminatoire sur le plan du genre et s'applique entièrement sans discrimination, conformément à la loi en vigueur.

**B. Quelle est la mesure de référence pour l'évaluation des emplois?** L'application de l'équité salariale au secteur privé peut englober des employeurs sans classe d'emploi à prédominance masculine comparable. Il faudra donc se pencher sur le processus et les options d'application de l'équité salariale au sein de telles organisations. En Ontario et au Québec, la loi prescrit des exigences envers les entreprises sans comparatif masculin, et des dispositions similaires pourraient être établies au Nouveau-Brunswick.

### ***Estimation et correction des iniquités salariales***

Une fois la valeur relative des emplois établie, des calculs sont effectués en vue d'estimer et de corriger toute iniquité salariale, le cas échéant. Dans l'exercice ou l'analyse de l'équité salariale, l'écart salarial entre les emplois à prédominance féminine et masculine chez un même employeur est calculé selon une autre méthodologie, appelée « comparaison des salaires ». Les employeurs utilisent une variété de méthodologies pour calculer les écarts salariaux dans des emplois de valeur égale ou comparable. Le rapport du Groupe de travail fédéral sur l'équité salariale de 2004, aussi appelé « rapport Bilson », présente de nombreuses méthodologies de comparaison des salaires, ainsi que les avantages et inconvénients de chacune. Les méthodologies les plus couramment abordées sont les suivantes :

- la méthode emploi-emploi, qui compare les salaires d'une classe d'emploi à prédominance féminine à ceux d'une classe d'emploi à prédominance masculine;
- la méthode de comparaison emploi-segment, qui compare les salaires d'une classe d'emploi à prédominance féminine à ceux d'un groupe de classes d'emploi à prédominance masculine de valeur égale ou similaire;
- la méthode de comparaison emploi-courbe salarial, qui compare une classe d'emploi à prédominance féminine à l'ensemble des classes d'emploi à prédominance masculine dans une même organisation; et
- la méthode de comparaison entre deux courbes salariales, qui compare la courbe salariale de toutes les classes d'emploi à prédominance féminine avec celles de toutes les classes d'emploi à prédominance masculine au sein d'une organisation.

Il existe aussi d'autres variantes, qui sont analysées plus en détail dans le rapport Bilson et dans des études par analyse de régression.

### **Éléments à prendre en compte**

**A. De quelle manière les iniquités doivent-elles être calculées?** Une consultation et une recherche attentives seront nécessaires en vue d'adopter la méthodologie la plus profitable pour l'atteinte de l'objectif de l'équité salariale : corriger la discrimination salariale selon le genre. Comme la sélection de la méthodologie d'évaluation des classes d'emploi, la façon de cibler les écarts salariaux pourrait être normalisée pour l'ensemble des employeurs. On pourrait également envisager une approche souple dans le choix de la méthodologie de comparaison des salaires.

La loi pourrait prévoir une méthodologie normalisée, ou encore l'employeur et l'agent négociateur ou les représentants des employés pourraient sélectionner leur propre méthode de comparaison des salaires dans une liste de méthodes approuvées et normalisées, sous réserve de l'approbation de l'organe directeur et de la démonstration du fait que la méthodologie choisie n'est pas discriminatoire sur le plan du genre.

## ***Maintien de l'équité salariale***

Le maintien de l'équité salariale est un processus continu dans le cadre duquel les employeurs doivent assurer un contrôle constant des plans d'équité salariale. Une fois l'équité salariale atteinte relativement à toute classe d'emploi, l'employeur doit mener un examen non discriminatoire sur le plan du genre de ses pratiques en matière d'équité salariale et apporter les correctifs nécessaires à leur maintien.

Voici ce que supposerait l'examen de l'équité salariale :

1. évaluation des classes d'emploi à prédominance féminine et masculine;
2. évaluation des classes d'emploi selon la méthodologie employée à l'adoption de l'équité salariale;
3. comparaison de la valeur du travail effectué dans des classes d'emploi à prédominance féminine et masculine;
4. estimation des écarts salariaux et établissement des iniquités, s'il en est;
5. application de tout rajustement nécessaire, de sorte que les classes d'emploi à prédominance féminine soient rémunérées comme les classes d'emploi à prédominance masculine pour un travail de valeur égale ou comparable

Le maintien de l'équité salariale est un processus s'apparentant à l'adoption initiale de l'équité salariale. Cependant, par la tenue régulière d'examens, on peut simplifier et rendre plus profitable le processus pour l'employeur et les employés. Le maintien de l'équité salariale supposera généralement de veiller à ce que les écarts salariaux ciblés et éliminés dans le cadre du plan d'équité salariale ne se représentent pas et que tout nouvel écart survenant soit corrigé par un exercice d'examen de l'équité salariale.

### **Éléments à prendre en compte**

- A. Quand l'examen courant doit-il se tenir?** Le moment de la tenue d'un examen de l'équité salariale doit aussi être réfléchi. Idéalement, le premier examen des pratiques équitables de rémunération d'un employeur se tient immédiatement après l'application du dernier correctif en matière d'équité salariale, s'il y a lieu, ou au plus tard de trois à cinq ans après l'entrée en vigueur du plan initial d'équité salariale et à chaque intervalle de trois à cinq ans par la suite.
- B. Quels facteurs, mis à part les examens courants prévus, doivent déclencher un processus d'examen?** Une fois l'équité salariale en place, des changements à une description de poste, à une classe d'emploi ou à la structure organisationnelle peuvent influencer sur les résultats de l'exercice initial d'équité salariale et amener des écarts salariaux discriminatoires entre des emplois dont la valeur égale ou comparable avait été établie au préalable dans le processus. Il faut aussi établir quelles circonstances dicteront la tenue d'un examen de l'équité salariale s'ajoutant aux examens courants précités. Au Nouveau-Brunswick et dans d'autres provinces du Canada, les événements suivants déclencheront toujours un exercice de maintien ou de révision de l'équité salariale :
- élimination d'une classe d'emploi;
  - création d'une classe d'emploi;
  - modification d'une classe d'emploi existante (visant l'un ou l'autre des quatre facteurs d'évaluation des emplois, comme les conditions de travail);
  - restructuration organisationnelle touchant les échelons salariaux;
  - changement organisationnel d'importance (ex. : fusion, acquisition, modification de la structure juridique, etc.).

- C. Qui doit participer aux examens de maintien de l'équité salariale?** Le travail de maintien est le prolongement direct du processus de réalisation de l'équité salariale. Étant donné qu'il doit y avoir continuité dans l'adoption, la réalisation et le maintien de l'équité salariale, on affectera idéalement au maintien de l'équité salariale les personnes qui avaient travaillé à sa mise en place (le même employeur, les mêmes agents négociateurs ou représentants des employés pour les classes d'emploi visées). Les résultats de chaque examen de maintien doivent aussi être communiqués avec tous les employés touchés.
- D. Quels outils doit-on employer pour les examens du maintien de l'équité salariale?** Pour faire respecter le principe de la continuité inhérent au maintien de l'équité salariale, les employeurs devront prendre les mesures nécessaires au sein de chacune de leurs entités ayant fait l'objet de l'exercice d'équité salariale. Les mêmes méthodes, outils et processus ayant servi à élaborer le plan d'équité salariale (méthodologies d'évaluation des emplois et de comparaison des salaires) devront être employés pour le maintien de l'équité salariale durant l'exercice d'examen.

### ***Gouvernance de l'équité salariale : Application et encadrement***

Comme avec toute autre loi, un encadrement est nécessaire pour favoriser la compréhension et assurer la conformité. La *Loi de 2009 sur l'équité salariale* en vigueur actuellement est encadrée par le Bureau de l'équité salariale, selon l'article 29 de cette dernière. Étant donné que la future loi se voudra plus proactive et exhaustive et s'appliquera à un plus grand nombre d'employeurs et d'employés, elle pourrait exiger un encadrement, une formation, une application et des méthodes de règlement des différends élargis.

Ailleurs où d'autres exigences proactives en matière d'équité salariale s'appliquent, il y a différents organes directeurs : on voit des commissions autonomes consacrées à l'équité salariale (qui assurent l'encadrement, le soutien, l'application et le règlement de différends) de même que des tribunaux indépendants de l'équité salariale (qui traitent les appels et entendent les causes quand le règlement de différends n'est pas possible). D'autres administrations ont fusionné la commission sur l'équité salariale à d'autres commissions des droits du travail et portent des causes devant des tribunaux du travail.

#### **Éléments à prendre en compte**

- A. Quelle serait la structure appropriée d'une entité administrative?** Un élargissement de la portée de la loi sur l'équité salariale supposerait une augmentation des responsabilités de l'organe d'encadrement. De nouvelles fonctions, pourraient inclure l'analyse des plaintes et différends, la prestation de services de médiation et l'exécution de vérifications proactives. D'autres rôles pourraient porter sur la recherche, la formation et les services administratifs, par exemple le suivi auprès des employeurs quant aux exigences sur la production de rapports. Que le Bureau de l'équité salariale conserve les mandats d'encadrement et d'application de la loi ou qu'un autre modèle de gouvernance soit choisi, les besoins financiers, en bureaux et en ressources humaines d'une entité élargie devront être pris en compte dans l'établissement du modèle d'encadrement.
- B. Quels sont les rôles et responsabilités des entités administratives?** Peu importe la formule d'organe directeur choisie, la fonction d'encadrement des agences mandatées doit comprendre l'application de la nouvelle loi. Dans l'établissement de leur rôle, les responsabilités potentielles suivantes doivent être prises en considération :
- enquête sur les plaintes de contraventions alléguées à la loi;
  - aide aux parties en milieu de travail pour le règlement de différends qui peuvent survenir durant l'application, l'atteinte et le maintien de l'équité salariale;
  - surveillance/vérification des employeurs pour assurer le respect de la loi, comme dans d'autres provinces et territoires;

- traitement de rapports d'employeurs sur leur progression en matière d'équité salariale;
- mesures à suivre par l'agence responsable de l'encadrement dans les cas de non conformité, par exemple conférer à l'organe directeur le pouvoir d'émettre des ordonnances à l'intention d'un employeur ou d'un agent négociateur; offre de services de médiation aux parties d'un différend ou d'une plainte lorsque possible ou désignation d'un arbitre, etc.

**C. Quels mécanismes de règlement des différends peuvent être requis?** Pour les cas donnant lieu à des différends, les options comprennent ce qui suit : 1) s'assurer que l'agence responsable de l'encadrement dispose de pouvoirs de règlement des différends, 2) créer un tribunal indépendant d'équité salariale, comme ailleurs, ou 3) porter les causes devant un tribunal existant, comme la Commission du travail et de l'emploi. Les motifs pour porter plainte ou pour un différend doivent aussi être considérés dans l'élaboration de la nouvelle loi.

## Conclusion

---

En grande partie, le travail entrepris au Nouveau-Brunswick en ce qui a trait à l'équité salariale relève d'innovations et de concepts adaptés aux besoins de la population néo-brunswickoise. Ainsi, nombre d'outils et de ressources produits sont uniques à la province. Alors que nous poursuivrons notre travail relatif à l'équité salariale, il sera important de préserver cette philosophie consistant à produire des politiques et programmes au service de la population. Le présent document de travail a dressé le contexte d'un élargissement de la portée de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

Ce document de discussion fournit une base pour collaborer avec des employeurs et parties prenantes afin de trouver des façons de bonifier et d'élargir la loi existante sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

L'approche décrite dans les présentes et les éléments à prendre en compte des sections qui précèdent visent à alimenter les idées et la discussion sur l'élargissement de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

Au cours des semaines à venir, des consultations seront tenues sur les questions et éléments à considérer abordés dans le présent document. Ces consultations donneront à l'ensemble de la population néo-brunswickoise la possibilité de présenter son point de vue et de formuler d'autres suggestions. Il s'agira d'une mesure importante de promotion de l'égalité de la femme dans notre province.

## Annexe A : Lexique terminologique sur l'équité salariale

---

Bien que l'on emploie fréquemment de manière interchangeable les termes ci-dessous, ils ne signifient pas la même chose.

**Équité en matière d'emploi:** l'élimination des obstacles à l'emploi pour certains groupes désignés tels que les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones, et les minorités visibles.

**Égalité salariale/Parité salariale:** un salaire égal pour un même travail, indépendamment du sexe de l'employé (c.-à-d. un homme et une femme travaillant dans le même poste pour le même employeur).

**Équité salariale:** un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable entre un emploi à prédominance féminine et un emploi à prédominance masculine sous le même employeur (par ex. une caissière comparée à un préposé à l'entrepôt; une infirmière comparée à un électricien, etc.). Autrement dit, les emplois sont différents mais les qualifications requises, les responsabilités, l'effort requis et les conditions de travail sont de valeur égale ou comparable à l'employeur.

**Valeur de marché:** salaire payé selon la valeur des compétences correspondant avec le marché.

**Écart salarial (à l'heure):** La différence entre les salaires horaires moyens des hommes et les salaires horaires moyens des femmes.

**Écart salarial (annuel):** La différence entre la rémunération annuelle moyenne des hommes et la rémunération annuelle moyenne des femmes.

## Annexe B : Examen par administration – Lois sur l'équité salariale au Canada

Préparé par la Direction de l'égalité des femmes, gouvernement du Nouveau-Brunswick

Administration	Loi/initiative/ programme sur l'équité salariale	Application : Secteur public Secteur privé	Information supplémentaire
Alberta	Pas de loi précise sur l'équité salariale  <i>Loi albertaine sur les droits de la personne</i>	-Secteurs privé et public	Disposition sur le salaire égal pour un travail égal
Ontario	<i>Loi sur l'équité salariale</i>	-Loi proactive -S'applique aux employeurs du secteur privé (comptant 10 employés et plus) et aux employeurs du secteur public. Comprend trois méthodes d'évaluation des emplois : 1) la méthode d'un emploi à l'autre, qui compare directement les classes d'emploi à prédominance féminine et masculine au sein d'une même organisation; 2) la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, qui compare indirectement les classes d'emploi à prédominance féminine avec un groupe représentatif de classes d'emploi à prédominance masculine au sein d'une même organisation; 3) La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur – employée en dernier recours et seulement accessible au secteur public élargi. La comparaison est effectuée selon la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle.	Il n'y a eu aucun changement à la loi ni aucune nouvelle politique ni initiative pour inciter les décideurs inclure à leur démarche une analyse visant à « éliminer l'impact de la disparité salariale selon le genre ».
	<i>Loi sur les normes d'emploi</i>	-Secteurs privé et public	Disposition sur le salaire égal pour un travail égal
	Programme pilote des écarts salariaux	-S.O.	Le Bureau de l'équité salariale a lancé le Programme des écarts salariaux, conçu pour que l'on puisse examiner les données actuelles sur la rétribution et évaluer la probabilité d'écarts salariaux entre les genres chez les employés non syndiqués dans les lieux de travail du secteur privé en Ontario. Élaboration d'une Stratégie pour l'équité salariale entre les genres mettant à profit les progrès réalisés jusqu'à présent.
	Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les genres	-S.O.	Lancé en 2015 dans le but d'entreprendre des démarches pour promouvoir l'égalité hommes-femmes et de soutenir le travail visant à éliminer la disparité salariale selon le genre en Ontario. Rapport du comité directeur : <a href="https://www.ontario.ca/page/final-report-and-recommendations">https://www.ontario.ca/page/final-report-and-recommendations</a>
	Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les genres	-S.O.	Voir la page : <a href="#">Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les genres</a>

Québec	<p><i>Loi sur l'équité salariale</i></p> <p><i>Charte des droits et des libertés</i></p> <p>Programme d'obligation contractuelle (1989)</p>	<p>-Loi proactive -S'applique aux employeurs des secteurs privé et public (qui comptent 10 employés et plus – méthodologie établie et réglementation adaptée aux entreprises sans comparatif masculin.)</p> <p>- Secteurs privé et public</p> <p>- Secteur privé – Employeurs comptant plus de 100 employés et employeurs qui obtiennent un contrat ou une subvention de 100 000 \$ ou plus.</p>	<p>La CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) du Québec a annoncé la tenue d'enquêtes sur les employeurs qui devaient mener une initiative d'équité salariale avant le 31 décembre 2010, mais qui ne l'ont pas encore fait. Les employeurs en défaut de se conformer aux obligations de la loi pourront se voir imposer des amendes 1 000 \$ à 45 000 \$.</p> <p>Disposition sur le salaire égal pour un travail égal et renvoi à la <i>Loi sur l'équité salariale</i>.</p> <p>Obligation de mettre de l'avant un programme d'action positive pour les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes souffrant d'une incapacité. Les employeurs doivent rendre compte de leur progression. Il y a aussi la <i>Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics</i>.</p>
Fédéral	<p><i>Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)</i></p> <p><i>Loi visant à établir un régime proactif d'équité salariale dans les secteurs public et privé fédéraux (Loi sur l'équité salariale) présentée le 29 octobre 2018</i></p>	Secteurs privé et public assujettis à la réglementation fédérale	<p>Étant donné que la disposition visant l'équité salariale se trouvant à l'article 11 de la LCDP depuis 1977 s'agit d'un mécanisme fondé sur les plaintes, le gouvernement fédéral s'est engagé à proposer une nouvelle loi proactive, et a présentée celle-ci le 29 octobre 2018.</p> <p>Document d'information sur la nouvelle Loi : <a href="https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2018/10/document-dinformation-sur-lequite-salariale.html">https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2018/10/document-dinformation-sur-lequite-salariale.html</a></p>
Nouveau-Brunswick	<p><i>Loi sur l'équité salariale</i></p> <p>Rapport sur la progression de l'égalité des femmes dans le cadre du Plan du Nouveau-Brunswick pour les familles</p> <p><i>Loi sur les droits de la personne</i></p> <p><i>Loi sur les normes d'emploi</i></p>	<p>- Secteur public</p> <p>- Secteurs public et privé</p> <p>- Secteurs public et privé</p>	<p>Plan : <a href="#">Plan du N.-B. pour les familles – Faire progresser l'égalité des femmes</a>.</p> <p>Communiqué de presse : <a href="#">Faire progresser l'égalité des femmes</a></p> <p>Discrimination interdite</p> <p>Disposition sur le salaire égal pour un travail égal</p>

Terre-Neuve-et-Labrador	<p>Pas de loi précise sur l'équité salariale</p> <p>Entente entre le gouvernement et cinq syndicats sur la tenue d'un examen du système de classification</p> <p><i>Code des droits de la personne</i></p>	<p>-S.O.</p> <p>- Secteur public</p> <p>- Secteurs public et privé</p>	<p>Disposition sur le salaire égal pour des fonctions similaires</p>
Île-du-Prince-Édouard	<p><i>Loi sur l'équité salariale</i></p> <p><i>Loi sur les droits de la personne</i></p> <p>Manuel des politiques et méthodes de Ressources humaines</p>	<p>-Secteur public</p> <p>-Secteurs public et privé</p> <p>- Secteur public</p>	<p>Disposition sur le salaire égal pour un travail de valeur égale. La province continue de surveiller la disparité salariale qui était, en 2017, la plus faible au Canada, à -1,9 %.</p> <p>Interdit le versement de salaires différents sur toute base discriminatoire.</p> <p>Politique sur la diversité et l'équité – instaurer un milieu de travail reflétant la diversité de la population desservie, et favoriser un climat de travail qui reconnaît, respecte et accueille la « diversité des personnes ».</p>
Nouvelle-Écosse	<p><i>Loi sur l'équité salariale</i></p> <p><i>Code des normes du travail</i></p>	<p>-Secteur public, universités et municipalités incluses</p> <p>- Secteurs privé et public (sauf les écoles)</p>	<p>Augmenter le salaire des employés dans des classes d'emploi à prédominance féminine d'après des processus ou les prescriptions de cette loi où, si en raison d'une discrimination selon le genre, les employés visés touchent une rétribution inférieure à ce qu'ils devraient obtenir selon les principes du salaire égal pour un travail de valeur égale. Le processus présenté est similaire à celui prescrit dans la loi du Nouveau-Brunswick.</p> <p>-Disposition sur le salaire égal pour un travail égal</p>
Manitoba	<p><i>Loi de 1985 sur l'équité salariale</i></p> <p><i>Code des droits de la personne</i></p> <p><i>Code des normes du travail</i></p>	<p>-Service public, universités, sociétés de la Couronne et établissements de soins de santé</p> <p>- Secteurs public et privé</p> <p>- Secteurs public et privé</p>	<p>Pas de disposition visant les plaintes dans la Loi.</p> <p>Salaire égal pour un travail égal</p> <p>Un salaire égal pour un travail égal effectué par une femme et un homme assumant des fonctions équivalentes ou très similaires au sein d'un même établissement.</p>

Saskatchewan	Pas de loi précise sur l'équité salariale		
	Le gouvernement a adopté l'équité salariale et l'équité interne dans le secteur public selon un cadre de salaire égal pour un travail égal et d'équité salariale. (1997)	-Secteur public	Régit maintenant l'introduction de plans d'évaluation des emplois dans le secteur public élargi et constitue la base de l'ensemble de la classification et des régimes de rémunération.
	<i>Loi sur les normes du travail</i>	-Secteurs public et privé	La loi sert à la promotion et à la protection des droits et de l'égalité en Saskatchewan. Les employeurs ne doivent pas faire preuve de discrimination entre les hommes et les femmes effectuant un travail similaire.
Colombie-Britannique	Pas de loi précise		
	<i>Code sur les droits de la personne</i>	-Secteurs public et privé	Interdit la discrimination selon le genre dans le cas de travail similaire ou très semblable.
Nunavut	Pas de loi précise		
	Accord sur les revendications territoriales du Nunavut	-Secteur public	Augmente la représentation des Inuits dans la fonction publique et met sur pied des programmes d'emploi et de formation pour les travailleurs inuits.
T.-N.-O.	Pas de loi précise		
	<i>Loi sur les droits de la personne</i>	-Secteurs public et privé	Interdit de verser un salaire inférieur à des personnes en contrepartie d'un travail similaire ou très semblable.
	<i>Loi sur la fonction publique</i>	-Secteur public	Il ne doit y avoir aucune disparité salariale entre les hommes et les femmes effectuant un travail d'égale valeur dans un même établissement
Yukon	Pas de loi précise		
	<i>Loi sur les droits de la personne du Yukon</i>	-Secteurs public et privé	Disposition sur le salaire égal pour un travail de valeur égale

## Annexe C : Loi de 2009 sur l'équité salariale

---

### CHAPTER P-5.05

#### Loi de 2009 sur l'équité salariale

Sanctionnée le 19 juin 2009

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, édicte:

### INTERPRÉTATION

#### Définitions

1 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

« agent négociateur » Un agent négociateur au sens de la définition qu'en donne la Loi relative aux relations de travail dans les services publics qui représente les employés visés par la présente loi et, s'il n'y a pas d'agent négociateur, désigne un représentant des employés. (bargaining agent)

« Bureau » Le Bureau de l'équité salariale établi en vertu du paragraphe 29(1). (Bureau)

« classification à prédominance féminine » Classification d'emplois qui répond à l'une ou l'autre des descriptions suivantes : (female-dominated classification)

a) une classification d'emplois dans laquelle il y a au moins dix titulaires dont au moins 60 % pour cent sont des femmes;

b) une classification d'emplois dans laquelle il y a au moins dix titulaires et que l'employeur et l'agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés conviennent, en se fondant sur l'exercice historique de la classification d'emplois ou d'autres critères similaires, de considérer comme une classification à prédominance féminine.

« classification à prédominance masculine » Classification d'emplois qui répond à l'une ou l'autre des descriptions suivantes : (male-dominated classification)

a) une classification d'emplois dans laquelle il y a au moins dix titulaires dont au moins 60 % sont des hommes;

b) une classification d'emplois dans laquelle il y a au moins dix titulaires et que l'employeur et l'agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés conviennent, en se fondant sur l'exercice historique de la classification d'emplois ou d'autres critères similaires, de considérer comme une classification à prédominance masculine.

« classification d'emplois » Les postes qui, au sein de la même partie, soit la partie I, soit la partie II ou soit la partie III des services publics, auxquels sont attachés des fonctions et des responsabilités similaires et qui exigent des qualifications et des compétences similaires et, pour lesquelles les échelles de rémunération sont les mêmes, et il en va ainsi pour les postes au sein de chaque organisation qui relève des entités nommés à la partie IV. (job classification)

« directrice » La personne nommée directrice du Bureau en application d'un paragraphe 29(1). (Director)

« employé » Personne qui travaille au sein des services publics, mais ne s'entend pas d'un premier dirigeant. (employee)

« employeur » Sa Majesté du chef de la province représentée par le Conseil du Trésor quant aux parties I, II et III de l'annexe 1 de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics et pour ce qui est de la partie IV de la même annexe, les différentes entités qui y sont nommées. (employer)

« équité salariale » Mesure compensatoire qui est fondée principalement sur la valeur relative du travail effectué, sans égard au sexe des employés, et s'entend également de l'exigence pour un employeur de ne pas établir ou maintenir de distinction entre la rémunération versée aux employés féminins et masculins qui exécutent un travail de valeur égale ou comparable. (pay equity)

« ministre » Le membre du Conseil exécutif à qui l'application de la présente loi est confiée. (Minister)

« partie I des services publics » Les subdivisions des services publics de la province figurant à la partie I de l'annexe I de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics. (Part I of the Public Service)

« partie II des services publics » Les subdivisions des services publics de la province figurant à la partie II

de l'annexe I de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.(Part II of the Public Service)  
« partie III des services publics » Les subdivisions des services publics de la province figurant à la partie III de l'annexe I de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.(Part III of the Public Service)

« partie IV des services publics » Les subdivisions des services publics de la province figurant à la partie IV de l'annexe I de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.(Part IV of the Public Service)

« premier dirigeant » L'administrateur général ou le premier dirigeant d'une subdivision des services publics ou la personne qui, peu importe son titre, occupe un poste semblable dans une subdivision des services publics quelle qu'elle soit. (chief executive)

« président » Le président de la Commission du travail et de l'emploi nommé en vertu de la Loi sur la Commission du travail et de l'emploi.(Chairperson)

« rémunération » Salaire et traitement du temps régulier.(pay)

« représentant des employés » Personne nommée en vertu de l'article 11 pour représenter des employés visés par la présente loi qui n'ont pas d'agent négociateur.(employee representative)

« services publics » Les différentes subdivisions des services publics de la province qui à l'occasion sont précisées et qui figurent à la partie I, partie II, partie III ou partie IV de l'annexe I de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.(Public service )

« système non discriminatoire d'évaluation des postes » Système qui permet de déterminer la valeur relative des postes au sein d'une même organisation, qui tient compte à la fois des points communs aux femmes et aux hommes et de leurs différences.(nondiscriminatory job evaluation system)

2016, ch. 37, art. 135

### **Valeur du travail exécuté**

2Le critère à utiliser pour établir la valeur du travail exécuté aux fins de la présente loi consiste en une combinaison de l'habileté, de l'effort et de la responsabilité ordinairement requis pour l'exécution du travail et des conditions dans lesquelles le travail est exécuté.

## **OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI**

### **Objet**

3La présente loi a pour objet la mise en oeuvre de l'équité salariale au sein de chacune des parties I, II et III des services publics et au sein de toute organisation qui relèvent des entités nommées à la partie IV des services publics.

### **Champ d'application**

4(1)La présente loi s'applique aux employés qui travaillent au sein des services publics.

4(2)La présente loi ne s'applique pas à un employeur de la partie IV des services publics qui a moins de dix employés.

### **Différences dans la rémunération**

5La présente loi ne saurait empêcher une différence de rémunération entre une classification à prédominance féminine et une classification à prédominance masculine si l'employeur peut démontrer que la différence résulte

- a) d'un régime d'ancienneté officiel exempt de discrimination fondée sur le sexe;
- b) d'un programme d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement des employés dont peuvent se prévaloir également les employés féminins et les employés masculins et qui mène à l'avancement de ceux qui y participent;
- c) d'un régime de rémunération au mérite fondé sur un système officiel d'évaluation du rendement préalablement porté à la connaissance des employés et exempt de discrimination fondée sur le sexe;
- d) à la pratique de blocage de poste à la suite duquel un poste a été déclassé à un niveau moindre

et que la rémunération de l'employé a été gelée ou que toute augmentation de sa rémunération a été suspendue jusqu'à ce que la rémunération reliée au poste ainsi déclassé devienne égale ou supérieure à la rémunération de l'employé;

e) de l'absence de main-d'oeuvre compétente qui engendre une inflation temporaire de la rémunération provoquée par la difficulté qu'éprouve l'employeur à recruter des employés satisfaisant aux exigences des postes d'une classification d'emplois.

### **Incompatibilité**

6(1) Sous réserve du paragraphe (2), en cas de conflit entre une disposition de la présente loi ou des règlements pris sous son régime et une disposition d'une autre loi ou des règlements pris sous son régime, la présente loi et les règlements pris sous son régime ont préséance.

6(2) Rien à la présente loi ne limite ni n'abroge une obligation de l'employeur ou tout droit des salariés prévus à l'article 37.1 de la Loi sur les normes d'emploi.

## **MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

### **Obligation de l'employeur quant à la mise en oeuvre de l'équité salariale**

7 L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre en oeuvre l'équité salariale au sein de chacune des parties I, II ou III des services publics ou de son organisation s'il s'agit d'une entité nommée à la partie IV des services publics.

### **Comparaisons entre les classifications à prédominance féminine et masculine**

8(1) Afin de mettre en oeuvre l'équité salariale, des comparaisons qui portent sur la rémunération et la valeur du travail exécuté entre les classifications à prédominance féminine et les classifications à prédominance masculine sont effectuées au sein de la partie I, II ou III des services publics ou au sein de toute organisation qui relève d'une entité nommée à la partie IV des services publics.

8(2) Aux fins de faire des comparaisons entre les classifications à prédominance féminine et les classifications à prédominance masculine comme le prévoit le paragraphe (1), la rémunération sur une base horaire est utilisée.

### **Présomption quant au respect des obligations de mise en oeuvre de l'équité salariale**

9 Un employeur est réputé avoir respecté la présente loi, lorsqu'il redresse ses pratiques de rétribution de façon à ce que les classifications à prédominance féminine reçoivent le taux de rémunération égal à la moyenne ou à la moyenne projetée du taux de rémunération des classifications à prédominance masculine exécutant un travail de valeur égale ou comparable.

### **Interdictions lors de la mise en oeuvre de l'équité salariale**

10(1) Nonobstant toute autre disposition de la présente loi, un employeur ne peut, pour mettre en oeuvre l'équité salariale, faire ce qui suit :

- a) réduire ou geler la rémunération d'un employé ou bloquer son poste;
- b) placer un employé à un échelon inférieur de l'échelle de rémunération qui a été redressée à la hausse.

10(2) Nonobstant toute autre disposition de la présente loi, les redressements de rémunération faits par l'employeur qu'exige la présente loi ne peuvent être faits que conformément aux règlements.

## PROCESSUS DE MISE EN OEUVRE

### Nomination d'un représentant des employés

11(1) L'employeur doit, quant aux classifications à prédominance féminine qui ne font pas partie d'une unité de négociation, s'assurer qu'un représentant des employés est nommé pour représenter les intérêts de l'une ou de plusieurs de ces classifications dans le cadre de la mise en oeuvre de l'équité salariale.

11(2) La directrice peut nommer un représentant des employés, si demande lui en est faite, après que la demande d'un employé qui fait partie d'une classification à prédominance féminine visée au paragraphe (1) eut été faite à son employeur si trente jours après, sa demande est restée lettre morte. La directrice qui nomme un représentant des employés doit en donner avis à l'employeur.

### Conduite des parties lors du processus de mise en oeuvre de l'équité salariale

12(1) Dans le processus de mise en oeuvre de l'équité salariale, l'employeur et les agents de négociation qui représentent les employés concernés des services publics doivent faire ce qui suit :

a) se rencontrer et fixer la procédure qu'ils suivront pendant le processus de mise en oeuvre de l'équité salariale;

b) communiquer l'un à l'autre les renseignements qu'ils détiennent et qui sont pertinents au processus de mise en oeuvre de l'équité salariale;

c) négocier de bonne foi, en faisant tous les efforts possibles pour aboutir à un accord concernant le processus de mise en oeuvre de l'équité salariale.

12(2) Le processus prévu au paragraphe (1) doit débuter dans les soixante jours de l'entrée en vigueur de la présente loi et se déroule indépendamment des négociations menées aux fins de conclure une convention collective. Ce délai peut néanmoins être prolongé par la directrice.

### Accords quant à l'équité salariale

13(1) Un employeur et les agents négociateurs concernés doivent dans les douze mois de l'entrée en vigueur de la présente loi ou un délai plus long imparti par la directrice, s'efforcer d'aboutir à un accord qui porte sur ce qui suit :

a) le choix d'un système non discriminatoire d'évaluation des postes;

b) l'identification de toutes les classifications à prédominance féminine et de toutes les classifications à prédominance masculine;

c) la manière selon laquelle le système d'évaluation des emplois doit être appliqué aux classifications à prédominance féminine et aux classifications à prédominance masculine.

13(2) L'employeur et les agents négociateurs concernés doivent dans les vingt-quatre mois de l'entrée en vigueur de la présente loi ou dans un délai plus long imparti par la directrice, faire ce qui suit :

a) appliquer le système non discriminatoire d'évaluation des postes de façon à déterminer la valeur du travail exécuté par les classifications à prédominance féminine et à déterminer la valeur du travail exécuté par les classifications à prédominance masculine et les comparer;

b) s'efforcer de parvenir à un accord par lequel ils cernent les iniquités entre les classifications à prédominance féminine et les classifications à prédominance masculine exécutant un travail de valeur égale ou comparable.

13(3) L'employeur détermine dès lors, la part du montant des redressements de rémunération qui revient à chacune des classifications à prédominance féminine et comment cela sera fait et en avise par écrit l'agent négociateur concerné.

13(4) Les redressements de rémunération faits par l'employeur de la façon annoncée dans l'avis écrit ont préséance sur ce que prévoient les dispositions de toutes les conventions collectives pertinentes ou de celles intervenues à toute étape de la mise en oeuvre de l'équité salariale tout en étant réputés en faire partie intégrante.

### Prolongation des délais

14 Si l'employeur ou l'agent négociateur croit qu'il ne pourra pas respecter un délai imparti par l'article 13, il peut demander à la directrice de prolonger le délai en question ce que la directrice peut faire une ou plusieurs fois; mais en aucun cas une telle prolongation de délai ne saurait dépasser trois mois.

### **Rapport au Bureau**

15 L'employeur présente au Bureau un rapport d'étape quant à la mise en oeuvre de l'équité salariale dans les vingt-cinq mois de l'entrée en vigueur la présente loi.

### **Communication aux employés concernés**

16 L'employeur s'assure que le point sur le processus de mise en oeuvre de l'équité salariale ainsi que sur le résultat du processus soit fait de temps à autre et que les employés concernés en soient informés.

### **Nomination d'un arbitre**

17(1) S'il est manifeste que l'employeur et les agents négociateurs concernés ne réussiront pas à conclure l'accord visé au paragraphe 13(1) ou à l'alinéa 13(2)b dans les délais impartis, l'employeur et les agents négociateurs concernés peuvent conjointement demander au président la nomination d'un arbitre pour trancher les questions en litige. La demande se fait par écrit.

17(2) Si l'employeur et les agents négociateurs concernés ne réussissent pas à conclure l'accord visé au paragraphe 13(1) ou à l'alinéa 13(2)b deux mois avant l'expiration du délai imparti, l'employeur et les agents négociateurs concernés doivent, conjointement, demander au président la nomination d'un arbitre pour trancher les questions en litige. La demande se fait par écrit.

17(3) La demande de nomination d'un arbitre est accompagnée d'un exposé des questions en litige préparé conjointement par l'employeur et l'agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés.

17(4) Le président nomme un arbitre dans les cinq jours de la demande à cet effet et il lui fait en même temps parvenir une copie de l'exposé mentionné au paragraphe (3).

### **Attributions de l'arbitre**

18(1) Sous réserve de la présente loi et des règlements, l'arbitre nommé en vertu de la présente loi établit les règles régissant la conduite de l'instance mais il doit donner l'entière possibilité à l'employeur et à l'agent négociateur concerné ou aux agents négociateurs concernés de présenter des éléments de preuve et de faire des observations.

18(2) L'arbitre jouit, relativement à une audience tenue en vertu de la présente loi, de tous les pouvoirs et privilèges des commissaires en vertu de la Loi sur les enquêtes et des règlements pris sous son régime.

### **La Loi sur l'arbitrage ne s'applique pas**

19 La Loi sur l'arbitrage ne s'applique pas aux arbitrages prévus par la présente loi.

### **Sentence arbitrale**

20(1) L'arbitre doit, après avoir donné l'entière possibilité à l'employeur et à l'agent négociateur concerné ou aux agents négociateurs concernés de présenter des éléments de preuve et de faire des observations, rendre une sentence arbitrale.

20(2) La sentence arbitrale

a) doit être compatible avec les dispositions de la présente loi et de ses règlements;

b) doit décider seulement de la question ou des questions soumises à l'arbitre par le président;

c) doit être rendue par écrit et signée par l'arbitre, dans les soixante jours de sa nomination;

d) lie l'employeur, l'agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés et les employés visés par la présente loi représentés par l'agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés, et elle ne peut être mise en question ni faire l'objet de révision.

20(3) Nonobstant le paragraphe (2), l'employeur et l'agent négociateur concerné ou les agents négociateurs concernés peuvent, dans les quatorze jours qui suivent la date à laquelle la sentence arbitrale est rendue, convenir, et ce par écrit, de modifier toute disposition de la sentence arbitrale et ces modifications sont réputées en faire partie à partir de la date à laquelle ils ont convenu des modifications.

### **Question non tranchée peut être soumise de nouveau à l'arbitre**

21 Si, quant à une sentence arbitrale rendue en vertu de la présente loi, il appert à l'employeur ou à tout agent négociateur concerné, que l'arbitre n'a pas décidé d'une question en litige qui lui était soumise, l'employeur ou l'agent négociateur concerné peut, dans les sept jours de la sentence arbitrale, soumettre de nouveau la question à l'arbitre qui doit en décider tout comme si elle lui avait été soumise en vertu de l'article 17.

### **Remplacement d'un arbitre**

22 Un arbitre nommé en vertu de la présente loi peut être remplacé par le président à la demande de l'employeur ou de tout agent négociateur concerné en tout temps avant que l'arbitre ne rende sa sentence.

### **Rémunération de l'arbitre**

23(1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), la rémunération et les frais de l'arbitre sont pris en charge par l'employeur et l'agent négociateur à parts égales.

23(2) Si la demande de nomination d'un arbitre est faite par un représentant des employés et l'employeur, la rémunération et les frais de l'arbitre sont pris en charge par l'employeur.

23(3) Un arbitre nommé en vertu de la présente loi reçoit la rémunération et une allocation pour frais fixées ou non par le lieutenant-gouverneur en conseil.

## **MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

### **Obligation de l'employeur quant au maintien de l'équité salariale**

24 L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires au maintien de l'équité salariale au sein de chacune des parties I, II ou III des services publics ou de son organisation s'il s'agit d'une entité nommée à la partie IV des services publics.

### **Maintien de l'équité salariale**

25(1) Après avoir atteint l'équité salariale dans une classification d'emplois, avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, l'employeur fait ce qui suit :

- a) il fait un examen non discriminatoire de ses pratiques d'équité salariale conformément aux règlements;
- b) il fait les redressements nécessaires pour assurer le maintien de l'équité salariale.

25(2) L'employeur doit faire rapport au Bureau des conclusions de son examen dans les trente jours après l'avoir terminé.

### **Interdictions quant au maintien de l'équité salariale**

26(1) Nonobstant toute autre disposition de la présente loi, un employeur ne peut, afin de maintenir l'équité salariale, faire ce qui suit :

- a) réduire ou geler la rémunération d'un employé ou bloquer son poste;
- b) placer un employé à un échelon inférieur de l'échelle de rémunération qui a été redressée à la hausse.

26(2) Nonobstant toute autre disposition de la présente loi, les redressements de rémunération faits par l'employeur pour maintenir l'équité salariale ne peuvent être faits que conformément aux règlements.

### **Communication aux employés concernés**

27 L'employeur s'assure que le point sur le maintien de l'équité salariale est fait de temps à autre et que les employés concernés en soient informés.

## **PROCESSUS DE MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ENTAMÉ AVANT LE 1<sup>er</sup> AVRIL 2010**

### **Conformité à la loi déterminée**

28(1) L'employeur qui a commencé ou terminé un processus de mise en oeuvre de l'équité salariale avec un agent de négociation avant le 1<sup>er</sup> avril 2010 doit, à la demande de la directrice et à la date indiquée, lui remettre un rapport qui décrit le processus qu'ils ont suivi. Le rapport doit aussi montrer une comparaison entre le processus suivi et celui qu'exige la présente loi.

28(2) Si la directrice conclut que l'employeur a, dans une large mesure respecté les dispositions de la présente loi, comme il en aurait été tenu si la présente loi avait été en vigueur, la directrice doit en aviser et l'employeur et l'agent de négociation.

28(3) Quant à la question de savoir si l'employeur a respecté la présente loi, la directrice au doit déterminer

si le processus suivi par l'employeur comprend :

- a) le choix d'un système non discriminatoire d'évaluation des postes;
- b) l'identification des classifications d'emplois à prédominance féminine et des classifications à prédominance masculine;
- c) la détermination de la valeur des classifications d'emplois, une comparaison entre elles, le fait que les iniquités ont été cernées et les redressements de rémunération qui ont été déterminés, le cas échéant;
- d) les modalités de versement des montants des redressements de rémunération.

28(4) Si la directrice conclut que, jusqu'à l'étape où il en est rendu au 1er avril 2010, l'employeur a respecté les dispositions de la présente loi, elle en avise l'employeur et l'agent de négociation, et dès lors, l'employeur peut poursuivre son processus de mise en oeuvre de l'équité salariale.

28(5) Si la directrice conclut que, jusqu'à l'étape où il en est rendu au 1er avril 2010, l'employeur n'a pas respecté les dispositions de la présente loi, elle peut donner des conseils à l'employeur afin de l'aider à corriger cette situation et l'employeur doit s'assurer que les exigences de la présente loi sont remplies avant de poursuivre son processus de mise en oeuvre de l'équité salariale.

## **BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

### **Bureau de l'équité salariale**

29(1) Le ministre crée le Bureau de l'équité salariale lequel est formé d'un ou de plusieurs fonctionnaires au sens de la Loi sur la Fonction publique et parmi lesquels il nomme la directrice.

29(2) Le Bureau peut faire ce qui suit :

- a) fournir des renseignements sur l'équité salariale à tout employé, tout employeur ou tout agent négociateur;
- b) prêter assistance et donner des conseils aux employeurs, aux employés et aux agents négociateurs lors de la mise en oeuvre de l'équité salariale et quant à son maintien;
- c) demander des renseignements aux employeurs de façon à faire le suivi de la mise en oeuvre de l'équité salariale et de son maintien;
- d) faire l'examen des processus de mise en oeuvre de l'équité salariale suivi par les employeurs qui ont atteint l'équité salariale ou qui sont sur le point de l'atteindre et leur prêter assistance;
- e) préparer et maintenir des statistiques concernant l'équité salariale;
- f) préparer et distribuer le matériel didactique concernant l'équité salariale;
- g) voir au processus de mise en oeuvre de l'équité salariale que doit suivre un employeur et les agents négociateurs concernés et leur prêter assistance;
- h) donner des renseignements, prêter assistance et donner des conseils aux employeurs, aux employés et aux agents négociateurs qui ne sont pas visés par la présente loi;
- i) exercer les attributions que lui confient les règlements.

29(3) Le Bureau présente au ministre un rapport annuel qui fait état des progrès de la mise en oeuvre de l'équité salariale et de son maintien.

## **RÈGLEMENTS**

### **Pouvoirs de réglementation**

30 Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, faire ce qui suit :

- a) prévoir les règles applicables aux redressements de rémunération qui découlent de la mise en oeuvre ou du maintien de l'équité salariale, y compris la date à laquelle ils doivent être faits, les restrictions liées au montant de la feuille de paie mis à la disposition de l'équité salariale, le délai au cours duquel les montants de redressement sont versés et en définir les limites et en imposer les restrictions ;
- b) fixer la procédure qui régit le déroulement des instances devant un arbitre nommé en vertu de la présente loi;
- c) fixer le moment et décider dans quelles circonstances l'examen des pratiques relatives au maintien de l'équité salariale doit être fait;
- d) fixer les règles relatives au maintien de l'équité salariale, y compris le processus à suivre, à quel moment

- il est fait et sur quoi porte le processus;
- e) prendre des dispositions relatives aux formules pour les fins de la présente loi ou des règlements;
  - f) confier d'autres attributions à la directrice ou au Bureau.

## **ABROGATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

### ***Abrogation***

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

### ***Entrée en vigueur***

***32 La présente loi entre en vigueur le 1er avril 2010.***

***N.B.*** La présente loi est refondue au 16 décembre 2016.

## Annexe D : Règlement du Nouveau-Brunswick 2010-54 pris en vertu de la Loi de 2009 sur l'équité salariale

---

### 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*

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**

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

#### **Définition de « Loi »**

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

#### **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 1er 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 1er 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**

4Les 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**

5Les 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 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.

### **Entrée en vigueur**

***8Le présent règlement entre en vigueur le 1er avril 2010.***

***N.B.*** Le présent règlement est refondu au 26 mars 2010.