



UNE LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR UN NOUVEAU-BRUNSWICK PLUS ÉQUITABLE

Mémoire présenté par la Coalition pour l'équité salariale
au Comité de modification des lois,
le 18 novembre 2004,
sur le projet de loi 77 – *Loi sur l'équité salariale*

Coalition pour l'équité salariale
154, rue Queen, Moncton, Nouveau-Brunswick E1C 1K8
Tél.: (506) 855-0002
Télécopieur: (506) 854-9728
Courriel: coalitio@nb.sympatico.ca
Site Internet: www.equite-equity.com

UNE LOI POUR UN NOUVEAU-BRUNSWICK PLUS ÉQUITABLE

Introduction

Il nous fait grand plaisir de présenter nos arguments en faveur du projet de loi 77, *Loi sur l'équité salariale*, au Comité de modification des lois, au nom de la Coalition pour l'équité salariale. Nous en profitons pour souligner l'apport d'Elizabeth Weir qui a présenté ce projet de loi à l'Assemblée législative, de Carmel Robichaud qui l'a appuyé et du Comité de modification des lois qui a choisi de tenir des audiences publiques pour donner la chance à la population de s'exprimer sur cette question si importante.

Comme vous le savez, la Coalition pour l'équité salariale lutte pour une loi sur l'équité salariale depuis sa fondation, par la Fédération des Dames d'Acadie, en 1998. Nous portions alors le nom de l'Union des femmes pour l'équité salariale. Mais en 2001, nos membres ont choisi le nom de Coalition pour l'équité salariale afin de bien souligner que l'équité salariale, c'est l'affaire de la société toute entière, et non seulement des femmes, et que les hommes qui veulent corriger l'injustice que représente la discrimination salariale sont bienvenus dans nos rangs.

Ce qui n'a pas changé, depuis notre fondation, c'est notre engagement pour l'équité salariale et pour une loi comme outil de changement. C'est de cet engagement que nous désirons vous parler.

1. Les principes de la loi

Le problème de la discrimination salariale fondée sur le sexe est complexe. Bien qu'il ne puisse pas être uniquement solutionné par l'adoption d'une loi sur l'équité salariale, il est toutefois primordial qu'une telle loi fasse partie des moyens d'action et des outils développés pour enrayer la discrimination fondée sur le sexe et pour corriger ses effets. Il s'agit là du constat auquel l'Organisation internationale du travail (OIT) est arrivé tout récemment, en s'appuyant sur d'importantes recherches menées au niveau international. Dans son Rapport global pour l'année 2003, l'OIT, dont le Canada a ratifié la *Convention (no 100) sur l'égalité de la rémunération*, rappelait que le gouvernement « joue un rôle clé dans l'élimination de la discrimination » et que l'adoption d'une loi

représente « un premier pas indispensable » en vue de l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe (OIT, 2003, emphase ajoutée).

Le projet de loi 77 répond aux importants critères suivants :

- **Une loi pro-active**, c.-à-d. une loi en vertu de laquelle les employeurs ont l'obligation de réaliser l'équité salariale dans leur entreprise et doivent démontrer qu'ils se sont conformés aux exigences de la loi. Une loi est qualifiée de pro-active plutôt que de réactive lorsque sa mise en œuvre ne nécessite pas le dépôt de plaintes par les employés.
- **Une loi inclusive**, c.-à-d. une loi à laquelle tous les employeurs doivent se conformer, permettant ainsi à toutes les employées à temps plein et à temps partiel qui travaillent dans les secteurs public et privé d'exercer leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- **Une loi qui prévoit le maintien de l'équité salariale**, c.-à-d. une loi qui donne clairement la responsabilité aux employeurs d'assurer le maintien à long terme de l'équité salariale.
- **Une loi qui assure la participation des employés aux travaux d'équité salariale** en prévoyant la création, par l'employeur, d'un comité d'équité salariale paritaire où les employées et employés, les associations accréditées et l'employeur seraient représentés. Le comité d'équité salariale est chargé de la mise en œuvre et du maintien du programme d'équité salariale.
- **Une loi qui prévoit une période de préparation**, au cours de laquelle il y aurait une campagne d'éducation sur les modalités de mise en œuvre de l'équité salariale (évaluation de postes et ajustements salariaux) à l'attention des employeurs et des employés et employées. Cette période de préparation commencerait immédiatement après l'adoption de la loi sur l'équité salariale.
- **Une loi mise en œuvre par une organisation indépendante**, c'est-à-dire une loi dont l'application et la mise en œuvre sont facilitées et surveillées par une Commission de l'équité salariale créée spécialement à cet effet. Cette Commission dispose de ressources financières et humaines et de pouvoirs suffisants pour remplir son mandat.

2. Pourquoi une loi sur l'équité salariale ?

Nous voulons une loi sur l'équité salariale parce que depuis 1951, « un salaire égal pour un travail de valeur équivalente » est un droit de la personne reconnu internationalement. Le Canada a signé plusieurs ententes internationales à cet effet dont la *Convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951* de l'Organisation internationale du travail, le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* et le *Programme d'action de Beijing*. Le Nouveau-Brunswick est lié par ces ententes mais ne s'y est toujours pas conformé. Pourtant un droit de la personne n'est pas négociable. On ne choisit pas de l'appliquer ou non selon l'avantage qu'on en retire. Seule une loi peut assurer le respect uniforme de l'équité salariale comme droit de la personne au Nouveau-Brunswick.

Nous voulons une loi parce que présentement au Nouveau-Brunswick, l'écart salarial horaire entre les hommes et les femmes est de 2.88 \$ (Statistiques Canada 2003). Plusieurs facteurs contribuent à cet écart, mais il est généralement admis qu'environ la moitié ne s'explique que par le sexe. Il faut une loi sur l'équité salariale pour que les Néo-Brunswickoises touchent enfin leur juste part.

Nous voulons une loi parce que la sous-rémunération des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins a un impact direct sur la pauvreté des femmes. Il est reconnu et démontré que cette pauvreté a des conséquences néfastes sur la santé des femmes, des enfants et des familles et sur la capacité des femmes et de leurs enfants de quitter des situations familiales violentes. Avec l'équité salariale, les femmes obtiendront un salaire plus élevé. Par conséquent, moins de femmes, d'enfants et de familles vivront sous le seuil de la pauvreté. Ils auront un meilleur accès à l'éducation, de meilleurs plans de pensions et une meilleure santé. Nous avons besoin d'une loi pour réduire la pauvreté des femmes.

Nous voulons une loi parce qu'il faut corriger une injustice vieille de plusieurs siècles : la discrimination salariale. Les mentalités changent lentement. Trop lentement. En 1996, le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick évaluait qu'au rythme où l'écart salarial entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein diminuait, les femmes atteindraient l'équité salariale en l'an 2410¹. Il importe que nos législateurs envoient un message clair en faveur de l'équité salariale. Il faut de l'éducation, oui. Mais il faut plus que des mesures volontaires. Il faut une loi pour donner un message

¹ Conseil consultatif sur la condition de la femme. Hiver 1996. L'équité salariale : le compte : hommes : 1 \$, femmes 0,64 \$. *Nouvelles des femmes*,

clair : la discrimination salariale n'est pas tolérable et ne sera pas tolérée au Nouveau-Brunswick.

Nous voulons une loi parce que les emplois où se retrouvent les femmes sont des emplois essentiels au bon fonctionnement de nos sociétés et de nos entreprises. Le fait qu'elles aient été cantonnées à des emplois spécifiques depuis des décennies n'enlève rien à la valeur réelle de leur apport sur le marché du travail. Il faut une loi pour que le salaire des femmes dans des emplois traditionnels reflète leur investissement dans leur travail.

Nous voulons une loi parce que nous constatons que nos jeunes femmes continuent de choisir des emplois traditionnellement féminins. Malgré les encouragements à poursuivre des carrières non traditionnelles, elles s'investissent encore massivement dans des domaines d'études traditionnellement féminins. Et c'est aussi très bien puisque nous avons besoin de personnes pour accomplir ce travail essentiel. Nous avons besoin d'éducatrices en garderie, de secrétaires, d'assistantes enseignantes. Nous croyons que les femmes ont le droit de choisir l'emploi qui leur plaît. Ce qu'il faut améliorer, c'est le salaire offert pour le travail traditionnellement féminin. Ce n'est pourtant pas la situation actuelle. Selon la Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes, les femmes qui ont reçu leur diplôme universitaire en 1999 et qui travaillaient à temps complet en 2001 gagnait 84 % du salaire horaire des hommes dans les mêmes conditions². La Commission affirme que « lorsque nous tenons compte du nombre d'heures travaillées, du domaine d'études, de la profession et de la province de résidence, le sexe à lui seul demeure un indicateur solide des gains ». Les jeunes femmes ne devraient-elles pas recevoir le salaire qu'elles méritent ? Il faut une loi pour que nos filles se sentent valorisées et respectées dans leurs choix et dans leur emploi.

Nous voulons une loi parce nous sommes convaincues que les coûts pour les employeurs sont surestimés alors que les bénéfices sont sous-estimés. Selon le Groupe de travail fédéral sur l'équité salariale, les ajustements correspondent à un pourcentage relativement modeste de la masse salariale, soit environ 2,5 %³. Parmi les bénéfices, notons que d'après les entrepreneurs du Nouveau-Brunswick consultés par les intervenants de la Table ronde sur l'écart salarial, l'équité salariale

² Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes. 2004. L'écart entre les diplômées et les diplômés universitaires dans les résultats associés à l'emploi. *Tendances de l'enseignement supérieur dans les Maritimes*, 3 (1).

³ Pay Equity Task Force. 2004. *Pay Equity: A New Approach to a Fundamental Right*. Ottawa: Pay Equity Task Force, p. 138.

offre des avantages quantifiables sur le plan de l'amélioration de la productivité et de la réduction des coûts liés au roulement du personnel. Tous déclaraient que de tels changements amélioreraient la viabilité économique de leurs entreprises en les préparant à faire face à la pénurie de main-d'œuvre prévue dans la province d'ici les prochaines années⁴.

Nous voulons une loi parce que les mesures volontaires ne fonctionnent pas. L'expérience du Québec le montre bien. En effet, en octobre 2003, 85% des entreprises du Québec qui avaient commencé ou complété un programme d'équité salariale affirmaient l'avoir fait parce que la *Loi sur l'équité salariale* l'exigeait⁵.

Nous voulons une loi parce que l'équité salariale sera avantageuse pour l'ensemble de la province. L'équité salariale augmentera la productivité, améliorera la rétention des employés, aidera à rencontrer les objectifs du Plan de prospérité du gouvernement, réduira la pauvreté, augmentera la part des femmes en tant que contribuables, réduira les coûts en matière de santé et de programmes sociaux liés à la pauvreté. De plus, l'adoption d'une loi sur l'équité salariale montrera également que la province du Nouveau-Brunswick valorise l'équité, la justice et le respect des droits de la personne.

3. Une demande plusieurs fois répétée

C'est pour toutes ces raisons que des milliers de femmes et d'hommes du Nouveau-Brunswick se sont mobilisés en faveur d'une loi sur l'équité salariale, au cours des dernières années. Le Comité du Nouveau-Brunswick de la Marche mondiale des femmes 2000 a fait d'une loi sur l'équité salariale l'une de ses deux demandes au gouvernement du Nouveau-Brunswick, l'autre étant l'élimination de la pauvreté. Rappelons que le Comité de la Marche, conjointement avec la Coalition pour l'équité salariale (alors encore nommée l'Union des femmes pour l'équité salariale) ont réussi à amasser l'une des plus grandes pétitions jamais vues jusqu'alors à l'Assemblée législative : 30 000 signatures individuelles et 74 contrats de solidarité sociale signés par organismes représentant plus de 65 000 personnes. Cette pétition a été remise au Premier ministre Bernard Lord, le 13 octobre 2000.

Depuis, les activités se sont succédées pour rappeler notre demande pour l'équité salariale :

⁴ New Brunswick Wage Gap Roundtable. 2003. Closing New Brunswick's Wage Gap: An Economic Imperative. Final report. Wage Gap Roundtable: Fredericton, paragraph 3.40.

⁵ Quebec Pay Equity Commission - PEC, *Léger Marketing Survey*, October 2003.

- ✓ le lancement de la Journée de l'équité salariale
- ✓ la remise de pain et de roses à des députés et ministres
- ✓ la campagne de cartes de Noël au Premier ministre
- ✓ la campagne de cartes postales organisée conjointement avec la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick
- ✓ la remise à Margaret Ann Blaney, ministre responsable de la Condition féminine, d'une facture symbolique représentant le manque à gagner des femmes
- ✓ des campagnes de lettres
- ✓ des rencontres avec plusieurs députés provinciaux.

La Coalition a également participé à la Table ronde sur l'écart salarial de la ministre Margaret Ann Blaney, en 2002-2003, avec l'intention de faire avancer le dossier au sein de nouveaux secteurs de la province. L'un des gains de la Table ronde, c'est la reconnaissance que la discrimination salariale existe au Nouveau-Brunswick.

En parallèle à ses activités de sensibilisation, la Coalition a tenu à s'informer sur les lois du Québec et de l'Ontario. Le 16 février 2002, elle a organisé le colloque *Réaliser l'équité salariale : pourquoi et comment?*, conjointement avec l'Association du Barreau canadien et l'Université de Moncton. Deux consultations en vue de la rédaction d'un projet de loi ont été organisées avec la participation de spécialistes de l'équité salariale du Québec et de l'Ontario; l'une en avril 2003 et l'autre en avril 2004. Le colloque et les consultations ont mené à la rédaction d'un projet de loi par Louise Aucoin, professeure de droit de l'Université de Moncton, en 2004. C'est ce projet de loi qui est maintenant devant vous. Il est le fruit de la recherche et de la réflexion de plusieurs années.

Conclusion

En terminant, nous vous rappelons qu'une loi, c'est un outil dont disposent les législateurs pour clairement appuyer une valeur. C'est votre responsabilité d'assurer que tous les membres de notre province, femmes ou hommes, soient traités de façon juste et équitable.

Nous espérons que vous entendrez notre demande favorablement et agirez pour le bien de la moitié de notre population du Nouveau-Brunswick en adoptant ce projet de loi 77 sur l'équité salariale.

Nous remercions chaleureusement les membres du Comité de modification des lois pour l'attention portée à cet important dossier. Nous vous en sommes très reconnaissantes.