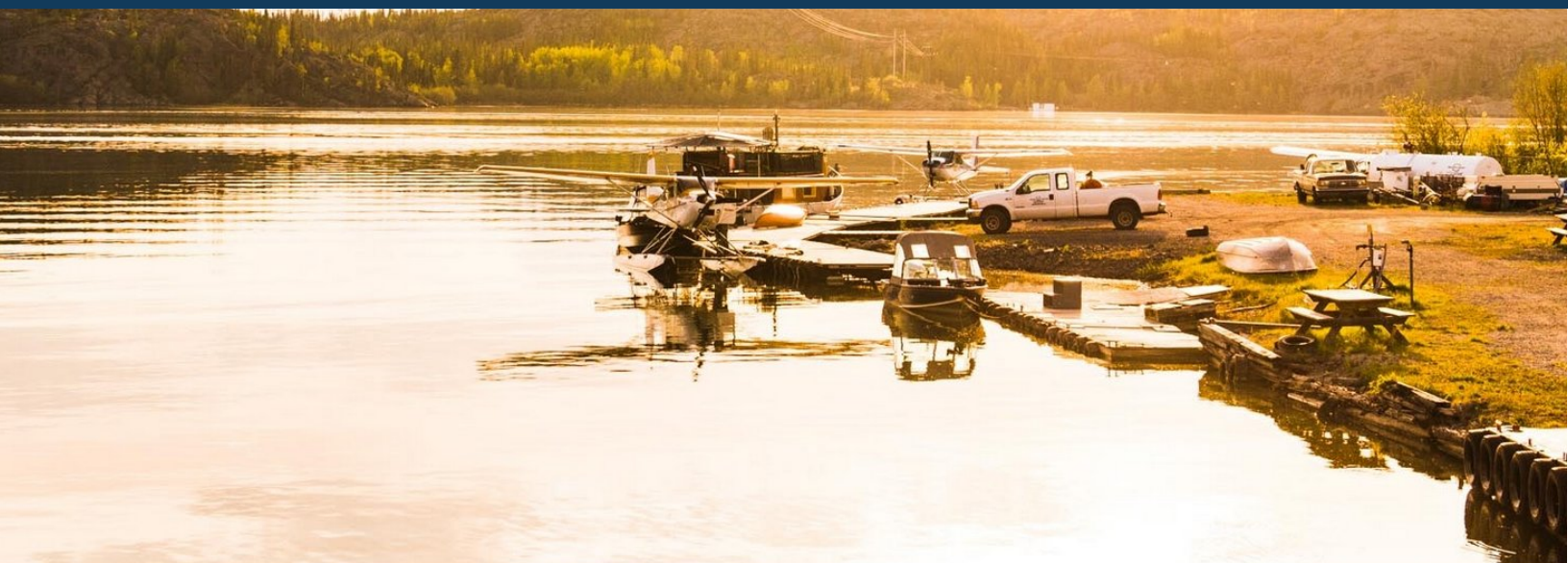




La Commissaire à
L'ÉQUITÉ SALARIALE
Territoires du Nord-Ouest

Rapport Annuel 2024 - 2025



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

RAPPORT ANNUEL, 2024 - 2025

J'ai le plaisir de présenter mon rapport annuel en tant que commissaire à l'équité salariale (« la commissaire ») pour l'année 2024-2025. Comme les années précédentes, ce rapport se compose de deux parties. La première partie présente le contexte dans lequel s'inscrit le travail de la commissaire. Elle résume le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale dans les Territoires du Nord-Ouest (« TNO ») et décrit le rôle de la commissaire par rapport à ce droit. La deuxième partie résume mes activités en tant que commissaire au cours de l'année.

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

Dans les TNO, le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale est établi par l'article 40 de la *Loi sur la fonction publique* (« la loi ») et s'applique à des parties spécifiques de la fonction publique du gouvernement des TNO. La loi interdit les différences de rémunération entre les hommes et les femmes qui effectuent un travail de valeur égale dans le même établissement.

En vertu de la loi, il existe trois établissements distincts : le gouvernement, la Société d'énergie des Territoires du Nord-Ouest et les enseignants couverts par la *Loi sur la fonction publique*.

La loi porte sur le travail de « valeur » égale, un concept qui ne se réfère pas à un travail identique, mais à un travail comparable en termes de compétences, d'efforts, de responsabilités et de conditions de travail. Ce cadre permet de comparer différents types d'emplois lors de l'évaluation de l'équité salariale.

Lorsque des employés masculins et féminins d'un même établissement effectuent un travail de valeur égale, la loi exige qu'ils reçoivent un salaire égal. La notion de rémunération ne se limite pas au salaire ou au traitement horaire ; elle englobe toutes les formes de rémunération, telles que les primes, les avantages sociaux, les indemnités de logement ou d'habillement et les autres paiements liés à l'emploi.

Toutefois, la loi autorise certains écarts de rémunération justifiés. Celles-ci peuvent résulter de systèmes ou de politiques neutres du point de vue du genre, tels que la rémunération basée sur l'ancienneté, la progression au mérite, les ajustements au coût de la vie ou les différences liées aux structures de commission, aux pénuries sur le marché du travail, aux initiatives temporaires de réadaptation ou de formation, ou aux processus de reclassement ou de rétrogradation des emplois. Enfin, la loi a été modifiée en 2014 pour permettre qu'un certain type d'indemnité de transition¹ soit considérée comme une différence justifiée.

La loi prévoit également le rôle de la commissaire, qui est chargée de traiter les plaintes relatives à l'équité salariale. Les employés qui estiment être injustement rémunérés par rapport à d'autres personnes effectuant un travail de valeur égale à cause du genre peuvent déposer une plainte. La commissaire enquêtera alors sur la question et pourra tenter de trouver une solution informelle par voie de médiation. Si les efforts informels n'aboutissent pas, la commissaire doit publier un rapport contenant ses recommandations. Si aucune solution n'est toujours pas trouvée, l'affaire peut être soumise à un arbitre, qui rendra une décision contraignante.

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

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

II. Les activités de la commissaire en 2024-2025

Le site web du GNWT sur l'équité salariale (www.equalpaynwt.ca/fr), qui a été construit en 2023-2024, a été visité à de nombreuses reprises au cours de l'année écoulée. Après une première vague d'utilisateurs lors de la mise en ligne du site, un second regain d'intérêt s'est manifesté en août 2024. Au cours de l'année écoulée, le site a compté plus de 300 utilisateurs actifs, selon Google Analytics.

Les médias sociaux ont également été utilisés pour promouvoir la sensibilisation à l'équité salariale. Des messages ont été diffusés le 18 septembre, à l'occasion de la Journée internationale de l'égalité salariale, puis le 8 mars, à l'occasion de la Journée internationale de la femme.

Au début de l'année 2025, des stagiaires du *Ontario Legislature Internship Programme (OLIP)* m'ont contactée pour me demander d'inclure la commissaire à l'équité salariale dans leur programme d'étude sur les assemblées législatives et les personnes nommées par l'Assemblée législative d'autres juridictions. J'ai rencontré les stagiaires le 14 mars 2025 et leur ai partagé des renseignements sur le rôle de la commissaire à l'équité salariale des Territoires du Nord-Ouest.

Comme les années précédentes, aucune plainte officielle n'a été reçue au cours de la période de référence. La seule plainte officielle déposée auprès de la commissaire à l'équité salariale l'a été en 2019. Bien que l'absence de plaintes puisse sembler être un signe positif, je mettrais en garde contre l'interprétation de ce fait comme une preuve que l'équité salariale a été atteinte et maintenue dans les établissements de la fonction publique du GTNO. Comme je l'ai indiqué dans mon [rapport annuel 2023-2024](#), des examens périodiques et systématiques sont nécessaires pour garantir l'établissement et le maintien de l'équité salariale au fil du temps. Bien que ces examens puissent être menés sur une base volontaire, une obligation législative fournirait un mécanisme de responsabilisation plus solide et plus durable. Je me réjouirais d'avoir l'occasion de soutenir l'élaboration d'une telle législation.

Au cours de l'année à venir, je continuerai à promouvoir l'éducation et la sensibilisation au principe du salaire égal pour un travail de valeur égale, afin de veiller à ce que ce droit humain fondamental soit respecté dans l'ensemble de la fonction publique du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Je continuerai également à mettre l'accent sur les avantages d'une législation proactive en matière d'équité salariale et sur l'importance de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes grâce à des mesures proactives en matière d'équité salariale.

Je tiens à remercier le président et les membres de l'Assemblée législative de m'avoir confié la responsabilité de servir en tant que commissaire à l'équité salariale. Je me réjouis de continuer à soutenir l'Assemblée dans les années à venir.

Respectueusement soumis ce 9^{ème} jour de juin 2025,

Renée Caron
Commissaire à l'équité salariale des TNO