

**Association francophone des municipalités du N.-B.**

**Mémoire soumis au Comité permanent de modification des lois de**

**L'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick**

**Sur**

**Le projet de loi 77 – Loi sur l'équité salariale**

Fredericton, N.-B.  
Le 18 Novembre 2004

## **1. Mise en situation**

L'Association francophone des municipalités du N.-B. inc. (AFMNB) a été mise sur pied en 1989 et regroupe quarante-trois municipalités francophones ou mixtes du N.-B., regroupées dans le Nord et l'Est de la province.

Permettez nous d'abord de vous remercier pour cette initiative de solliciter l'opinion de la population et des intervenants sur le projet de loi 77, intitulé « Loi sur l'équité salariale ». Les « Attendus » en préambule du projet de Loi expliquent très bien l'importance de l'équité salariale comme moyen significatif pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes au N.-B. Le Canada est signataire et défenseur à juste titre de la déclaration universelle des droits de l'homme et de la Convention no. 100 de l'Organisation internationale du Travail concernant l'égalité de la rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Compte tenu de la richesse et de la situation privilégiée de notre pays, nous avons l'obligation et relevons continuellement le défi d'assumer un leadership de premier plan dans le respect et la mise en œuvre de ces conventions.

Nous sommes très fiers que le Nouveau-Brunswick s'inscrive lui aussi dans cette tradition, comme en fait foi la décision de proposer et de soumettre pour consultation un projet de Loi sur l'équité salariale.

## **2. Intérêt de l'AFMNB et de ses membres**

La plus importante ressource en faveur du développement social, économique et culturel de notre province est sa ressource humaine. Il ne fait aucun doute que l'investissement dans la ressource humaine est un investissement des plus rentable pour la prospérité future de notre province et de nos communautés.

D'autre part, l'équité salariale est une mesure élémentaire de justice sociale envers la moitié de notre population.

À ce titre, les gouvernements, dont les gouvernements municipaux, doivent assumer un rôle de leadership dans la mise en œuvre de mesures d'équité salariale au sein de leur personnel.

L'AFMNB s'est penchée sur la question de l'équité salariale dans un premier temps lors de son assemblée générale annuelle en octobre 2002 à Beresford. La résolution suivante a alors été adoptée :

**Attendu qu'il existe un écart salarial important et inacceptable entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick; et**

**Attendu les efforts de la Coalition pour l'équité salariale en vue de l'adoption d'une loi sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick;**

**Qu'il soit résolu que l'AFMNB se prononce en faveur d'une Loi sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.**

Cette résolution a été adoptée d'emblée par les représentants et représentantes des municipalités participantes. Mais le besoin d'informations plus précises sur les implications et les mécanismes de mise en œuvre de l'équité s'est rapidement fait sentir. Un atelier d'information a alors été organisé avec l'appui de la Coalition pour l'équité salariale du N.-B. dans le cadre de l'Assemblée annuelle à l'automne 2003. Finalement, l'AFMNB a décidé en janvier 2004 de rejoindre la Coalition sur l'équité salariale.

### **3. Le besoin d'une Loi sur l'équité salariale**

Les municipalités sont généralement conscientes du travail requis et des défis pour l'atteinte de l'équité salariale. Le concept de l'équité salariale n'est pas nouveau en soi, et la justesse de ce principe est généralement reconnue. Dans plusieurs cas, des pas ont été franchis au cours des dernières décennies. Mais des lacunes importantes persistent et les progrès sont souvent lents.

Nous ne cachons pas non plus que l'adoption d'une Loi sur l'équité salariale soulève des inquiétudes dans plus d'une municipalité. La situation financière des petites municipalités est souvent précaire. Celles-ci ont dû composer avec une très forte réduction des subventions inconditionnelles de la part du gouvernement provincial. Et le gouvernement a annoncé un gel de ces subventions, à leur niveau réduit, jusqu'en 2008.

Des études réalisées dans d'autres provinces démontrent cependant que les approches volontaires ne sont généralement pas efficaces et que les entreprises attendent souvent à la limite des délais autorisés par la loi pour s'engager dans le processus de mise en œuvre de l'équité salariale.

L'AFMNB, forte d'un large appui de ses membres lors de deux assemblées annuelles consécutives, en est arrivée à la conclusion que le temps est venu d'adopter une Loi sur l'équité salariale au N.-B.

Nous recommandons donc,

**Que l'Assemblée législative adopte une Loi proactive sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.**

### **4. La mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale**

L'AFMNB souhaite cependant soulever des questions relatives à la mise en œuvre de la Loi.

#### **a. Établissement des barèmes pour l'équité salariale**

Des membres de l'Association ont soulevé des préoccupations quant à l'identification de la méthodologie et des critères pour la comparaison des catégories d'emplois. Le projet de loi laisse aux comités dans chaque entreprise ou organisation le soin de s'entendre sur la méthodologie, la Commission devant intervenir en cas de litige. Si certaines variations sont possibles pour refléter les spécificités des entreprises et organisations, les principes de base pour l'établissement de l'équité salariale seront largement uniformes.

D'autre part, la Commission sur l'équité salariale aura l'autorité d'autoriser les programmes d'équité salariale dans chaque entreprise ou organisation. Il semble donc que la Commission sera dotée d'un pouvoir important, sans que les intervenants disposent de mécanismes de

participation permettant d'influencer l'identification de la méthodologie et des critères. Cette situation préoccupe nos membres.

Comme les municipalités sont un employeur très important dans la province, nous serions favorables à la mise sur pied d'une table municipale sur l'équité salariale.

b. La taille des entreprises et organisations

Le projet de Loi ne fait aucune distinction entre les entreprises de taille différente, contrairement, par exemple à ce qui se fait au Québec et en Ontario. Nous comprenons que toutes les personnes ont droit à l'équité salariale. Nous croyons que les petites entreprises et organisations ont en général moins de marge de manoeuvre et qu'elles devraient bénéficier d'une plus grande flexibilité, tout en poursuivant cet objectif.

c. Ordre de priorité et délais

Les délais proposés pour la mise en œuvre de l'équité salariale dans l'ensemble des entreprises et organisations après l'adoption de la Loi nous semblent irréalistes. Compte tenu de la situation plus difficile des petites entreprises, nous proposons qu'un ordre de priorité soit établi dans l'adoption et la mise en œuvre des programmes d'équité salariale.

À titre d'exemple, le premier délai de trois ans pourrait cibler le gouvernement provincial, les gouvernements municipaux et les entreprises de plus grande taille, par exemple plus de 50 employés. La deuxième phase, d'une durée de deux ans, pourrait cibler les plus petites entreprises et organisations.

## **5. La Commission sur l'équité salariale**

Le mécanisme de mise en œuvre, soit la Commission sur l'équité salariale, soulève des questions. Afin de réduire les coûts de mise en œuvre, l'AFMNB se demande si une nouvelle commission doit être créée, ou si la Commission du travail et de l'emploi serait en mesure d'assumer cette responsabilité, quitte à revoir la composition, le mandat et le fonctionnement de cette Commission. Nous reconnaissons qu'il sera essentiel d'offrir aux entreprises et organisations un appui dans l'élaboration de leur programme d'équité salarial. Un Bureau sur l'équité salarial, pourrait être mis sur pied pour cette période afin d'appuyer les entreprises et organisations. Le Bureau serait dissout après la période de mise en œuvre de la Loi. La Commission du travail et de l'emploi conserverait son rôle de tribunal administratif pendant et après la période de mise en œuvre.

Le mandat de la Commission du travail et de l'emploi devrait être ajusté pour comprendre cette nouvelle responsabilité. La Commission devrait par ailleurs avoir un rôle d'inspection ou d'enquête pour s'assurer que les entreprises ou organisations respectent leur programme d'équité salariale, et que celui-ci répond aux normes.

Si l'approche d'une Commission sur l'équité salariale est retenue, nous serions favorables à une Commission composée de cinq membres, trois membres devant siéger en tout temps. Un membership limité à trois membres laisse très peu de flexibilité quant à une représentation adéquate de la communauté acadienne/francophone, des régions, des autochtones, et autres. Si les premières années devraient être plus exigeantes, les années subséquentes devraient faire en sorte que ces membres n'auraient pas à être à temps plein pour la Commission.

## **6. Conclusion**

Conscients de la pertinence de la Loi sur l'équité salariale et du besoin d'établir un climat plus juste sur le marché du travail et dans la société en général entre les hommes et les femmes, l'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick demande à l'Assemblée législative et au gouvernement du Nouveau-Brunswick à entreprendre les démarches nécessaires en vue de l'adoption et de l'implantation d'une Loi sur l'équité salariale.

L'AFMNB s'engage à appuyer la mise en œuvre de cette Loi, notamment en participant activement à une éventuelle Table municipale sur l'équité salariale.