

PROJET DE LOI 87

Loi de 2009 sur l'équité salariale

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 de gestion 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*)

Valeur du travail exécuté

2 Le 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

3 La 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

5 La 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 débiter 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^{er} 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^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} avril 2010.