



Conseil économique
du Nouveau-Brunswick inc.

MÉMOIRE sur le Projet de Loi 77 sur l'équité salariale

Présenté au Comité permanent de modification des lois de l'Assemblée législative

le 26 novembre 2004

Fredericton, Nouveau-Brunswick

Le Conseil économique du Nouveau-Brunswick inc.

236, rue St-George, bureau 314, Moncton, N.-B. E1C 1W1

www.cenb.com

téléphone : (506) 857-3143

sans frais : 1-800-561-4446

courriel : cenb@cenb.com

Le Conseil économique du Nouveau-Brunswick inc. est le porte-parole de la communauté d'affaires francophone. Le CÉNB fait la promotion de l'entrepreneuriat francophone et défend ses intérêts depuis 1979.

Le CÉNB célèbre son **25^e** anniversaire en 2004.

MISSION

Rassembler et mobiliser la communauté d'affaires francophone du Nouveau-Brunswick pour promouvoir son développement et sa compétitivité.

VISION

Le CÉNB, chef de file de la communauté d'affaires francophone du Nouveau-Brunswick.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciement.....	4
Position du CÉNB sur l'équité salariale.....	5
Facteurs reliés à l'écart salarial.....	5
Répercussions sur les entreprises.....	9
Autres composantes importantes.....	9
Conclusion.....	11
Autres dossiers du CÉNB.....	12

Le **Conseil économique du Nouveau-Brunswick inc. (CÉNB)** remercie le Comité permanent de modification des lois de l'Assemblée législative pour l'occasion qui lui est donnée de faire part de ses préoccupations et de ses positions sur la question d'équité salariale, un facteur ayant un impact important sur le développement économique de la province.

Position du CÉNB sur l'équité salariale

Le CÉNB appuie le concept de l'équité salariale. Il reconnaît les conséquences néfastes qu'entraîne l'écart salarial de même que les nombreux avantages économiques qu'apporterait une parité salariale entre les hommes et les femmes. Les pertes de revenus fiscaux et l'accroissement des dépenses au plan des programmes sociaux et de la santé dûs à l'écart salarial ne sont pas négligeables et ont un impact néfaste sur les contribuables. Les entreprises, de leur côté, ne profitent pas pleinement des ressources humaines à leur disposition et de l'augmentation de la productivité qu'entraînerait la réduction de l'écart entre le revenu des hommes et des femmes. L'écart salarial a des répercussions économiques désavantageuses.

Parce qu'il œuvre dans le secteur de la promotion du développement économique et parce qu'il croit en l'équité salariale, le CÉNB a participé à la Table ronde sur l'écart salarial. Cette table était composée d'intervenants des secteurs publics et privés intéressés à la question de l'écart salarial. Elle s'est acharnée pendant 18 mois sur la question pour en arriver à des recommandations efficaces, innovatrices et susceptibles d'avoir un effet bénéfique sur l'écart salarial, tout en respectant les préoccupations des divers intervenants. Après 18 mois de travail, la table ronde est arrivée à la conclusion que la solution n'était pas de légiférer, que la législation en effet, ne solutionnerait pas le problème. Vu le temps et l'effort qu'ont mis les membres de la table ronde à étudier la question, nous nous demandons l'objectif de ce nouvel exercice qui nous semble quelque peu redondant.

Facteurs reliés à l'écart salarial

Au cours de notre examen des causes et des effets de l'écart salarial, nous, les membres de la table ronde, nous sommes rapidement mis d'accord sur le fait que l'écart devait être éliminé. Le CÉNB appuie toujours cette position. Il n'appuie cependant pas la législation comme moyen d'y arriver. Le CÉNB ne croit pas que la législation aura pour effet de réduire l'écart salarial. Il décrit ici les raisons principales qui motivent sa position.

La législation ne s'attaque pas aux facteurs majeurs qui contribuent à l'écart. Ces facteurs sont:

- (a) les responsabilités familiales qui sont plus souvent assumées par les femmes;
- (b) le fait que les femmes ont tendance à travailler dans une gamme d'emplois très étroite; et
- (c) les préjugés de la société qui mènent à de salaires moindre pour le travail traditionnel des femmes.

Commençons par la première, soit les responsabilités familiales. Celles-ci ne seront pas amoindries par une loi traitant d'équité salariale. Les femmes auraient tout autant de problèmes à graver les échelons aussi rapidement que les hommes. Elles continueraient de choisir un emploi qui ne serait pas une entrave à leurs obligations familiales. Elles continueraient de travailler des heures réduites afin de pouvoir rencontrer les demandes familiales, ainsi de suite.

Des mesures autres qu'une loi sur l'équité salariale pourraient pourtant aider à remédier à ce problème. Les congés parentaux qui ont été élargis afin de reconnaître aussi les responsabilités familiales du père en sont un exemple. D'autres initiatives pourraient être ajoutées. Nous pensons à des incitatifs fiscaux qui pourraient encourager les entreprises à offrir des services de garderie pour leurs employés, de même que des programmes de sensibilisation des employeurs aux obligations familiales de tous les employés et non seulement des femmes. Mieux vaut montrer aux entreprises les avantages d'être proactives que de les forcer à se plier à des exigences qu'elles comprendront mal.

Le second facteur important de l'écart salarial est le fait que la moitié des travailleuses sont regroupées dans seulement 10 différents emplois. En comparaison, les 10 emplois les plus populaires chez les hommes regroupent seulement 25 % des travailleurs masculins. L'absence marquée d'une diversification dans le secteur économique est l'une des causes les plus citées pour expliquer les difficultés économiques que vivent certaines régions de notre province. De la même façon, il y

a un manque important de diversification dans les emplois occupés par les femmes qui est relié à leur situation économique moins avantageuse. Ce problème ne sera pas résolu avec une loi sur l'équité salariale. En effet, nous craignons que la Loi puisse exaspérer la situation.

Même si la Loi réussissait à rendre le salaire des femmes dans ces 10 emplois les plus courants égal à ceux des hommes dans des emplois comparables, l'écart salarial ne serait pas réduit pour autant. Prenons les quatre emplois traditionnels chez les femmes qui nous viennent le plus communément à l'idée : infirmière, enseignante, secrétaire et réceptionniste. Nous osons croire que les infirmières et les enseignantes ont atteint l'équité salariale, surtout qu'elles sont rémunérées par la province. La Loi sur l'équité salariale n'aurait donc aucun impact sur ce groupe de femmes et l'écart salarial n'aurait pas bougé. Il ne faut pas oublier que ce sont deux des emplois qui sont les mieux rémunérés parmi les emplois traditionnels des femmes. Le salaire d'une secrétaire quant à lui devrait être comparable à celui d'un réparateur d'entretien, ce qui n'est certainement pas parmi les emplois les mieux rémunérés chez les hommes. Pour la réceptionniste, ce serait un salaire moins élevé encore. Alors, même si on réussissait avec une législation sur l'équité salariale à faire augmenter le salaire des femmes dans ces deux derniers emplois, celles-ci se retrouveraient encore dans les postes qui sont parmi les moins payés. L'écart salarial ne serait pas comblé. Nous craignons de plus qu'une augmentation de salaire dans ces postes ait pour effet d'encourager les femmes à continuer de choisir en grand nombre ces emplois traditionnels. Nous devrions, plutôt que de légiférer, tenter de savoir pourquoi les femmes sont attirées vers une gamme aussi limitée d'emplois et comment y remédier.

Le troisième facteur qui contribue à l'écart salarial, soit les préjugés qui mènent à de bas salaires pour le travail traditionnel des femmes, est celui auquel le Projet de loi s'attaque. Nous croyons cependant fortement que la Loi faillira à la tâche, en partie pour les raisons déjà citées, mais pour d'autres raisons encore.

Nous avons la chance aujourd'hui de bénéficier de l'expérience d'autres provinces qui ont cru bon de légiférer en matière d'équité salariale. En effet, l'Ontario a une loi

sur l'équité salariale touchant le secteur privé depuis 1989. Le Québec, pour sa part, a légiféré en 1997. Toutes deux ont vécu des expériences qui devraient nous servir de mise en garde.

L'Ontario a le troisième pire record du pays en ce qui concerne l'écart salarial, avec un taux de 18,3 %. Rappelons que le Nouveau-Brunswick atteint la moyenne nationale avec un taux de 17,8 %. Après 17 ans de législation, l'Ontario n'a pas encore réussi à faire disparaître l'écart salarial et affiche un taux supérieur à sept autres provinces, dont six qui n'ont pas de législation pour le secteur privé. Au Québec, l'écart salarial qui était au taux de 15,5 % en 2003, était à 16 % avant l'adoption de la loi.

Une étude effectuée par un économiste de l'Université de Toronto a trouvé qu'entre 50 à 80 % des entreprises de l'Ontario ne rencontraient pas les délais importants imposés par la loi et que les petites entreprises, celles de 100 employés ou moins, ne se pliaient pas à la loi. La Table ronde sur l'écart salarial a été informée que le Québec vivait le même problème puisque 40 % des entreprises de cette province ignoraient les exigences de la loi. Rappelons que le Québec exclue les petites entreprises de l'application de la Loi. Au Nouveau-Brunswick même les plus petites entreprises y seraient assujetties. Compte tenu du fait que 78 % des entreprises du Nouveau-Brunswick ont moins de cinq (5) employés et que 90 % de nos entreprises ont moins de 20 employés, il y a de fortes chances qu'une partie importante des entreprises de la province ne pourront pas ou choisiront de ne pas se plier à la loi. Si l'Ontario a des problèmes à se payer les ressources afin de faire respecter sa loi, nous imaginons mal comment le Nouveau-Brunswick pourra mieux s'y prendre.

Nous suggérons que les coûts de l'administration de cette loi serviraient mieux à sensibiliser la population aux désavantages économiques de l'écart salarial et à développer des mesures incitatives qu'à tenter de forcer les entreprises à se conformer à des exigences qui n'auront peu ou pas d'effet.

Répercussions sur les entreprises

La Loi à notre avis ne produirait pas de résultats concrets, mais causerait des difficultés considérables aux entreprises de la province en augmentant de façon significative les formalités administratives auxquelles elles sont soumises, de même que leurs coûts. Les données amassées par la Table ronde démontraient qu'il en coûterait entre un à trois pour cent des dépenses salariales d'une entreprise en frais administratifs seulement. Ceci est considérable pour une PME. Les formalités administratives de même que les coûts élevés réduisent la compétitivité de nos entreprises, ce qui aurait un effet non négligeable sur l'économie de la province. Toutes ces difficultés pourraient, à long terme, être atténuées et même éliminées par les avantages d'une réduction de l'écart salarial, mais il est douteux que ce résultat soit atteint. Nous demeurerons donc avec un fardeau alourdi pour les entreprises, une économie amoindrie et peu ou pas de progrès en matière d'écart salarial.

Autres composantes importantes

La table ronde, en écartant la législation comme solution possible au problème de l'écart salarial, a cru que la sensibilisation du public produirait de meilleurs résultats. Elle était convaincue qu'une fois renseignés, les employeurs voudraient « faire la bonne chose ». En tant qu'organisme représentant les entreprises, nous soutenons cette opinion, mais nous voulons souligner un point encore plus convaincant. La communauté d'affaires fait ce qu'elle *doit* faire pour survivre.

Notre province, de même que le pays entier, fait face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée présentement qui ne va que s'empirer au cours des prochaines années. Les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses à poursuivre des études universitaires que les hommes. Les femmes sont de plus en plus formées qu'elles ne l'étaient auparavant. Les hommes de la génération surnommée X, c'est-à-dire ceux qui ont entre 30 et 40 ans, sont plus intéressés à participer dans la vie de leurs enfants que ne l'étaient leurs pères et il est à prévoir que la génération qui les suit le sera encore plus. Les divers tomes destinés à aider les entreprises à garder leurs ressources humaines sont tous d'accords pour dire que la nouvelle génération, les jeunes entre l'âge de 20 à

30 ans, hommes ou femmes, valorisent la qualité de vie au-dessus des salaires et des positions plus élevés. Toutes ces composantes vont faire en sorte de modifier le portrait de notre main-d'œuvre, même en l'absence de toute autre mesure. Plus important encore, elles vont influencer de façon avantageuse les deux premiers facteurs reliés à l'écart salarial.

En guise d'exemple, une pénurie de main-d'oeuvre sérieuse se fait déjà sentir dans les métiers traditionnels. Un nombre disproportionné de travailleurs approchent l'âge de la retraite alors que les jeunes hommes pénétrant le marché du travail se dirigent vers d'autres genres d'emplois. Le secteur a donc des annonces publicitaires encourageant les jeunes à se lancer dans les métiers traditionnels. C'est une jeune femme dans la publicité qui déclare les avantages qu'elle retire de pratiquer un métier traditionnel.

Un second exemple, une lecture de l'entête du papier lettre des cabinets d'avocats importants de la province révèle que la majorité des avocats nouvellement embauchés sont en effet des avocates. Ce phénomène est dû au fait qu'une majorité grandissante des diplômés dans les écoles de droit de la province sont des femmes. La même chose se produit dans les écoles de médecine.

Les entreprises comprennent leurs besoins et les nouveaux défis auxquels elles font face. Elles vont agir en conséquence. Il est tout à fait raisonnable d'espérer que les gains en matière d'écart salarial qui ont été long à venir au cours des dernières décennies, seront acquis de plus en plus rapidement au cours des prochaines années à mesure que ces nouvelles réalités s'imposeront et que les femmes deviendront de plus en plus présentes dans les secteurs non traditionnels.

Conclusion

L'écart salarial est une conséquence des attitudes sociétales envers les femmes qui font en sorte que le travail de celles-ci n'est pas valorisé. Une loi sur l'équité salariale n'aura aucunement pour effet de changer ces attitudes. On ne peut pas légiférer un changement d'attitude, seulement un changement de comportement. Malheureusement, un changement de comportement dans cette instance n'aura pas pour effet d'éliminer le problème, soit l'écart salarial.

Le CÉNB continue donc d'appuyer les recommandations faites par la Table ronde sur l'écart salarial issues d'un travail ardu effectué par un groupe d'intervenants représentatifs des intérêts des divers secteurs de la population de la province.

AUTRES DOSSIERS DU CÉNB

Le CÉNB suit de façon courante plusieurs autres dossiers à caractère économique qui touchent la communauté d'affaires francophone du Nouveau-Brunswick. En voici un échantillon :

- les défis économiques en régions rurales
- l'infrastructure routière, aéroportuaire et portuaire
- la connectivité
- l'innovation
- la recherche et le développement
- la pénurie de la main-d'œuvre qualifiée
- l'immigration francophone
- les formalités administratives
- l'énergie
- les barrières au commerce interne
- la formation et l'accès aux études post-secondaires
- la jeunesse et l'entrepreneuriat

Chef de file de la communauté

d'affaires francophone.

