



Coalition pour l'équité salariale
Coalition for Pay Equity

51, rue Williams, Moncton, N.-B. E1C 2G6
Tél. : 506.855.0002 / Téléc. : 506.854.9728
coalitio@nb.sympatico.ca / www.equite-equity.com

Mémoire présenté dans le cadre des consultations prébudgétaires Février 2013

Un salaire égal pour un travail d'égale valeur. Depuis plus de 10 ans maintenant, la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick revendique en faveur de l'équité salariale et cherche à faire reconnaître la juste valeur des emplois à prédominance féminine. Certains progrès ont tout de même été réalisés, notamment avec l'adoption de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, mais sa portée est limitée et le travail de la Coalition se poursuit.

Le présent mémoire offre un bref aperçu des principales préoccupations de la Coalition pour l'année en cours et de ses recommandations vis-à-vis le budget provincial 2013-2014.

DES DÉCISIONS QUI RESPECTENT L'ÉGALITÉ

Les valeurs sur lesquelles repose la Coalition sont à vrai dire à la base même d'une société juste et équitable : l'égalité entre les sexes et le respect des droits de la personne. Soulignons qu'une étude récente démontre que l'égalité entre les femmes et les hommes est soutenue par 92 % des Canadiens et des Canadiennes (alors que les réductions

d'impôts n'obtiennent la faveur que de 20%)¹. La population néo-brunswickoise partage sûrement ces valeurs. Dans la mesure où le gouvernement provincial se doit de représenter le meilleur intérêt de l'ensemble de ses citoyens et citoyennes, il a le devoir de s'appuyer sur ces mêmes valeurs. Il est ainsi nécessaire que les décisions économiques du gouvernement reflètent cette réalité.

L'ÉTUDE DE TROIS GROUPES DU SECTEUR PRIVÉ

L'an dernier, le gouvernement affirmait son engagement à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick en affectant 6,4 millions de dollars à l'équité salariale. Ces fonds devaient permettre des redressements de rémunération pour un certain nombre de catégories à prédominance féminine dans des groupes du secteur public ainsi que dans des groupes du secteur privé.

Peu de temps après, les résultats des évaluations et comparaisons de postes de trois groupes du secteur privé, soit le personnel des services de garde d'enfants, des services de soutien à domicile et des maisons de transition, attendus depuis 2010, ont été rendus publics.

La méthodologie employée dans le cadre de cet exercice doit définitivement être améliorée, ce qui donnerait de meilleurs résultats pour le personnel². Entretemps, il a été déterminé que certaines employées, soit les travailleuses de soutien à domicile et les travailleuses de soutien des services de garde, obtiendraient des ajustements salariaux étalés sur cinq ans. Deux problèmes se posent : 1) les ajustements attendus n'ont toujours pas été versés, et 2) ces salaires annoncés ne tiennent pas compte des taux d'inflation. Les versements seront-ils rétroactifs? Les « salaires équitables » seront-ils ajustés en fonction des taux d'inflation? Sans ces mesures, l'iniquité salariale risque d'augmenter rapidement dans l'ensemble de ces domaines.

¹ Environnics Institute for Survey Research.. 2012. The Common Good: Who Decides? A National Survey of Canadians. <http://www.environnicsinstitute.org/uploads/institute-projects/202012%20survey%20-%20backgrounder%20-%20final%20november%2012-2012.pdf>. Page consultée le 7 février 2013.

² Voir à ce sujet le mémoire de la Coalition pour l'équité salariale du N.-B. – *Commentaires sur les résultats du programme d'équité salariale du gouvernement du Nouveau-Brunswick dans les secteurs non-légiférés.*

RÉSIDENCES COMMUNAUTAIRES

Comme le gouvernement s'est aussi engagé, l'an dernier, à terminer les évaluations de postes du personnel des résidences communautaires dans la présente année fiscale et à débiter les paiements d'équité salariale dans son budget 2013-2014, la Coalition s'attend à ce que les résultats soient annoncés prochainement et que les fonds nécessaires soient alloués dans le prochain budget.

SECTEUR PUBLIC

En ligne avec la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a entrepris son évaluation des emplois du secteur public. Cette loi stipule qu'en avril 2012, les évaluations devaient être complétées et les ajustements de salaires dès lors entamés. Le tableau ci-dessous démontre que ce travail tarde. À l'heure actuelle, aucune information des progrès réalisés au sein des sociétés de la Couronne n'est disponible.

Étapes de l'équité salariale complétées pour le secteur public, en date du 23 octobre 2012

Groupe	Pas encore entamé	Évaluations en cours	Évaluations complétées	Comparateur masculin identifié	Comparateur masculin évalué	Iniquités (oui/non)
Personnel médical et de laboratoire		X	X	X	X	Non
Sténographes judiciaires		X	X	X	X	
Enseignant(e)s	X					
Soutien administratif, partie II		X	X	X		
Soutien professionnel, partie II		X	X	X		
Infirmier(ère)s		X	X	X	X	
Infirmier(ère)s surveillant(e)s		X	X	X	X	
Paramédical	X					
Professionnels spécialisés en soins de la santé	X					

X = Étape complétée

La Coalition souhaite que le gouvernement finance davantage le Bureau d'équité salariale et mette les ressources nécessaires pour que les évaluations d'emploi requises soient faites selon les principes reconnus d'équité salariale et dans les délais les plus courts possibles.

SYSTÈME D'IMPOSITION

De toute évidence, comme le gouvernement souhaite le rétablissement de l'équilibre budgétaire, il se doit d'augmenter ses revenus. Si le gouvernement ne prend pas les mesures nécessaires, la Coalition craint qu'il ne considère davantage de réduction dans les services publics, tels que les services de santé et d'éducation. Ces services sont essentiels à la population du Nouveau-Brunswick et une diminution du financement qui leur est accordés aurait un impact important sur les femmes puisque ce sont elles qui y occupent la grande majorité des emplois que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé dans le cas de services sous-contractés par le gouvernement.

De plus, les services régis par le gouvernement mais offerts dans le secteur privé sont souvent offerts par des femmes à des salaires de rabais. Alors que des ressources sont nécessaires pour éliminer l'iniquité salariale dans plusieurs de ces services, le gouvernement sera tenté d'évoquer le déficit pour justifier l'inaction. Maintenir l'iniquité salariale pour combler le déficit n'est pas une mesure acceptable; ce n'est pas aux femmes de porter le fardeau du déficit.

Une étude effectuée par le défunt Conseil consultatif sur la condition de la femme en juillet 2008³ démontrait que réduire la progressivité de l'impôt favoriserait davantage les individus ayant les revenus les plus élevés, soit plus souvent les hommes que les femmes. Une augmentation de la taxe de vente (TVH) aurait le même effet, soit un accroissement de l'écart des revenus après impôts entre les hommes et les femmes.

³ Kathleen A. Lahey. 2008. Et les femmes alors? Analyse sexospécifique du Document de travail sur le régime fiscal du Nouveau-Brunswick. <http://76.12.152.213/media/acsw/files/documents/What%20About%20WomenFR.pdf>. Document consulté le 7 février 2013.

Rappelons que seulement 20 % des Canadiens et Canadiennes considèrent qu'il faut maintenir un taux d'imposition peu élevé et couper des services⁴.

C'est pourquoi la Coalition est d'avis qu'un impôt progressif sur le revenu est la façon la plus équitable de réduire le déficit. Elle partage ce point de vue avec de nombreux autres organismes, dont le Front commun pour la justice sociale et plusieurs économistes de la province⁵. Bref, la Coalition appuie les demandes du Front commun pour la justice sociale⁶ pour un retour aux taux d'imposition de 2008 pour les individus, et pour l'ajout d'un échelon d'imposition de 21% sur les revenus des particuliers dépassant 150 000 \$. La Coalition recommande également un retour au niveau d'imposition de 2008 pour les corporations, soit 13 %, et au niveau de 2011 pour les petites et moyennes entreprises, soit 5 %.

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR L'ENSEMBLE DU SECTEUR PRIVÉ

La *Loi de 2009 sur l'équité salariale* se limite strictement au secteur public. Ainsi, la Coalition poursuit ses revendications en faveur d'une loi comparable pour le secteur privé. L'équité salariale mérite sa place tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Miser financièrement sur l'équité salariale, c'est miser sur un avenir plus équitable et une société plus juste.

Une étude de l'économiste Ather Akbari démontrait que l'élimination de toute discrimination salariale au Nouveau- Brunswick résulterait en une augmentation de 226 millions de dollars en impôts provinciaux et en taxes de ventes, ainsi qu'en épargnes

⁴ Environnics Institute for Survey Research.. 2012. The Common Good: Who Decides? A National Survey of Canadians. <http://www.environnicsinstitute.org/uploads/institute-projects/2012%20survey%20-%20backgrounder%20-%20final%20november%2012-2012.pdf>. Page consultée le 7 février 2013.

⁵ *Déclaration publique des économistes au sujet des finances du Nouveau-Brunswick*, commentaire publié dans l'Acadie Nouvelle du 14 décembre 2012.

⁶ Le Front commun pour la justice sociale (FCJS). Plus de revenus pour de meilleurs services. http://www.frontnb.ca/uploads/file/M%C3%89MOIRE%20A%20B_%20HIGGS%20BUDGET%202013-14-%20modifi%C3%A9.pdf. Page consultée le 7 février 2013.

d'environ 60 millions de dollars dans le secteur de la santé (le revenu étant un déterminant de la santé)⁷.

Ainsi, une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé serait profitable pour la province et améliorerait la qualité de vie de ses citoyens et citoyennes.

VOIX DES FEMMES

À la suite du sommet Voix des femmes, tenu en novembre 2011, la Coalition fut invitée à se joindre à un groupe de travail dont le mandat est de présenter des recommandations au gouvernement provincial pour assurer que la voix des femmes continue à se faire entendre.

Le but est de proposer des mécanismes afin de remplacer de façon adéquate l'ancien Conseil consultatif sur la condition de la femme, lequel fut aboli par le présent gouvernement au printemps 2011.

La Coalition, tout comme l'ensemble du groupe de travail, souhaite ardemment que le gouvernement s'engage à allouer des fonds pour la mise en place et le fonctionnement de ce nouveau mécanisme.

CONCLUSION

La Coalition reconnaît les efforts du gouvernement en matière d'équité salariale et son engagement à améliorer la situation économique du Nouveau-Brunswick. Aux yeux de la Coalition, il n'y a aucun doute que les deux sont indissociables. Il est primordial que le gouvernement s'attaque au redressement économique de la province en s'assurant de respecter les droits des femmes et en visant une société juste.

⁷ Ather H. Akbari. 2004. Gender Wage-Gap in New Brunswick. Study prepared for GPI Atlantic, Halifax, N.S.

Au nom de ses quelque 800 membres individuels et 84 membres organisationnels, la Coalition encourage le gouvernement à poursuivre ses démarches dans le dossier d'équité salariale dans les secteurs public et privé, à appuyer favorablement les recommandations du groupe de travail « Voix des femmes » et à instaurer un système d'imposition progressif. La Coalition juge ces mesures nécessaires et rappelle du même coup sa disposition à collaborer avec le gouvernement sur l'ensemble de ces questions.