

Débat public sur le redressement des finances du Nouveau-Brunswick :

L'ÉQUITÉ SALARIALE FAIT PARTIE DE LA SOLUTION!

Mémoire soumis par
la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, Inc.
Le 27 février 2015

Introduction

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est un regroupement de près de 900 personnes et de 88 organismes qui fait de l'éducation et de la revendication pour l'adoption de mesures législatives adéquates afin d'assurer l'équité salariale pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs des secteurs public et privé. Nous finançons notre travail de revendication exclusivement à partir de nos campagnes de financement annuelles depuis cinq ans.

L'équité salariale est atteinte lorsque les emplois à prédominance féminine offrent le même salaire que les emplois à prédominance masculine chez le même employeur. Il s'agit d'un droit de la personne reconnu internationalement mais encore peu appliqué dans les faits.

Le Nouveau-Brunswick a une loi sur l'équité salariale pour le secteur public, mais elle n'est pas encore complètement mise en œuvre. Aucune loi n'assure l'équité salariale dans le secteur privé.

Voici nos recommandations pour chacune des trois questions proposées par le gouvernement dans le cadre de ses consultations sur la révision stratégique des programmes et le redressement des finances du Nouveau-Brunswick.

1. À quoi ressemblerait un Nouveau-Brunswick prospère dans 10 ans?

Les choix du gouvernement doivent prendre en compte les valeurs qui nous sont chères. Nous croyons qu'une réelle prospérité passe par l'égalité entre femmes et homme, la solidarité et la justice sociale. Nous savons que l'égalité hommes-femmes est une valeur partagée par 92% de la population canadienne¹. Nous sommes convaincues que la population néo-brunswickoise partage aussi cette valeur. Il serait inacceptable de justifier la perpétuation de l'iniquité et de la discrimination salariale envers les femmes sur la base de l'équilibre budgétaire. Les droits de la personne ne sont pas un luxe. Ils sont à la base de notre démocratie.

Dans notre vision d'un Nouveau-Brunswick prospère, il y aurait des emplois bien rémunérés pour toutes et tous, l'équité salariale dans les secteurs public et privé, plus d'égalité, moins de pauvreté et moins d'écart entre les riches et les pauvres. L'OCDE concorde avec notre vision. Elle souligne que l'inégalité économique a un impact négatif sur la croissance à moyen-terme parce que les familles à bas revenu ne peuvent pas investir suffisamment dans leur éducation².

2. Quels sont les éléments que le gouvernement pourrait cesser de financer afin d'économiser de l'argent?

Afin que les citoyennes et citoyens fassent des choix éclairés, il faudrait que le gouvernement produise un **livre blanc**, c'est-à-dire un document neutre présentant différentes options, leurs coûts, leurs résultats ainsi que leurs impacts sur l'égalité entre genres et sur nos communautés. Ce document guiderait les prochaines discussions.

Comme promis dans la plate-forme libérale, une **analyse inclusive selon le genre** doit être utilisée dans l'élaboration des politiques gouvernementales. Il faudrait en tenir compte dans la révision stratégique des programmes. Quels programmes contribuent à l'égalité entre les femmes et les hommes? Quelles seront les conséquences sur la main d'œuvre féminine si on coupe des emplois dans ces programmes? Si des programmes sont abolis, attendrons-

¹ Environics Institute for Survey Research. 2012. The Common Good: Who Decides? A National Survey of Canadians. <http://www.environicsinstitute.org/uploads/institute-projects/tf%202012%20survey%20-%20backgrounder%20-%20final%20november%2012-2012.pdf>. Accessed February 7, 2013.

² OCDE. Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales. Déc. 2014. Les inégalités de revenu pèsent-elles sur la croissance économique ? Focus: Inégalités et croissance.

nous des familles qu'elles prennent en charge les services présentement rendus par le secteur public? Si oui, est-ce que cela augmentera le travail effectué gratuitement par les femmes dans leur famille et cela affectera-t-il leur participation au marché du travail? Il faut répondre à ces questions pour assurer une vie prospère aux femmes du Nouveau-Brunswick.

Les Libéraux ont promis d'assurer « **l'indépendance et le financement d'un organisme consultatif indépendant sur les questions féminines** ». Les ressources promises sont essentielles pour que le forum de concertation Les voix des femmes soit en mesure de contribuer à l'analyse inclusive selon le genre qui éclairera la révision stratégique des programmes.

La Coalition est **contre la privatisation** parce que cela a souvent un impact négatif sur les salaires, particulièrement pour les femmes. Une étude de 2014 démontre que « [l]es salaires sont plus élevés dans le secteur public précisément pour les groupes qui vivent le plus de discrimination dans le secteur privé » (femmes, autochtones et minorités visibles) alors que « [l]es salaires sont moins élevés dans le secteur public pour les groupes les moins susceptibles d'être victimes de discrimination à cause de leur race et de leur sexe »³. Selon les auteurs, la syndicalisation, les congés pour obligations familiales ainsi que la surveillance et la réglementation de **l'équité salariale** imposées par la loi expliquent le niveau de **discrimination salariale moins élevé dans le secteur public**.

L'expérience du Nouveau-Brunswick dans le domaine de l'alphabétisation montre l'impact que la privatisation peut avoir sur les salaires. En 2007, une enseignante d'alphabétisation rapportait au Groupe d'étude du Premier ministre sur le secteur communautaire sans but lucratif qu'elle gagnait entre 17,50 \$ et 22,50 \$ l'heure lorsqu'elle travaillait dans des collèges communautaires entre 1984 et 1994. Lorsque l'alphabétisation a été transférée au secteur à but non lucratif en 1994, son salaire est tombé à 13,13 \$ l'heure⁴. Plusieurs services régis par le gouvernement sont présentement offerts par le secteur privé, au prix de l'iniquité salariale

³ Kate McInturff and Paul Tulloch. 2014. Refermer l'écart: La différence que font les salaires du secteur public. Centre canadien de politiques alternatives, p. 5

⁴ Groupe d'étude du Premier ministre sur le secteur communautaire sans but lucratif. 2007. Un plan d'action: Établir les fondements de l'autosuffisance.

3. Où le gouvernement pourrait-il trouver des fonds?

Encore une fois, une **analyse inclusive selon le genre** doit être utilisée pour déterminer les meilleures sources de revenu pour le gouvernement car les femmes et les hommes n'occupent pas la même place dans le marché du travail et ne bénéficient pas des mêmes revenus.

Nous réitérons qu'une **loi sur l'équité salariale** est nécessaire pour assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale dans les secteurs public et privé. Une étude de 2004⁵ a démontré que l'élimination de la discrimination salariale **augmenterait les revenus en impôt et taxes de vente** d'environ 226 million \$ et rapporterait 60 million \$ **d'économies en soins de santé**, le revenu étant un déterminant de la santé. Si les travailleuses et les travailleurs des domaines à prédominance féminine avaient de meilleurs salaires, ils investiraient davantage dans **l'éducation de leurs familles** et augmenteraient leur **pouvoir d'achat**. Cela bénéficierait aussi aux **entreprises locales** et contribuerait à **l'économie**.

L'équité salariale pour les personnes qui offrent des **services de soins aux personnes dans le secteur privé** (tels que les services de garde ou de soins à domicile, les résidences communautaires, les foyers de soins spécialisés, etc.) est un enjeu criant. Non seulement l'équité salariale pour ces personnes contribuerait aux coffres du gouvernement et à l'économie, mais les services qu'elles offrent **appuient les familles** du Nouveau-Brunswick et permettent la **pleine participation des femmes au marché du travail et à l'économie**. Présentement le personnel qui offre ces services reçoit un salaire à peine plus élevé que le salaire minimum. Une étude de 2014 démontre que si les salaires dans ces domaines avaient atteint l'équité salariale, ils se seraient situés entre 20 \$ et 22,64 \$ en 2012 (24,27 \$ dans le cas du personnel assumant des responsabilités de gestion)⁶.

Les travailleuses dans les soins aux personnes ne doivent plus attendre. Le gouvernement a la responsabilité de leur assurer l'équité salariale dès maintenant. C'est un **droit de la personne** et les budgets ne doivent pas être équilibrés en préservant l'inégalité.

⁵ Ather H. Akbari. 2004. L'écart salarial entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick. Étude préparée pour GPI Atlantic. Halifax.

⁶ Ruth Rose. 2014. La structure salariale dans les services de proximité dans sept provinces canadiennes : Des points de repère pour des exercices d'équité salariale au Nouveau-Brunswick. Rapport produit pour la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick.

La Coalition est **contre l'augmentation de la TPS**. C'est une forme de taxation régressive car les personnes à faible et moyen revenu doivent dépenser une plus grande part de leurs revenus pour subvenir à leurs besoins et paieraient proportionnellement plus de taxes que les personnes à plus haut revenu qui elles, ont l'option d'épargner leur argent et/ou de le dépenser en dehors de la province. Une étude de 2008 démontre que les femmes gagnent moins que les hommes et assumeraient donc une plus grande part de la taxe proportionnellement⁷.

Le gouvernement pourrait gagner près de 183 millions \$ annuellement en augmentant les impôts personnels et corporatifs de 1%⁸. **L'augmentation des impôts personnels et corporatifs** est plus équitable car les impôts augmentent avec le revenu. C'est une question primordiale pour l'égalité entre femmes et hommes dans un contexte où les femmes gagnaient en moyenne 88,6 % de ce gagnaient les hommes à l'heure en 2013, l'écart de revenu annuel est encore plus important et les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes.

Bien que la Coalition reconnaisse l'apport important des petites entreprises à l'économie du Nouveau-Brunswick, elle recommande de **renverser la décision de réduire l'impôt des petites entreprises** car cela ne ferait qu'empirer le déficit fiscal sans nécessairement augmenter les investissements. Selon l'OCDE, "[l]utter contre les inégalités par l'impôt et les transferts ne nuit pas à la croissance, pour autant que les mesures soient bien pensées et correctement mises en œuvre"⁹. Les recherches montrent que la réduction des impôts corporatifs n'a qu'un impact minimal sur l'emploi comparativement à d'autres mesures comme des investissements dans des garderies plus abordables.

⁷ Kathleen A. Lahey. 2008. Et les femmes alors? Analyse sexospécifique du Document de travail sur le régime fiscal du Nouveau-Brunswick. Rapport préparé pour le Conseil de consultation sur la condition de la femme au N.-B.

⁸ Ministère des Finances. Province du Nouveau-Brunswick. 2014. Perspectives économiques et financières préélectorales de 2014-2015 à 2017-2018, p. 28.

⁹ OCDE. Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales. Déc. 2014. Les inégalités de revenu pèsent-elles sur la croissance économique ? Focus: Inégalités et croissance, p. 4.

Conclusion

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick exhorte le gouvernement à baser ses décisions sur les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes, de solidarité et de justice sociale. Le gouvernement ne doit pas équilibrer le budget en écartant sa responsabilité de respecter les droits humains.

Afin de respecter l'égalité et la justice sociale dans la révision des programmes et des sources de revenu du gouvernement provincial, la Coalition recommande de :

- utiliser une analyse inclusive selon le genre lors de la révision des programmes et des sources de revenu, d'en présenter les résultats dans un livre blanc et de financer adéquatement le forum Les voix des femmes pour qu'il contribue à cette analyse;
- adopter une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé;
- assurer l'équité salariale aux personnes qui travaillent dans les services de soins aux personnes régis par le gouvernement mais offerts par le secteur privé;
- ne pas privatiser davantage de services;
- favoriser l'augmentation des impôts personnels et corporatifs plutôt que l'augmentation de la TVH comme source de revenus supplémentaires.