

**Mémoire présenté par la Fédération des travailleuses
et des travailleurs du Nouveau-Brunswick aux
audiences publiques des 18-19 novembre 2004
portant sur le projet de loi 77 – Loi sur l'équité
salariale**

**Pour une équité salariale depuis longtemps due
au Nouveau-Brunswick**

18-19 novembre , 2004 – Fredericton, N.-B.

(Le féminin inclut le masculin dans ce texte)

Introduction

La Fédération des travailleuses et des travailleurs du Nouveau-Brunswick est le plus grand regroupement syndical permanent du Nouveau-Brunswick avec ses 35,000 membres et plus de 250 locaux syndicaux provenant des secteurs publics et privés.

La Fédération des travailleuses et des travailleurs se réjouit d'avoir été une pionnière dans la longue marche vers une plus grande équité salariale des femmes au Nouveau-Brunswick. Dès le mois de juillet 1989, deux mois après la proclamation d'une première Loi sur l'équité salariale applicable à la fonction publique provinciale – Partie 1, la FTTNB présentait au gouvernement du Nouveau-Brunswick un mémoire sur l'équité salariale pour l'ensemble des femmes travaillant tant dans toute la fonction publique que dans le secteur privé. Un autre mémoire était à nouveau présenté en ce sens en 1991 sans succès.

À partir de 1998, nous avons travaillé avec d'autres groupes de femmes tels la Fédération des Dames d'Acadie et l'Union pour l'équité salariale. Deux ans plus tard, des centaines de femmes du Nouveau-Brunswick à travers la province ont participé au succès de la fameuse « Marche mondiale des femmes ». Cette marche a été une occasion pour les femmes de se promener d'une communauté à l'autre et d'échanger leurs histoires dans les maisons et les lieux de travail. Un thème commun a émergé de ces rencontres! Les situations économiques des femmes étaient et restent très précaires! En fait, près de 49% des femmes seules, divorcées ou veuves de plus de 65 ans sont pauvres. Le revenu moyen des femmes de plus de 65 ans est près de \$16,898.00 dollars, soient \$2,300.00 dollars sous le seuil de la pauvreté.

Quand est-il de la situation des jeunes femmes dans les lieux de travail? Le portrait n'est pas très rose. Le travail des femmes continue à être sous-évalué et sous-payé. Soixante-et-deux pour cent (62%) des travailleurs au salaire minimum sont des femmes. Les gains moyens des femmes de couleur sont de \$15,000 dollars par année.

Qu'une femme au Nouveau-Brunswick ne gagne que 82 cents pendant que l'homme en comparaison gagne pendant ce temps-là 1\$ dollar pour un travail de valeur égale constitue au point de départ l'aberration à corriger.

Une législation sur l'équité salariale permettrait grandement de corriger ces problèmes. Pour que les femmes puissent trouver leur juste place dans cette société, l'équité salariale est un des outils essentiels. Pour que les jeunes femmes puissent entrer sur le marché du travail sur un pied égal avec leurs confrères masculins, l'équité salariale est indispensable!

Les décisions que le gouvernement du Nouveau-Brunswick doit prendre aujourd'hui dans ce dossier de l'équité salariale vont faire toute la différence pour des milliers de femmes au Nouveau-Brunswick quant à leur niveau de richesse ou de pauvreté pour l'avenir. On ne peut peut-être pas corriger les injustices du passé, mais on a aujourd'hui l'occasion d'éliminer les injustices potentielles de l'avenir. Une loi sur l'équité salariale est donc un bon outil pour éliminer ce genre d'injustices potentielles contre les femmes à l'avenir.,

Pour revenir au momemtum de la Marche mondiale, nous avons réalisé qu'il était temps de forcer le changement , et la Coalition pour l'équité salariale a été créée. La FTTNB

s'est réjouie de cette initiative, et s'est empressée de s'y joindre, et d'exprimer ainsi son support indéniable à l'équité salariale. Nous avons de plus créé à l'interne un Comité ad hoc sur l'équité salariale, afin de prioriser le dossier et de systématiser nos échanges avec la Coalition. Nous avons aussi tenu à l'occasion des conférences de presse conjointe.

La FTTNB et la Coalition ont pu exprimer tôt en 2004 leurs positions communes en réaction au rapport de la Table ronde sur l'écart salarial. Les deux groupes étaient excessivement insatisfaits des recommandations de cette Table ronde! C'est pourquoi nous sommes très heureuses d'être ici à ces audiences publiques sur le projet de loi 77 pour insister sur le besoin d'avoir une Loi sur l'équité salariale. Nous souhaitons fortement que les conclusions des ces audiences seront positives et favorables.

La FTTNB pense vraiment que le dossier de l'équité salariale est un dossier de droit humain, et à partir de ce moment –là, ça devient aussi un dossier syndical à cause de notre vocation sociale. Il est de plus reconnu que l'équité salariale est mieux protégée dans les milieux de travail syndiqués. Nous entendons souvent parler dans les médias ou de la part du gouvernement que les entreprises sont généreuses face à leurs employées. Ce n'est pas tout à fait vrai, surtout en ce qui a trait à l'équité salariale! Le dossier a avancé lors de négociations patronales-syndicales, mais ça ne s'est pas passé sur une base volontaire de la part des patrons. Notre histoire est pleine de situations où les entreprises résistent à ré-évaluer le travail des femmes et leur paye. Le simple fait qu'en 2004 l'on soit obligé de tenir des audiences publiques sur l'équité salariale illustre brutalement l'échec de cet appel aux mesures volontaires comme moyens privilégiés d'implanter l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

Appui au projet de loi 77 comme tel

La FTTNB était membre d'une délégation présidée par la Coalition pour l'équité salariale du N.-B. qui rencontrait la ministre Margaret Ann Blaney . responsable du dossier de la condition féminine, le 3 février 2004. Lors de cette rencontre, nous lui avons soumis les grands paramètres conduisant à l'adoption d'une législation sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick. Ces critères minimaux définissant une telle loi sont comme suit :

- on doit avoir une loi pro-active , entraînant l'obligation à tout employeur , privé ou public, d'agir dans le sens de l'implantation de l'équité salariale dans son entreprise ou institution;
- cette loi doit être inclusive, dans le sens qu'elle doit bénéficier à toute employée, quelle qu'elle soit – travailleuse à plein temps, à temps partiel, occasionnelle...
- que cette loi soit maintenue activement dans le temps, à savoir que des mécanismes soient mis en place afin de s'assurer que l'équité salariale soit maintenue;
- que la participation des employées soit assurée activement en imposant la création de comités paritaires patronaux-syndicaux (les syndicats locaux nommeront les membres syndiquées sur ces comités) ou patronaux – employées non-syndiquées qui auront pour tâche la mise en oeuvre et le maintien d'un programme d'équité salariale;
- que cette loi prévoit un période de préparation de deux ans pour implanter ces programmes d'équité salariale tant dans tous les services publics que

- dans le secteur privé, ce qui permettrait à la fois de faire de l'éducation à grande échelle, et aux employeurs de s'ajuster ;
- et afin d'assurer que ce dossier soit piloté de façon systématique et ordonnée, nous demandons la création d'une Commission indépendante sur l'équité salariale afin d'assurer l'application et le maintien de la nouvelle loi, en s'assurant que cette Commission ait les ressources humaines et financières afin de pouvoir réaliser ses tâches.

Le projet de loi 77 couvre l'ensemble de ces principes et éléments de base qui constituent pour nous les éléments incontournables nécessaires à une loi provinciale sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick. Nous appuyons donc avec enthousiasme ce projet de loi.

Heureusement , ce projet de loi va un peu plus loin que les éléments de base que nous avons mis de l'avant en février dernier. Comme exemple, nous sommes heureuses de voir que dans le projet de loi, l'introduction d'une telle législation ne doit pas être une occasion pour les employeurs d'amener les salaires vers le bas. L'équité ne peut se faire que par des ajustements salariaux vers le haut.

Il était important par ailleurs de spécifier que, dans la composition des comités paritaires d'équité salariale en milieux de travail, l'on s'assure d'une égalité des genres - homme-femme. **Mais il faudra ajouter là où ça peut s'appliquer.**

Nous soutenons les possibilités annoncées pour que ces comités puissent se réunir sur les lieux de travail, que le temps mis sur ces comités soit rémunéré...Mais quant à

l'article 25 mentionnant que chaque comité « doit établir ses propres règles de fonctionnement, dont celles relativement à la tenue de ses réunions », nous devrions spécifier que ces choix se feraient à partir d'un guide en ce sens fourni par la Commission.

Nous nous réjouissons des pouvoirs étendus assignés à la Commission annoncés dans le projet de loi. En effet , une telle Commission n'aurait aucun intérêt si elle n'avait pas les pouvoirs et les moyens de diffuser l'information, de faire de l'éducation, d'initier des recherches, d'enquêter.

Même si l'on prend pour acquis qu'il est dans les fonctions de la Commission de fournir l'information de base aux différents Comités d'équité salariale, il faudrait éviter de réinventer la roue aux cas à cas. C'est en ce sens qu'il serait opportun de spécifier que la Commission devra disposer d'une Banque centrale de données, accessible facilement par Internet, lequel accès pourra faciliter et accélérer l'implantation des programmes d'équité salariale dans tous les lieux de travail. En ce sens-là , il y aurait lieu de voir si des ententes ne pourraient pas être signées dans les premiers mois d'implantation de la Commission avec d'autres instances provinciales ou fédérale semblables au pays afin de partager des banques de données déjà existantes, au lieu de nous investir à tout créer nous-mêmes.

Il faudrait aussi encourager la Commission pour l'équité salariale à initier dans le cadre de ses responsabilités, conjointement avec le Conseil consultatif sur le statut de la femme, la création de chaires sur l'équité salariale et/ou sur la condition féminine dans

nos universités néo-brunswickoises, comme outils supplémentaires de recherches et de ressources pour l'avancement de la cause des femmes du Nouveau-Brunswick.

Conclusion

Nous sommes excessivement confiantes de voir que l'aboutissement de ces audiences publiques sera très positif. Comme l'Organisation internationale du travail le disait en 2003, une législation sur l'équité salariale représente « un premier pas indispensable » pour éliminer la discrimination basée sur le genre.

Nous proposons dès lors que le gouvernement adopte rapidement le projet de loi 77 en tenant compte de nos suggestions. Et nous supportons avec enthousiasme le mémoire soumis par la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick.

Célébrons l'égalité entre les hommes et les femmes du Nouveau-Brunswick en adoptant cette législation sur l'équité salariale! Merci de nous avoir écoutées!

Dawn Robichaud, 1^{ère} vice-présidente

Marilyn MacCormack, présidente du Comité de la condition féminine