



Coalition pour l'équité salariale
Coalition for Pay Equity

PRINCIPES D'UNE LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LE SECTEUR PUBLIC

(février 2009)

Afin de garantir à toutes les femmes et à tous les hommes le plein exercice de leur droit à l'équité salariale, la loi sur l'équité salariale du secteur public devrait répondre aux 16 principes fondamentaux et essentiels suivants :

- 1. L'équité salariale n'est pas négociable.** C'est un droit de la personne fondamental reconnu par plusieurs ententes internationales ratifiées par le Canada. Comme tout autre droit de la personne, l'équité salariale ne doit pas être reléguée à la négociation.
- 2. La loi est proactive.** Elle impose à l'employeur l'obligation de réaliser l'équité salariale et doit démontrer qu'il s'est conformé aux exigences de la loi. Une loi est qualifiée de proactive plutôt que de réactive lorsque sa mise en œuvre ne nécessite pas le dépôt de plaintes par les employés.
- 3. La loi est inclusive,** elle couvre l'ensemble du secteur public et parapublic¹, c'est-à-dire :
 - le personnel à temps plein et à temps partiel, permanent ou temporaire, occasionnel, temporaire et saisonnier.
 - y compris tout le personnel du secteur public des parties 1,2, 3 et 4, y compris ceux et celles qui ont bénéficié de l'exercice d'évaluation en vertu de la Loi sur l'équité salariale de 1989.
 - y compris les contractuels et entrepreneurs dépendants et leurs employés,
 - le personnel de tout employeur ou agence du secteur public et parapublic qui reçoivent du financement public du ou par l'intermédiaire du gouvernement provincial (tels que les foyers de soin, les foyers de groupes, les garderies,

¹ La Coalition pour l'équité salariale du N.-B. revendique aussi une loi pour l'ensemble du secteur privé mais pour les fins de ce document, nous nous concentrons sur le secteur public.

les organismes d'alphabétisation, les agences de soins à domicile, les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence, etc.),

- le personnel des universités et des municipalités.

4. L'ensemble des secteurs publics et parapublics du gouvernement constitue une seule entité pour la participation et l'implantation d'un programme d'équité salariale. Un programme d'équité salariale ne peut se limiter à une seule unité de négociation ou une seule association accréditée.

5. La loi a préséance sur toute autre entente. Toute disposition d'une entente, d'un contrat individuel de travail, d'une convention collective, d'un décret ou d'une entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du gouvernement qui y déroge est nulle de plein droit.

6. Les postes sont évalués à partir d'un outil d'évaluation non-sexiste, selon quatre facteurs : responsabilités, compétence, conditions de travail et tous les types d'efforts incluant les efforts physiques et mentaux.

7. Une catégorie d'emplois à prédominance féminine désigne une catégorie d'emploi qui correspond à au moins un des critères suivants : au moins 60 % des employés concernés sont des femmes, ou lorsque l'évolution historique du taux de représentation des femmes révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine, ou lorsque cette catégorie d'emplois est couramment associée aux femmes ou lorsque l'écart entre le taux de représentation des femmes dans cette catégorie d'emploi et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif par la Commission.

8. Une catégorie d'emplois à prédominance masculine désigne une catégorie d'emploi qui correspond à au moins un des critères suivants : au moins 60 % des employés concernés sont des hommes, ou lorsque l'évolution historique du taux de représentation des hommes révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine, ou lorsque cette catégorie d'emplois est couramment associée aux hommes, ou lorsque l'écart entre le taux de représentation des hommes dans cette catégorie d'emploi et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif par la Commission.

9. Un programme d'équité salariale comprend:

- a) l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine, au sein de l'entreprise;
- b) la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;
- c) l'évaluation de ces catégories₂ d'emplois selon les quatre facteurs

- énumérés plus haut, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;
- d) les modalités de versement des ajustements salariaux.

10. La loi assure la participation des employées et employés dans le développement et l'implantation du plan d'équité salariale.

Elle prévoit la création, par l'employeur, d'un comité d'équité salariale paritaire où les employées et employés syndiqués et non syndiqués qui ne font pas partie de la gestion, ainsi que l'employeur sont représentés. Au moins deux tiers des membres du comité d'équité salariale représentent les employés. Ces membres doivent, pour au moins la moitié d'entre eux, être des femmes occupant de préférence des emplois à prédominance féminine.

- Chaque groupe choisit ses propres représentantes et représentants. Au besoin, la composition de la représentation des employées et employés doit être inclusive et représentative sur une base par capita.
- Le comité d'équité salariale est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre du programme d'équité salariale.

11. La loi assure l'accès à l'information par les employés.

- L'employeur a l'obligation de remettre au comité d'équité salariale l'information nécessaire à la réalisation de son mandat.
- L'employeur doit afficher dans des endroits visibles et facilement accessibles aux employés, le rapport du comité d'équité salariale qui doit comprendre les catégories d'emploi, les salaires, l'outil d'évaluation, les résultats de l'évaluation ainsi que les ajustements salariaux déterminés pour atteindre l'équité salariale ou un avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis.

12. La loi est mise en œuvre par une Commission de l'équité salariale créée spécialement à cet effet.

- Cette Commission dispose de ressources financières et humaines et de pouvoirs suffisants et se rapporte à l'Assemblée législative.
- La Commission est composée de trois membres, majoritairement de femmes, dont une présidence, nommée par le lieutenant-gouverneur en conseil après consultation auprès d'organismes les plus représentatifs d'employeurs, d'employés et de femmes. Les personnes nommées doivent posséder une expertise générale dans le domaine de l'équité salariale, le domaine des droits de la personne et des relations de travail.
- La Commission promouvoit l'équité salariale, reçoit les plaintes, peut faire enquête de sa propre initiative et prend des décisions finales sur l'application de la loi.

13. La loi interdit de réduire les salaires pour mettre en œuvre l'équité salariale. Nonobstant toute autre disposition de la loi, l'employeur ne peut pour mettre en œuvre l'équité salariale :

3

a) réduire, geler ou placer hors

échelle la rémunération d'un employé ou
b) placer un employé à un échelon inférieur de l'éventail des rémunérations, à celui qui a été ajusté à la hausse.

14. La loi prévoit un délai maximum de deux ans après son adoption pour mettre en œuvre le programme d'équité salariale et compléter les ajustements qui en découlent.

15. Le salaire comprend la valeur totale des revenus reliés à l'emploi, les avantages sociaux, les avantages à valeur pécuniaire et la rémunération flexible.

16. La loi prévoit le maintien et la surveillance de l'équité salariale.

- La loi donne clairement la responsabilité à l'employeur d'assurer le maintien à long terme de l'équité salariale.
- La loi prévoit les modalités du maintien de l'équité salariale (mise sur pied et composition d'un comité, fréquence des révisions, nombres d'années pour faire les ajustements, etc.)
- La loi prévoit le maintien lors de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, lors de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective.