

L'ÉQUITÉ SALARIALE : UNE RÉALITÉ EN SOUFFRANCE

Présentation faite aux
Membres du Comité des audiences publiques
sur l'équité salariale
Assemblée législative du N.-B.
Fredericton, N.-B.

Par

Auréa Cormier, Ph. D.
Professeure émérite de l'Université de Moncton
1, av Alward, Moncton, N.-B. E1C 3M2

Tél.: (506) 389-9705
Courriel: aureacormier@aol.com

26 novembre 2004

INTRODUCTION

Je vous parlerai à partir de mon expérience comme professeure d'Université et comme personne engagée socialement. J'ai consacré 28 ans à l'enseignement et à la recherche dans les domaines de l'alimentation et la nutrition. De 1984 à 1994, j'ai dirigé une douzaine de professionnels au Centre de recherche sur les aliments de l'Université de Moncton. J'ai alors forgé des liens étroits avec de nombreuses petites et moyennes entreprises que nous assistions au moyen d'analyses microbiologiques, de développement de produit, etc. J'ai aussi pu former des centaines d'employé.e.s d'usines en contrôle de la qualité. J'ai dirigé un projet de l'ACDI en Haïti qui portait sur l'autosuffisance alimentaire.

De 1999 à 2002, j'ai œuvré au sein de l'Union des femmes pour l'équité salariale, maintenant devenu la Coalition pour l'équité salariale. J'ai été présidente de l'Union des femmes pour l'équité salariale pendant plus d'une année. Lors de mon travail au sein de cette coalition, j'ai présenté des conférences à environ 1000 personnes pour leur expliquer ce qu'est l'équité salariale et la nécessité d'une législation. J'ai également organisé neuf ateliers régionaux d'une journée pour sensibiliser les femmes à l'équité salariale. Là, j'ai pu entendre l'expression de plus de 200 femmes sur cette question.

De janvier à décembre 2002, j'ai travaillé comme associée de recherche aux Nations Unies où j'ai porté une attention particulière au dossier des femmes pauvres.

C'est à partir de ces expériences professionnelles que je vous dis que l'équité salariale est en souffrance au N.-B.

Trois **objectifs** sont visés lors de cette présentation :

1. Démontrer, à partir d'informations recueillies lors d'ateliers et de conférences, que les femmes souffrent de la présente situation d'injustice créée par le manque d'équité;
2. Présenter un résumé des discussions tenues avec quelques responsables d'entreprises privées pour indiquer leur position face à l'application de l'équité salariale;
3. Transmettre les critiques d'experts de l'ONU déplorant que le Canada n'observe pas la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes.

I. INFORMATION RECUEILLIES LORS D'ATELIERS

Les membres de Coalition pour l'équité salariale ont compris que seule une voix forte de la masse ferait bouger le gouvernement du N.-B. et l'amènerait à sanctionner une loi sur l'équité salariale. En 2001 et 2002, dans le but de mobiliser la population du N.-B., nous avons présenté neuf ateliers structurés, d'une durée de 4 à 5 heures, portant sur les réalités de la discrimination salariale des femmes. Nous avons ainsi rejoint plus de 200 femmes des communautés rurales et urbaines. L'atelier comprenait des témoignages et de la discussions. On réfléchissait, entre autre, à la question « Lorsque les femmes sont moins bien payées que les hommes, quels effets cela a-t-il sur leur vie? » La quantité et la variété de réponses recueillies indiquent l'ampleur des effets

pervers de la discrimination salariale. Ces résultats ont été publiés dans une revue arbitrée¹. La majorité des réponses se regroupent dans l'une ou l'autre des quatre catégories suivantes : (1) Méfaits sur la santé physique; (2) Répercussions néfastes sur la santé psychologique ; (3) Effets pervers sur les relations familiales; (4) Perpétuation de ghettos d'emplois féminins.

1. Méfaits sur la santé physique

Les participantes aux ateliers ont rapporté à maintes reprises que les femmes sous-payées travaillent de longues heures, se sentent très fatiguées et sont souvent malades. Ces constatations sont semblables à celle qui ont été faites par Coleman en 2000², selon qui la pauvreté est un déterminant plus fiable de mauvaise santé que des facteurs tels que l'hypertension et le taux élevé de cholestérol. Les personnes à faible revenu sont en moins bonne santé que celles et ceux qui sont mieux nantis. Chez les femmes pauvres, il y a un plus grand nombre d'admissions dans les hôpitaux et un plus grand nombre de consultations médicales que chez les autres femmes. L'équité salariale serait rentable! L'étude récente de Akbari fait des projections qui vont dans la même direction³.

2. Répercussions néfastes sur la santé psychologique

Il est difficile de mesurer l'ampleur des répercussions néfastes d'une injustice arbitraire sur le développement du psychisme et, par conséquent, sur le déroulement de la vie d'une personne. Le faible estime de soi, l'humiliation, la dévalorisation, le sentiment d'infériorité et l'atteinte à la dignité sont les effets pervers les plus souvent signalés au cours de nos ateliers. Le manque d'estime de soi, affirment les participantes, se transmet de mère en fille. Il y a aussi des conséquences malheureuses dans le cas des garçons puisque cela les conduit à une dépréciation générale des femmes, qu'ils jugent selon l'image que leur reflète leur mère. Le sentiment d'infériorité et le manque d'estime de soi amènent les femmes à adopter des rôles subalternes. Elles se perçoivent comme un être inférieur et acceptent plus volontiers de se laisser dicter leur conduite par d'autres. Elles se laissent parfois enfermer dans un rôle qui ne correspond pas à leur personnalité propre. Ces sentiments paralysants peuvent rendre une femme incapable d'assumer un rôle de leadership.

3. Effets pervers sur les relations familiales

L'effet négatif d'un salaire inégal sur les relations entre les partenaires a été très souvent souligné lors des sessions. Les participantes mentionnent qu'à cause de l'inégalité salariale, les femmes se sentent souvent dévalorisées par rapport à leur conjoint qu'elles considèrent comme étant supérieur. Bien des femmes pensent que leur conjoint est convaincu que son salaire plus élevé est une preuve de sa supériorité. Cette conviction amène l'homme à manquer de respect envers la femme, voire à la maltraiter. Ce genre de comportement ébranle la dynamique du couple, provoque des disputes et peut dégénérer en violence. En effet, un

¹ Gautreau, H. et Cormier, A. Marcher pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick. *Recherches féministes*, vol. 13, no 1, 2000 : 149-158.

² Coleman, R. 2000. Women's Health in Atlantic Canada : A Statistical Portrait. Centre d'excellence pour la santé des femmes, région des Maritimes.

³ NouvELLES. 2004, 23 nov. Étude inédite évalue les coûts de l'écart salarial actuel au N.-B. acswcccf@gnb.ca.

certain nombre de femmes et d'hommes croient que le droit de diriger la famille revient à la personnes qui rapporte le plus d'argent à la maison. L'image que les femmes ont d'elles-mêmes se répercute non seulement dans leur rapport de couple, mais elle influe aussi sur l'attitude qu'ont les enfants envers leur mère. Les femmes se sentent coupables et piégées. Leur vulnérabilité psychologique ainsi que leur dépendance économique les empêchent de prendre des décisions pour améliorer leur sort. Elles vont jusqu'à tolérer des relations maritales empoisonnées qui ne font que les détruire davantage.

4. La perpétuation de ghettos féminins

Le sentiment d'infériorité que ressentent les femmes sous-payées les retient dans des métiers traditionnels où elles se sentent davantage « à leur place », plus en sécurité et moins menacées. La peur de ne pas réussir et l'idée qu'un échec serait une honte les empêchent à poursuivre des études ou à faire des stages en entreprise qui leur permettraient d'exercer un métier plus satisfaisant et mieux payé.

5. Conclusions tirées des ateliers de mobilisation

Des femmes courageuses, qui ont réussi à se sortir d'une situation apparemment sans issue, ont livré des témoignages émouvants. Quand les participantes prirent connaissance de l'écart salarial attribuable au genre, elles en furent très surprises. La discrimination basée sur le sexe ne leur sautait pas aux yeux.

Quand nous avons converti le manque à gagner annuel moyen des femmes du N.-B., qui se chiffrait aux alentours de 3 000 \$ par an, les participantes réalisèrent tout ce qu'elles auraient pu faire avec cet argent qui leur est dû : (a) manger, se loger et se vêtir plus convenablement; (b) poursuivre des études ou faire mieux éduquer leur famille; (c) travailler de moins longues heures pour un revenu plus décent; (4) se permettre un peu de loisirs. Une quantité incroyable d'énergie s'est dégagée au cours de ces ateliers lorsque, ensemble, elles ont dit « NON » au manque d'équité.

II. DISCUSSIONS AVEC DES ENTREPRISES PRIVÉES

En 2001-2002, nous avons décidé de rencontrer quelques dirigeants de sociétés privées dans le but de voir leur disposition à accorder l'équité salariale. Des entrevues téléphoniques furent réalisées avec 10 responsables d'usines de transformation du poisson choisies de façon aléatoire. De plus, des rencontres face à face furent faites avec des dirigeants de Connors Brothers Ltd et Paturel International Inc.

1. Situation salariale dans 10 usines de transformation du poisson en 2000-01

Le Directoire des industries manufacturières et services associés du N.-B. de 2000 énumérait 109 sociétés oeuvrant dans les produits marins, un secteur qui employait environ 11 000 personnes en période de pointe. On téléphona à un membre de la direction de chaque usine, leur promettant de garder leurs réponses codifiées. Le tableau 1 résume la taille des entreprises sélectionnées, le pourcentage de femmes qui y travaillaient, le salaire horaire des hommes et des femmes et l'écart salarial, lorsque présent.

Tableau 1. Taux horaire dans 10 usines de poisson du N.-B. en 2000 selon le genre (\$/heure)

Code	Nombre d'employés	% de femmes	Salaires des hommes	Salaires des femmes	Écart salarial
A	250	52%	7.50	7.00	0.50
B	265	70%	7.92	6.75	1.17
C	750	67%	>7.50	6.50	>0.50
D	200	87%	8.15	8.15	0.00
E	250	67%	7.00*	7.00	? *
F	150	75%	7.00	7.00	0.00
G	30	67%	7.50	7.00	0.50
H	259	65%	8.50	6.70	1.80
I**	1,500	70%	>10.00	>10.00	0.00
J	185	70%	8.20	8.20	0.00

* Les hommes reçoivent une prime mais les femmes n'en n'ont pas.

** Les hommes et les femmes reçoivent une prime basée sur leur rythme de production.

Le tableau 1 indique que seulement 4 des 10 usines accordaient le même taux horaire aux femmes qu'aux hommes. L'écart salarial variait entre 0,50 \$ et 1,80 \$ l'heure. Les sociétés qui payaient un salaire égal aux hommes et aux femmes, probablement les plus progressives, réalisaient que c'était là le meilleur moyen de garder leurs employées féminines et de développer leur entreprise. Fait intéressant à noter, l'Entreprise « E » n'accordait une prime qu'aux hommes.

Au dire des employeurs, les femmes contribuent de façon significative au succès de leur entreprise. Voici quelques-unes de leurs expressions :

- Peu d'hommes pourraient faire le travail que font les femmes;
- Les femmes travaillent plus fort que les hommes et leur production est mieux faite;
- Sans le travail minutieux des femmes, nous ne pourrions pas vendre nos produits;
- Si nous avons eu une bonne saison, c'est grâce aux femmes.

Quelques-uns des employeurs interviewés admettaient que plusieurs facteurs contribuent à la satisfaction des employés :

- Se faire dire par la gérance qu'elle est satisfaite du travail accompli;
- Se faire traiter comme des personnes plutôt que comme des objets;
- Avoir la chance de soumettre des idées et d'être créatif;
- **Recevoir un salaire égal pour un travail de valeur égal.**

2. Situation chez Connors Brothers Ltd, à Blacks Harbour

Une entrevue fut réalisée chez Connors Brothers Ltd⁴ en avril 2001. Cette société emploie 1 650 personnes dont 1 500 appartiennent à un syndicat. Les tâches des employés sont bien décrites et regroupées en 32 classifications. Il n'y a aucune discrimination quant au genre de

⁴ Jane Higgins, Manager, Industrial Relations at Connors Brothers.

l'employé à l'intérieur de ces classifications. Hommes et femmes reçoivent absolument le même salaire au sein d'une classification. On veut éliminer toute barrière quant à l'accès à n'importe quel poste à l'intérieur de l'usine. Contrairement à ce qui se fait habituellement dans d'autres usines, les hommes comme les femmes travaillent le long de la ligne d'emballage.

3. Situation chez Paturel International Inc. de Shédiac

En novembre 2001, une entrevue fut réalisée avec le vice-président des acquisitions et des relations communautaires chez Paturel International Inc.⁵. Cette usine emploie, en saison de pointe, environ 450 personnes à Shédiac et 100 autres à Morel à l'Ile-du-Prince-Édouard. En période de ralenti, elle ne retient que 20 à 25 personnes. La main d'œuvre est à 70 % féminine. En 1999, cette entreprise est passée aux mains de dirigeants américains. Tous les postes ont été évalués à l'aide d'un plan fourni par la société américaine mère. Cinq aspects ont été évalués : (1) les compétences – ceci comprend aussi l'effort aux plans visuel et physique; (2) l'initiative; (3) le niveau de responsabilité; (4) les conditions de travail et (5) le montant de supervision. On s'est assuré ainsi que l'équité salariale existait réellement à l'usine. Autant de femmes que d'hommes occupent le poste de contremaître. Les employés ont réagi favorablement à tous ces changements. Même les hommes qui reçurent des augmentations salariales moindres ont été très tolérants, disant qu'il était grand temps que les femmes soient mieux payées (il y a beaucoup de couples parmi les employés de Paturel). Aspect important, le morale des employés a été amélioré, la productivité a augmenté et l'impact sur l'aspect financier de la société n'a pas été considérable. Selon les dirigeants de Paturel International Inc., il faut sensibiliser les employeurs du secteur privé au bien-fondé de l'équité salariale.

III. CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES (CEDAW)

En décembre 1981, le Canada ratifiait la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)⁶ des Nations Unies. L'article 11(1) de cette convention se lit comme suit :

« Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :

- a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;
- b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;
- c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente;

⁵ Jim Bateman, Paturel International Inc., Shédiac.

⁶ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).
www.pdhre.org/conventionsum/cedaw-fr.html

- d) **Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;**
- e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;
- f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction. »

La Convention veut que les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par l'Article 11 soient revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques. Le Canada doit soumettre périodiquement un rapport aux Nations Unies pour démontrer comment il s'acquitte des responsabilités qu'il a contracté en signant cet accord. Ci-après, on présente quelques commentaires reliés aux rapports du Canada à l'ONU en 1985, 1990, 1997 et 2003.

Rapport de 1985

Le rapporteur canadien à l'ONU dit que la section 15 (1)⁷ de la Charte des droits et libertés, entrée en vigueur en avril 1985, accorde l'égalité des droits aux hommes et aux femmes et s'applique aux lois fédérales et provinciales, aux règlements, aux politiques ainsi qu'aux agences gouvernementales. Ce représentant affirme, entre autre, que les gouvernements provinciaux ont adopté des lois prohibant la discrimination basée sur le sexe en ce qui touche l'emploi⁸.

Suite à la présentation du rapport du Canada, les experts associés à l'observance de CEDAW firent les commentaires négatifs suivants par rapport au Canada :

- Le principe de l'équité salariale n'est pas observé dans les secteurs industriel, juridique, en santé publique et en éducation, ce qui ressort des données de Statistique Canada.
- Les experts rattachés à CEDAW à l'ONU se demandent si des sanctions ont été appliquées contre les employeurs qui violent le principe de salaire égal pour travail de valeur égale.

Rapport de 1990

Le rapporteur canadien d'alors dit qu'à l'égard de l'Article 11 de CEDAW, quelques provinces ont ébauché une loi sur l'équité salariale et qu'elles évaluent la valeur du travail à partir des habiletés, de l'effort, de la responsabilité et des conditions de travail. Cependant, un problème demeure : le salaire des femmes n'atteint que 65 % du salaire des hommes. Le rapporteur canadien informe les experts de l'ONU qu'en trois ans, 50 cas à travers le Canada ont été amenés en cours à cause de violation à la Charte canadienne des droits et libertés (Article 15.1) en ce qui touche la discrimination basée sur le sexe. Ceci donne une **moyenne de 17 cas par an pour tout le pays**. On peut donc conclure qu'il est évident que la Charte des droits et libertés, basée sur la

⁷ Article 15. (1) de la Charte des droits et libertés : « La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, **le sexe**, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. »

⁸ www.bayefsky.com/html/canada_t4_cedaw.php, p. 6.

plainte, ne protège pas les femmes contre l'inéquité salariale. (Au cours de nos ateliers de 2000 et 2001, il nous fut dit à maintes reprises que les femmes néo-brunswickoises ont très peur de poursuivre un employeur pour réclamer l'équité salariale; elles sont convaincues que si elles le font, elles s'exposent à perdre leur emploi - voilà pourquoi une loi proactive est si nécessaire). L'inefficacité des lois actuelles et des programmes destinés à protéger les femmes contre la discrimination, telle que la législation sur les droits humains laisse les femmes sans protection adéquate pour confronter la discrimination et l'inéquité qu'elles rencontrent⁹

Rapport de 1997

En janvier 1997, la représentante canadienne qui soumit le rapport aux experts de l'ONU admet que, malgré les progrès réalisés en plusieurs domaines, il reste encore beaucoup à faire. Les experts lui signalent que la restructuration de l'économie canadienne en cours semble avoir eu un impact négatif disproportionné sur les femmes. De plus, ils signalent que les actions entreprises pour faire appliquer la loi fédérale sur l'équité ont été trop limitées pour avoir un impact réel sur la situation économique des femmes.

Rapport de 2003

En janvier 2003, une représentante canadienne présente le rapport du pays aux experts de l'ONU. Ceux-ci sont consternés par le manque d'équité dans le marché du travail canadien. Ils déplorent le pourcentage élevé de femmes qui travaillent à temps partiel et dans des emplois marginaux qui, trop souvent, n'offrent aucun bénéfices sociaux. Ces experts notent quelques efforts du Canada pour tenter d'instaurer l'équité salariale mais déplorent le fait que le procédé d'audit n'est pas appliqué et que **la pratique de l'équité salariale n'est pas instaurée dans toutes les provinces**. Les experts de CEDAW supplient le Canada d'accélérer ses efforts pour faire appliquer un salaire égal pour un travail de valeur égale au niveau fédéral et lui demandent de s'assurer que le principe de l'équité salariale soit effectivement appliqué dans toutes les provinces¹⁰.

Selon la l'Alliance féministe canadienne pour l'action internationale, on paie encore moins ce qui est vu comme du travail « féminin »¹¹. Ceci a des répercussions graves. Parce que les femmes ne sont pas payées équitablement, ceci affecte leur sécurité sociale, particulièrement leur pension. Les femmes ne reçoivent que 58 % de la pension du Canada que les hommes reçoivent. Les mères monoparentales avec des enfants en dessous de sept ans sont généralement très pauvres. En 1995, 85 % d'entre elles vivaient sous le seuil de la pauvreté. Les femmes chef de famille représentent le groupe le plus vulnérable. Des mères pauvres ont des enfants pauvres.

⁹ Canadian Feminist Alliance for International Action. 2003, Jan. Canada's failure to Act: Women's Inequality deepens. Report submitted to the UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women.

¹⁰ CEDAW, A/58/38 part I (2003). www.bayefsky.com/.hymn/canada_t4_cedaw.php.

¹¹ Canadian Feminist Alliance for International Action. 2003, Jan. Canada's failure to Act: Women's Inequality deepens. Report submitted to the UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women.

CONCLUSION

Les femmes sont encore largement discriminées. Il y a des inégalités structurelles sur le marché du travail. Les faits rapportés ici indiquent que l'équité salariale est « en souffrance » au N.-B. :

- Les femmes néo-brunswickoises souffrent du manque d'équité, ce qui les affecte dans leur état de santé physique et psychologique ainsi que dans leurs relations familiales;
- Les employeurs progressistes qui ont instauré l'équité salariale dans leur entreprise sont favorables à l'équité salariale;
- En décembre 1981, le Canada ratifiait la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).¹² L'article 11(1) de cette convention exige que le Canada prenne toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à **l'égalité de traitement pour un travail d'égale** valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail. Le Canada ne s'acquitte pas des responsabilités auxquelles il s'était engagé en signant CEDAW.
- La Coalition pour l'équité salariale a fait un travail considérable pour sensibiliser la population du N.-B. au besoin d'une législation. Il est maintenant le temps de se reprendre et d'agir.

¹² Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).
www.pdhre.org/conventionsum/cedaw-fr.html