

Monsieur le président, membres de l'Assemblée législative,

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de vous soumettre des commentaires aujourd'hui dans le cadre de votre étude du projet de loi 77 – *Loi sur l'équité salariale*.

Mon nom est Debbie Lacelle et je suis présidente du *Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick*, qui avait auparavant pour nom *Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick*. Nous serons communément désignés sous le nom *Syndicat du Nouveau-Brunswick - New Brunswick Union*.

Mon syndicat représente 7 000 travailleuses et travailleurs au Nouveau-Brunswick, dont la plupart sont au service du gouvernement provincial. Nous comptons aussi un assez bon nombre d'employés du secteur privé. Le projet de loi à l'étude a donc des conséquences pour chacune et chacun de nous.

Le Syndicat du Nouveau-Brunswick - New Brunswick Union tient beaucoup à défendre les droits de la personne et à supprimer la discrimination salariale. Nous avons négocié des mesures d'équité salariale et exercé des pressions pour faire apporter des changements à la loi et aux directives afin de mettre fin à la discrimination salariale dont sont victimes un trop grand nombre de travailleurs et travailleuses dans notre économie.

Je trouve cela étonnant, chers membres du comité, que nous soyons réunis ici, en 2004, pour discuter d'un point aussi fondamental que régler le problème de l'écart entre les salaires payés aux hommes et aux femmes dans les professions occupées surtout par les femmes. Nous nous vantons de faire partie d'une société éclairée, mais pour la question de l'équité salariale nous semblons avoir des concepts qui appartiennent encore à l'époque de Platon. Nous voyons l'ombre de l'égalité, mais la réalité est très différente à l'extérieur.

Je sais que vous reconnaissez tous la très grande importance de la question, sinon vous ne seriez pas ici aujourd'hui. Permettez-moi d'exprimer tout simplement un souhait personnel : je voudrais souhaiter un meilleur équilibre des sexes au sein de votre comité.

Permettez-moi aussi de profiter de l'occasion pour remercier publiquement Elizabeth Weir d'avoir déposé la mesure à l'étude parce qu'elle tient à l'égalité. La députée de Havre Saint John mérite les remerciements des travailleurs et travailleuses de toute la province pour avoir donné au gouvernement une occasion de montrer qu'elle tient à avoir des relations ouvrières du XXI^e siècle. J'espère sincèrement qu'une telle occasion ne sera pas ratée. Nous connaissons tous les chiffres, mais permettez-moi quand même de vous rappeler rapidement quelques statistiques actuelles.

En 2001, 46 % des personnes employées étaient des femmes, contre 37 % en 1976. Cela montre que la participation des femmes a augmenté de façon régulière sur le marché du travail au Canada. Les caractéristiques d'une telle croissance sont aussi remarquables. Sur le plan éducation, le pourcentage des femmes âgées de 25 ans et plus qui ont un diplôme universitaire a connu une forte augmentation pour passer de 14 % en 1991 à 21 % en 2001.¹

Il convient de dire que le profil général des femmes ressemble de plus en plus à celui des hommes pour ce qui est de l'activité de la main-d'œuvre, de l'éducation et de l'expérience.

Malgré de tels progrès remarquables, les femmes continuent à gagner moins que les hommes. D'après les données de recensement de 2001 du Canada, l'écart salarial important entre les sexes se maintient et s'est même élargi un peu plus depuis le recensement de 1996.

En 2000, par exemple, pour un emploi à temps plein et durant toute l'année, les femmes ont gagné 70,8 % du revenu d'emploi moyen des hommes ; cet écart était de 70,9 % en 1995. La situation ne s'est pas du tout améliorée.

L'écart salarial se retrouve à tous les niveaux d'éducation et, chose étonnante, il s'est élargi pour les gens plus éduqués en passant de 71 % en 1995 à 68 % en 2000

pour les diplômés universitaires. Ce changement tient en partie au fait que, entre 1995 et 2000, le salaire des hommes diplômés a augmenté de 10 %, alors qu'il n'a augmenté que de 5 % chez les femmes diplômées.ⁱⁱ Un rapport de 2 à 1.

Comme femme et comme présidente de l'un des plus importants syndicats ouvriers du Nouveau-Brunswick, je dois dire « HONTE! ». Une telle situation est visiblement inacceptable.

Il y a presque 60 ans, la discussion sur le même sujet avait évolué à tel point que la **Déclaration universelle des droits de l'homme**, en 1948ⁱⁱⁱ, renfermait la disposition suivante :

Article 23

(2) Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.

Il n'existait aucune ambiguïté dans l'esprit des auteurs de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* de 1948. Égal voulait dire égal.

Le Canada s'est engagé à respecter cette disposition, de telle sorte que, dans les années 50, la plupart des provinces ont adopté des lois sur l'équité salariale.^{iv}

Comme membre de la communauté internationale par l'entremise des Nations Unies et de l'Organisation internationale du travail, le Canada a signé un certain nombre de conventions et de pactes internationaux ayant force obligatoire en ce qui concerne les droits de la personne, les droits politiques et civils, ainsi que les droits économiques, sociaux et culturels. Ces instruments internationaux de défense des droits de la personne engagent expressément le Canada en l'obligeant à mettre fin à la discrimination fondée sur le sexe dans les milieux de travail, et plus particulièrement à éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe.

Malgré les mesures ci-dessus, le Canada occupe encore en 5^e place parmi les 29 pays les plus développés au monde pour l'écart salarial entre les travailleurs et travailleuses à temps plein. Seuls l'Espagne, le Portugal, le Japon et la Corée ont des écarts salariaux plus importants.^v Au Canada, l'inégalité salariale en ce qui

concerne les femmes est semblable à la situation qui existe en Espagne, au Portugal, au Japon et en Corée

La *Loi sur l'équité salariale* du Nouveau-Brunswick, qui n'a été mise en vigueur qu'en 1989, obligeait des employeurs du secteur public à prendre des mesures pour mettre fin aux inégalités salariales. La loi au Nouveau-Brunswick ne s'applique même pas pour l'ensemble de la fonction publique. Elle oblige l'employeur à négocier avec les agents négociateurs représentant certains employés du secteur public en ce qui concerne l'évaluation des emplois et les redressement salariaux à apporter.^{vi}

Je trouve incroyable de voir qu'ici, au Nouveau-Brunswick, un droit fondamental reconnu en 1948 n'est pas encore reconnu dans les lois du Nouveau-Brunswick. Nos législateurs ne reconnaissent-ils pas que le mot « égal » signifie « égal pour tout le monde »?

À titre d'exemple, accepteriez-vous que les femmes soient moins payées que les hommes parmi les parlementaires de l'Assemblée législative seulement à cause de leur sexe? Nous parlons d'une réalité vécue actuellement par un trop grand nombre de femmes au Nouveau-Brunswick. Si vous et vos collègues de l'Assemblée législative rejetez le projet de loi actuel, vous reconnaîtrez alors que le travail d'une femme ne vaut pas autant que le travail d'une valeur égale effectuée par un homme. C'est aussi simple que cela.

N'oubliez pas qu'au Nouveau-Brunswick, en 2002, les femmes qui travaillaient à temps plein ou à temps partiel gagnaient un salaire moyen de 81 cents pour chaque dollar gagné par les hommes.

Permettez-moi de vous citer un autre fait historique pour illustrer très clairement quelle position vous devez adopter à ce sujet.

En 1951, l'Organisation internationale du Travail (OIT), un organisme tripartite des Nations Unies, qui cherche à promouvoir la justice sociale et les droits au travail, a adopté la *Convention 100 sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*.^{vii}

Le paragraphe 2.1 de la convention se lit comme suit :

1. Chaque membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Le Canada n'a ratifié cette convention qu'en 1972. De toute évidence, ce n'est pas seulement la province du Nouveau-Brunswick qui traîne les pieds sur des questions comme l'égalité.

En 1998, l'OIT a publié la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail* et un suivi à ce sujet. Le document parlait d'un engagement politique renouvelé et solennel de la part de l'OIT et de ses États membres à respecter, à promouvoir et à défendre les droits des travailleurs et travailleuses.

L'OIT a mentionné de façon particulière le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égal dans un tel contexte :

Un salaire égal pour un travail de valeur égale fait intégralement partie du principe fondamental de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et dans les milieux de travail, et est un point sur lequel l'OIT tient depuis sa fondation.^{viii}

Pour dire très franchement, qu'est-ce qui pourrait être plus clair?

Une nouvelle parue dans le *Telegraph Journal* au cours de la semaine donne une idée de la position du gouvernement sur la déclaration ci-dessus : « Margaret-Ann Blaney, la ministre responsable de la condition féminine, s'est déclarée contre l'idée d'imposer l'équité salariale par une loi dans le secteur privé. »^{ix}

La ministre n'est pas là pour se défendre, mais permettez-moi de faire remarquer qu'elle serait peut-être moins contre l'équité salariale si elle était moins payée que le Procureur général seulement à cause de son sexe.

Certains ont laissé entendre qu'une loi sur l'équité salariale est une intrusion injustifiée du gouvernement dans le secteur privé. Permettez-moi de faire remarquer que les gains importants concernant les droits de la personne au Canada au cours du dernier siècle ont presque tous été obtenus au moyen de lois imposées par le gouvernement. Cela est vrai en ce qui concerne le droit de vote des femmes, des Autochtones et des Asiatiques, le salaire minimum, les questions de santé et de sécurité au travail, les congés de maternité et parentaux et bien d'autres points couverts par des lois pour appuyer les droits des particuliers et des travailleurs et travailleuses.

Les critiques continuent à insister pour dire que l'équité salariale coûtera cher et créera des préjudices économiques injustifiés. Le même argument avait été invoqué contre une augmentation du salaire minimum. Les conséquences désastreuses annoncées par le secteur des affaires n'ont pas eu lieu.

Dans les régions où l'équité salariale est une réalité, des milliards de dollars ont été versés aux femmes qui avaient subventionné la croissance économique par leurs propres salaires au fil des années. Le prix à payer est vraiment le prix que les femmes ont déjà payé.

La complexité des processus d'équité même est souvent exagérée par les employeurs qui refusent de reconnaître la discrimination salariale ou à y apporter des changements. Il est possible d'évaluer simplement et rapidement les emplois à condition que les employeurs y consentent volontiers, ou au moins à condition qu'une loi sévère les empêche de faire traîner les processus inutilement.

Certains critiques insistent pour dire qu'une loi sur l'équité salariale aura des conséquences sur la capacité concurrentielle. Eh bien, en matière de concurrence, une politique économique qui permet aux employeurs de continuer à bâtir leurs « avantages concurrentiels » seulement sur les faibles salaires n'a rien de bon. Comme pour les augmentations du salaire minimum, les régimes d'équité salariale

obligent les employeurs de tous les secteurs à se livrer concurrence en se basant sur des niveaux de compétence élevée, des produits de qualité et l'innovation au lieu de s'appuyer sur des faibles salaires. L'équité salariale est un bien meilleur fondement de croissance économique.

Il ne s'agit pas ici du secteur public par opposition au secteur privé ni de la Partie I par opposition à la Partie III de la fonction publique. La question consiste à savoir si les gens qui font un travail de valeur égale devraient recevoir un même salaire. Toute décision pour que les femmes reçoivent un salaire inférieur à celui des hommes pour un travail de valeur égale est purement et simplement de la discrimination.

Dans les années 40 et 50, lorsque les mesures législatives sur l'égalité étaient en préparation à l'échelle internationale, certains ont fait valoir que l'homme devrait obtenir un meilleur salaire parce qu'il est le gagne-pain de la famille. Cela laissait entendre que le travail d'une femme avait moins de valeur, même pour un travail de valeur égale. Songez au cas des usines d'armement durant la Deuxième Guerre mondiale. Ce n'était pas bien à ce moment-là et ce n'est pas bien maintenant.

Prenez l'exemple du personnel des usines de transformation du poisson, comme les emballeurs de crabe. Comme quelqu'un le mentionnait par écrit, il faut le même niveau de compétence et des efforts semblables de la part à la fois des hommes et des femmes. Les hommes portent des objets plus lourds et les femmes font des mouvements plus répétitifs. Dans cet exemple, le salaire des femmes était de 1,50 \$ de moins que celui des hommes.^x

Pas plus tard que l'an dernier, Mary Lou Stirling, la présidente du Conseil consultatif du Nouveau-Brunswick sur la condition de la femme, a fait remarquer que, même si des jeunes femmes se lancent dans des études et des professions non traditionnelles, la différence salariale est encore considérable, soit de 8,43 \$ de l'heure pour les femmes et de 9,03 \$ de l'heure pour les hommes.^{xi}

Vous pourriez demander : « Pourquoi les femmes se donnent-elles la peine? » La réponse est tout simplement parce qu'elles n'ont pas le choix. Elles sont seules, veuves ou divorcées, et elles doivent répondre à leurs besoins. De nombreuses

femmes sont mariées avec des hommes dont le salaire est insuffisant pour répondre aux besoins de la famille.

C'est un mythe de prétendre que les femmes mariées n'ont pas besoin de travailler. Finissons-en ici même et dès maintenant. Pour presque 40 % des femmes au travail, le salaire du partenaire est inférieur au seuil de la pauvreté pour une famille ayant deux enfants. Elles travaillent pour du superflus? Dites cela à la banque.^{xii}

Le fait est que les femmes n'ont pas à justifier la RAISON de leur travail. C'est notre droit fondamental.

Que faut-il conclure de tout cela?

Comme cela est mentionné dans le premier paragraphe du préambule du projet de loi 77 :

L'équité salariale est un droit humain fondamental reconnu à l'échelle internationale.^{xiii}

Chers membres du comité, la loi à l'étude vous donne une occasion de corriger une grave injustice et de mettre fin à des « *écarts salariaux dus à la discrimination systématique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine.* »^{xiv}

Au nom des 7000 membres du Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick, je vous exhorte à recommander à l'Assemblée législative d'approuver sans amendement et de faire proclamer avant la fin de l'année le projet de loi 77 – Loi sur l'équité salariale.

Le projet de loi vous donne une occasion de ramener le Nouveau-Brunswick au XXI^e siècle. Je vous prie de ne pas rater l'occasion.

La justice se fait attendre depuis trop longtemps. C'est maintenant qu'il faut agir.

Je vous remercie.

Références

- ⁱ Statistique Canada. Le Quotidien. Le 11 mars 2003.
- ⁱⁱ Équité salariale: Une nouvelle approche à un droit fondamental. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Ont. K1A 0S5. 2004
- ⁱⁱⁱ Nations Unies. G.A. Res. 217 (III), UN GAOR, 3e sess., Supp. n° 13, Doc. N.U. A/810 à 71 (1948), article 23, paragraphe 2.
- ^{iv} Canada. *Loi servant à promouvoir l'équité salariale pour le personnel de sexe féminin* (1956), 4-5 Elizabeth II, chapitre 38.
- ^v Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public. *Give me one good reason why I should choose to vote for you people*. Ottawa, novembre 2000.
- ^{vi} Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. *L'équité salariale : Une nouvelle approche à un droit fondamental*, Ottawa, Ont. K1A 0S5. 2004. p. 37.
- ^{vii} Organisation internationale du Travail (OIT). Conférence générale, 34^e session (1951).
- ^{viii} Organisation internationale du Travail (OIT). Conférence internationale sur la main-d'oeuvre, 91^e session. Temps pour l'égalité au travail : Rapport global pour donner suite à la déclaration des principes fondamentaux et des droits au travail de l'OIT, 2003, par. 150, p. 87.
- ^{ix} Telegraph Journal. Saint John (N.-B.), le 6 novembre 2004.
- ^x Rosella Melanson. Telegraph Journal. Saint John (N.-B.),. Juillet 2000.
- ^{xi} Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick. *Journée de la jeunesse au Nouveau-Brunswick, 21 mars 2003*. 2003.
- ^{xii} Edmonton Working Women. *Women Working*, Edmonton, 2001, p. 21.
- ^{xiii} Projet de loi 77, Loi sur l'équité salariale, 2004, p. 1.
- ^{xiv} Idem, p. 4.