

**ASSOCIATION ACADIENNE  
ET FRANCOPHONE  
DES AÎNÉES ET AÎNÉS  
DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

*MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ PERMANENT DE  
MODIFICATION DES LOIS EN VUE DE L'ADOPTION DU PROJET  
DE LOI 77, LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE*

**Frédéricton, Nouveau-Brunswick**

**2004 11 19**

## **INTRODUCTION**

Monsieur le Président et membres du comité

Nous aimerions d'abord féliciter le Comité pour l'organisation de ces audiences publiques qui permettront, nous l'espérons, à la population acadienne et francophone du Nouveau-Brunswick, de vous faire part de ses observations et de ses préoccupations face à l'équité salariale. Notre présentation se composera de plusieurs sujets, entre autres, un court historique de l'Association, notre intérêt face à cette question, la responsabilité gouvernementale et ses implications, l'équité salariale et la retraite et, en terminant, quelques recommandations.

## **HISTORIQUE**

L'Association acadienne et francophone des aînées et aînés du Nouveau-Brunswick fut fondée le 29 avril 2000. À cette date, elle avait un membership de 450 membres. Quatre ans plus tard, nous avons dépassé le cap du 5000 membres et ceci dans l'espace de quatre ans. L'AAFANB a, par sa vision et sa mission, su répondre à un besoin imminent de la population acadienne et francophone des aînées et aînés de se doter d'une voix forte afin de défendre et de promouvoir ses intérêts et ses droits. Nous savons tous qu'une structure bilingue est une structure qui, plus souvent qu'autrement, est sans âme et n'ose se prononcer sur des sujets chauds de peur de blesser l'une ou l'autre des communautés qui la compose. L'histoire des organismes acadiens et francophones du Nouveau-Brunswick nous démontre sans l'ombre d'un doute la nécessité qu'on vue nos différents leaders pour la mise en œuvre de structures homogènes respectant leur langue et leur culture.

## **POURQUOI SOMMES-NOUS ICI?**

Depuis sa création, l'Association acadienne et francophone des aînées et aînés du Nouveau-Brunswick s'est toujours intéressée aux questions sociales de la communauté acadienne et francophone. Présentement, nous avons de nos membres qui sont encore sur le marché du travail et nous nous devons de prendre position sur cette importante question qu'est l'équité salariale. Lors d'une réunion de notre conseil d'administration tenue le 29 octobre 2001, il avait alors été proposé par Jean-Louis Gervais et appuyé par Lucie Losier que l'Association appuie le mouvement qui favorise l'équité salariale. Si nous nous présentons devant vous aujourd'hui, c'est pour faire connaître notre position et manifester énergiquement notre appui au principe de l'équité salariale.

## **LA RESPONSABILITÉ GOUVERNEMENTALE**

Notre gouvernement ne peut refuser à la moitié de sa population un droit que nous considérons comme étant un droit inaliénable à recevoir un salaire égal pour un travail de valeur égale. Notre gouvernement doit prendre les mesures législatives nécessaires pour que ce principe d'équité et d'égalité soit légalement inscrit dans nos lois. Notre gouvernement doit s'assurer que ses employé.e.s bénéficient de ce principe et que celui-ci en tant qu'employeur voit à la réalisation de l'équité pour l'ensemble de ses employé.e.s.

En plus, nous sommes convaincus qu'en l'absence de mesures législatives, plusieurs employeurs de notre province ne feront pas le nécessaire pour établir les principes que sous-tend l'équité salariale. Tout le monde veut aller au ciel mais personne ne veut mourir. Nous croyons que notre gouvernement doit jouer un rôle de leadership en ce qui a trait à l'équité salariale et nous osons croire que notre gouvernement s'assurera de mettre en place des mesures pour réaliser cet objectif.

## IMPLICATION GOUVERNEMENTALE

La recherche nous démontre qu'il peut y avoir des écarts importants entre le salaire horaire d'un homme et d'une femme; que cette différence est uniquement basée sur le sexe et non sur la valeur du travail. L'équité n'est certainement pas un concept abstrait et inexistant. L'équité salariale existe présentement dans la profession enseignante, chez le personnel infirmier ainsi que dans plusieurs catégories de professionnels de la santé. Leur salaire est en fonction de leur formation, de leur expérience et de leur responsabilité et non pas dû au fait qu'ils soient un homme ou une femme. Ce principe d'équité doit absolument s'étendre pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick car, ce n'est non seulement une question d'équité mais bien une question de justice. Notre gouvernement a le devoir et la responsabilité de protéger ses citoyennes contre cette forme de discrimination. Les personnes ou les groupes qui témoignent que le gouvernement ne doit pas s'ingérer dans ce domaine oublient que ce dernier a proclamé des lois dans le passé qui protègent ses citoyens et citoyennes notamment dans le domaine de la sécurité au travail, dans les normes d'emploi et autres.

Nous considérons que notre gouvernement a le personnel professionnel en place pour créer des équipes de travail qui assureront la réalisation de cet objectif sociétal qu'est l'équité salariale. Un tel comité pourrait donner suite au grand principe adopté par notre gouvernement et verrait à la réalisation de ce principe. Le tout doit s'inscrire dans une volonté politique de changement. Comme province et comme citoyen de cette province, pouvons-nous accepter qu'en 2004 une portion importante de notre tissu social soit traitée de façon discriminatoire. À cette question, nous répondons non et, par conséquent, nous devons prendre les mesures pour corriger la situation.

Le Nouveau-Brunswick se classe parmi les provinces où nous trouvons le plus haut taux de pauvreté, le plus haut taux d'analphabétisme, le plus bas niveau d'aide financière pour les personnes dans le besoin, etc. etc. Notre régime d'aide au revenu est parmi les pires au Canada. Une partie importante de notre population vit sous le seuil de la pauvreté, dont plusieurs de ces personnes sont des femmes. Notre salaire minimum est parmi le

plus bas au Canada sinon le plus bas. Nous ne pouvons nous glorifier de ces différentes réalités. Notre gouvernement doit mettre en place des mesures pour corriger ces inéquités et ces injustices. Comment notre gouvernement peut-il prétendre être un bon gouvernement quand une partie de sa population vit dans la misère et sous le seuil de la pauvreté? Les récentes études de deux professeurs de l'Université de Moncton devraient nous ouvrir les yeux quant au niveau de pauvreté de notre population.

Nous considérons que l'équité salariale assurerait une plus grande richesse à toutes les femmes qui en bénéficieraient et à la population en général. La pauvreté dans laquelle vivent plusieurs femmes du Nouveau-Brunswick engendre une série de problèmes peu enviables; que ce soit au niveau du logement, de l'alimentation, de la santé et tous les autres problèmes qui peuvent en découler. Les études démontrent sans l'ombre d'un doute, les liens qui existent entre l'état de santé et la pauvreté. Quelqu'un a dit un jour : « Vaut mieux être pauvre et en santé que riche et malade » Un humoriste bien connu a transformé cet énoncé en disant : « Vaut mieux être riche et en santé que pauvre et malade ». Comme il a raison. Comment réagiraient les femmes qui siègent présentement à l'assemblée législative si leur rémunération était moindre que leurs collègues masculins? Pourtant, cette réalité est le lot de plusieurs femmes de notre province. Leur salaire est en fonction de leur sexe et non de leurs compétences, de leurs tâches ou de leurs responsabilités. L'équité salariale est aussi un moyen de lutter contre la pauvreté. Nous considérons que notre gouvernement doit avoir la volonté politique de créer un environnement qui assurera l'équité salariale entre les sexes et mettra en place les moyens nécessaires pour y arriver.

Notre gouvernement doit donner l'exemple à travers le processus de négociations collectives. Nous considérons qu'il faut que les entités syndicales s'assurent que leurs membres féminins ne subissent aucune discrimination salariale à cause que celles-ci sont des femmes. Nous savons pertinemment que ceci ne fut pas toujours le cas. Nous croyons qu'il est grandement temps que notre province rejoigne les rangs de l'Ontario et du Québec quant à l'établissement d'une loi sur l'équité salariale.

## **L'ÉQUITÉ SALARIALE ET LA RETRAITE**

Quand nous nous retirons, ou quand nous nous retirerons, certains d'entre nous bénéficierons d'une pension plus généreuse parce que nous sommes des hommes. Non seulement plusieurs femmes sont pénalisées quand elles sont sur le marché du travail, mais continuent de l'être lorsque ces dernières se retirent. Nous n'avons qu'à penser au régime de pension du Canada qui est basé sur votre salaire annuel et sur une période de temps plus ou moins longue. Plusieurs femmes qui ont quitté leur emploi pour rester à la maison, et qui sont retournées sur le marché du travail après que leurs enfants aient atteints un certain âge, sont doublement pénalisées. Nous savons très bien que chacun et chacune d'entre nous, si nous avons le bonheur d'atteindre l'âge de la retraite, sera un jour confronter à cette dure réalité de vivre à partir d'une pension qui sera plus ou moins généreuse.

## **CONCLUSION**

En conclusion, nous tenons à appuyer les principes suivants et nous recommandons leur mise en place le plus tôt possible :

1. Une loi pro-active
2. Une loi inclusive
3. Une loi qui prévoit le maintien de l'équité salariale
4. Une loi qui assure la participation des employé.e.s aux travaux d'équité salariale
5. Une loi de mise en œuvre par une organisation indépendante
6. Une loi qui prévoit une période préparatoire au changement en dedans de deux ans.

Puisque certaines provinces ont déjà mis de l'avant une loi sur l'équité salariale, nous pourrions éviter les problèmes que rencontrèrent ces provinces en formulant des règlements qui vont assurer la mise en place harmonieuse de l'équité salariale.