



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

*Commentaires sur les résultats du programme d'équité salariale
du gouvernement du Nouveau-Brunswick dans les secteurs non légiférés*

Décembre 2012

*Commentaires sur les résultats du programme d'équité salariale
du gouvernement du Nouveau-Brunswick dans les secteurs non légiférés*

par la

Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

Décembre 2012

Résumé

Dans un esprit de collaboration et pour défendre l'importance d'un processus juste et équitable en matière d'équité salariale pour les Néo-Brunswickoises, la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick a analysé les rapports que le gouvernement du Nouveau-Brunswick a publiés en juin 2012 à la suite de l'exercice d'équité salariale, mis en œuvre sur une base volontaire, relativement à trois groupes prestataires de services régis par le gouvernement : personnel de garde d'enfants, des services de soutien à domicile et des maisons de transition. On ne retrouve pas de catégories d'emplois à prédominance masculine (c.-à-d. des comparateurs) dans les secteurs qui ont participé à cet exercice d'équité salariale. Pour régler ce problème, le gouvernement du Nouveau-Brunswick affirme avoir suivi la méthodologie québécoise et avoir utilisé deux catégories d'emplois typiquement masculines à titre de comparateurs : « préposé à l'entretien » et « contremaître ». De nombreux aspects de la méthodologie québécoise ont toutefois été modifiés, ce qui a donné des résultats passablement différents et des taux inférieurs.

Les représentantes de la Coalition ont cerné les problèmes suivants dans le processus néo-brunswickois :

1. Les employées des secteurs avaient un statut minoritaire sur les Comités directeurs conjoints créés à des fins de supervision du processus d'équité salariale. Le pouvoir de décision pesait en faveur des employeurs et du gouvernement qui comptaient un plus grand nombre de représentantes que le personnel.
2. La description de travail de l'emploi de « contremaître » comporte plus de responsabilités que celles proposées dans le règlement québécois. Cela a pour effet de surévaluer l'emploi de « contremaître » et par conséquent de diminuer la valeur monétaire de chaque point attribué à un emploi surtout occupé par des femmes.
3. Le salaire du préposé à l'entretien a été calculé à partir de données recueillies en 2010 plutôt qu'en 2011. Le taux de salaire minimum a connu quatre hausses entre le 1^{er} avril 2010 et le 1^{er} avril 2012. On n'a pas non plus tenu compte de l'inflation.

4. On a exclu les salaires des préposés à l'entretien syndiqués, ce qui a abaissé d'autant le niveau salarial du comparateur masculin et du même coup dévalué les catégories d'emplois à prédominance féminine.

5. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick n'a pas utilisé le salaire du « contremaître » sur le marché du travail, pas plus qu'il n'a opté pour l'écart salarial de 40 p. 100 fixé dans la méthodologie québécoise. Il a établi l'écart salarial à 20 p. 100 entre les comparateurs masculins moins et plus qualifiés, ce qui a dévalué et réduit le taux salarial du contremaître et par conséquent celui des emplois majoritairement occupés par des femmes. La décision d'établir l'écart à 20 p. 100 ne s'appuie sur aucune étude.

6. Le calendrier de paiement des sommes consenties au titre de l'équité salariale aux quelques travailleuses et travailleurs ayant droit à des rajustements (membres du personnel de soutien des services de garde d'enfants, intervenants d'urgence des maisons de transition et membres du personnel des services de soutien à domicile) s'étale sur cinq ans, sauf dans le cas des intervenants d'urgence des maisons de transition, qui recevront la totalité de leur rajustement de 0,03 \$ l'heure en 2012-2013. On ne tient aucunement compte des taux d'inflation annuels des cinq années qu'il faudra attendre avant que le calendrier de paiement ne s'achève.

7. Les employées ne disposent d'aucun mécanisme de recours judiciaire dans l'éventualité où certains aspects du processus d'équité salariale et/ou les résultats de l'exercice d'équité salariale suscitaient un différend.

Recommandations

La Coalition recommande par conséquent :

- que le gouvernement revoie et améliore la méthodologie utilisée pour les lieux de travail ne possédant pas de comparateurs masculins;
- que le gouvernement travaille avec des experts et des organismes pro-égalité pour véritablement mesurer l'équité salariale et obtenir des résultats valables ;
- que le gouvernement adopte, pour le secteur privé, des mesures législatives en matière d'équité salariale comportant des lignes directrices claires, suivant les principes énumérés à l'annexe 2;
- que ces mesures législatives prévoient la mise sur pied d'un organisme indépendant chargé de promouvoir l'équité salariale et de traiter les plaintes, qui a compétence pour mener des enquêtes de sa propre initiative et qui possède le pouvoir de rendre des décisions exécutoires sur l'application de la Loi ;
- que des mesures législatives spécifient que les services régis par le gouvernement soient considérés comme faisant partie du « secteur parapublic » ;
- que la méthode de comparaison par procuration soit adoptée pour le secteur parapublic.

*Commentaires sur les résultats du programme d'équité salariale
du gouvernement du Nouveau-Brunswick dans les secteurs non légiférés*

par la

Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

Décembre 2012

La rédaction par la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick du document intitulé *Commentaires sur les résultats du programme d'équité salariale du gouvernement du Nouveau-Brunswick dans les secteurs non légiférés* (le « mémoire ») se veut une réaction aux efforts d'équité salariale du gouvernement du Nouveau-Brunswick en ce qui concerne les services régis par le gouvernement. Nous avons mené cet exercice dans un esprit de collaboration et pour défendre l'importance d'un processus juste et équitable en matière d'équité salariale pour les Néo-Brunswickoises.

Le mémoire commence en premier lieu par offrir une définition de l'équité salariale et une explication de l'importance que revêt l'équité salariale pour les femmes et, plus particulièrement, dans les emplois surtout occupés par des femmes. On s'attache ensuite à récapituler l'exercice d'équité salariale du gouvernement du Nouveau-Brunswick, en mettant l'accent sur les résultats. Enfin, le mémoire met de l'avant certains enjeux et préoccupations et soulève des questions autour de l'exercice d'équité salariale dans les secteurs de garde d'enfants, des services de soutien à domicile et des maisons de transition (ou maisons d'hébergements pour femmes victimes de violence conjugale). Le mémoire se termine par une série de recommandations à l'intention du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

À travail de valeur égale, salaire égal

L'équité salariale, le principe qui veut qu'à travail de valeur égale, on obtienne un salaire égal, exige une réévaluation des tâches dont s'acquittent les femmes dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. On souhaite par là régler le problème de la discrimination salariale, une discrimination fondée sur les caractéristiques des emplois majoritairement occupés par des femmes, qui ont été ignorées ou mésestimées, ce qui en a fait des emplois sous-payés par rapport aux emplois surtout occupés par des hommes. L'équité salariale permet donc de reconnaître la valeur du travail accompli par les femmes en attirant l'attention sur les compétences requises pour occuper un emploi, les responsabilités à assumer dans ces fonctions, les efforts qu'il faut déployer pour exécuter les tâches en question et les conditions de travail dans lesquelles le travail est effectué.

Lorsque les emplois surtout occupés par des femmes sont comparés aux emplois surtout occupés par des hommes à partir de ces quatre critères, la rémunération est souvent inférieure dans les secteurs d'emploi de même valeur où les femmes sont majoritaires. Les exemples suivants illustrent l'écart entre la valeur fréquemment attribuée aux tâches dont s'acquittent surtout des femmes et celle accordée aux tâches qui sont en règle générale exécutées par des hommes. On pourra ainsi reconnaître les efforts exigés pour soulever de lourds objets dans le contexte d'un « travail d'homme », mais on omettra de tenir compte de l'énergie que doivent investir les femmes pour soulever des résidents ou des patients dans le cadre de leurs fonctions. La responsabilité liée à la gestion d'équipements et de budgets pourra être valorisée, mais pas la responsabilité de prodiguer des soins aux enfants, aux aînés et aux personnes vulnérables. On pourra aussi reconnaître la difficulté qu'il y a à travailler dehors et au fait d'être exposé aux intempéries, à la saleté et au bruit dans le cas d'emplois à prédominance masculine, mais on ne

tiendra pas compte de l'exposition aux déjections et aux odeurs du corps humain, pour ne mentionner que cela, qui va de pair avec les emplois majoritairement occupés par des femmes entre les murs des établissements de santé, des foyers de soins de longue durée et des centres de la petite enfance, etc. De fait, bon nombre des emplois à prédominance féminine, notamment en garderie, soutien à domicile, travail de bureau et services alimentaires, demeurent des emplois mal rémunérés, parce que ce sont des tâches qui sont perçues comme s'inscrivant dans le rôle « naturel » et non rémunéré de la femme à la maison, plutôt que comme des emplois exigeant études, expérience et formation.

Bien que l'équité salariale fasse partie des droits de la personne attestés à l'échelle internationale (au Canada, ce droit est reconnu au niveau fédéral en vertu de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*), au niveau provincial, seuls l'Ontario et le Québec se sont dotés de lois proactives en matière d'équité salariale qui s'appliquent tant au secteur public qu'au secteur privé. La loi néo-brunswickoise (*Loi de 2009 sur l'équité salariale*) ne s'adresse qu'au secteur public.

Outils d'évaluation des emplois et méthodes de comparaison utilisés pour reconnaître le travail accompli dans les catégories d'emplois à prédominance féminine

Pour éliminer la disparité salariale entre les emplois surtout occupés par des femmes et ceux surtout occupés par des hommes, les partisans et défenseurs de l'équité salariale ont adopté comme outil de comparaison un processus d'évaluation des emplois—une méthode destinée à reconnaître le travail accompli par les femmes dans les secteurs où elles sont majoritaires.

L'évaluation des emplois se fait en fonction des quatre facteurs indiqués précédemment aux fins de la comparaison : compétences (qualifications), responsabilités, efforts et conditions

de travail. Les systèmes d'évaluation des emplois qui sont définis comme non sexistes ou non discriminatoires, tiennent compte de toutes les caractéristiques des emplois et attribuent en toute objectivité des points à celles souvent associées aux catégories d'emplois à prédominance féminine. Bien que les mécanismes d'évaluation des emplois soient couramment utilisés pour établir des échelles salariales plus équitables, tant à des fins d'équité interne que d'équité salariale, il est important de se pencher de plus près sur leurs différentes fonctions.

Dans le cas de l'équité interne, les démarches d'évaluation des emplois servent à comparer tous les emplois exercés pour le compte d'un même employeur, sans égard au sexe, afin de s'assurer que les employés qui remplissent des fonctions de valeur équivalente obtiennent une rémunération comparable à tous les postes, par exemple, au même niveau hiérarchique d'un service ou à l'intérieur d'une catégorie professionnelle donnée. Les exercices d'équité salariale, d'autre part, obligent les employeurs à évaluer les postes en comparant la valeur des emplois surtout occupés par des femmes (à prédominance féminine) à celle des emplois surtout occupés par des hommes (à prédominance masculine).

Pour mener à bien le processus qui consiste à évaluer des emplois dits masculins pour les comparer à des emplois dits féminins, il faut recueillir de l'information auprès des titulaires de ces postes, qui exécutent les tâches exigées dans le cadre de leur travail. Les travailleurs et travailleuses des groupes professionnels respectivement à prédominance masculine et féminine doivent remplir des questionnaires détaillés dont les questions portent sur les quatre grands facteurs et une série de facteurs secondaires (sous-facteurs).

Une fois la description de travail établie, chaque sous-facteur se voit attribuer une valeur en fonction des compétences requises, des responsabilités, des efforts et des conditions de travail.

Les emplois à prédominance féminine doivent être comparés aux emplois à prédominance masculine. Il existe diverses méthodologies pour ce faire :

- 1. Comparaison entre emplois (comparaison d'un emploi à l'autre).** Les emplois surtout occupés par des femmes sont directement comparés aux emplois surtout occupés par des hommes qui sont jugés avoir la même valeur. Si la valeur est la même, le salaire devrait être le même. Sinon, il faut augmenter le salaire de l'emploi à prédominance féminine de façon à ce qu'il corresponde au salaire de l'emploi à prédominance masculine. C'est la méthode que l'on privilégie en Ontario¹. Elle fonctionne bien lorsque les emplois à prédominance masculine et féminine affichent des valeurs de la fonction équivalentes, mais elle est moins efficace quand les comparateurs sont éparpillés ou inexistantes.
- 2. Comparaison de la valeur proportionnelle (ou méthode des courbes salariales).** La valeur et le taux normal des emplois dans toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine sont reportés sur un graphique, et une courbe est tracée après analyse de régression². Les emplois à prédominance féminine sont comparés à la courbe. S'ils sont sous la ligne, le salaire est augmenté jusqu'à atteindre le niveau de la courbe de régression.
- 3. Comparaison avec des organisations de l'extérieur.** Dans plusieurs secteurs où dominent les femmes, il n'y a pas d'emplois occupés majoritairement par des hommes. Pour régler ce problème, l'Ontario a adopté une méthode de « calcul par procuration », qui permet de

¹ Commission de l'équité salariale (1993), *Méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur* (guide). Toronto, Ontario, p. 1. Accessible à http://www.payequity.gov.on.ca/en/resources/guide/ope/ope_11.php (page consultée le 25 septembre 2012).

² « L'analyse de régression est la façon de déterminer quelle ligne correspond le mieux aux points du diagramme. Cette méthode permet le calcul d'une ligne qui donne la plus petite somme des distances entre les points et la ligne. Les calculs peuvent être faits en utilisant un programme informatique ou un calculateur avec la fonction de régression. Contrairement à la méthode à main levée, cette méthode n'entraîne pas d'évaluation par tâtonnements. » Commission de l'équité salariale, http://www.payequity.gov.on.ca/fr/resources/spacetoy/pro_regression.php (page consultée le 7 octobre 2012).

comparer des emplois du secteur public ou parapublic à prédominance féminine à d'autres emplois à prédominance féminine du secteur public ou parapublic, dont la valeur est la même et pour lesquels l'exercice d'équité en emploi a été mené à terme.

4. *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*³. Le règlement québécois stipule que les employeurs qui ne disposent pas de catégories d'emplois à prédominance masculine doivent comparer les postes surtout occupés par des femmes à des postes surtout occupés par des hommes à l'extérieur de leur milieu de travail, en se fondant sur les taux salariaux du marché.

Exercice d'équité salariale du Nouveau-Brunswick concernant les services régis par le gouvernement

En 2006, le gouvernement du Nouveau-Brunswick promettait de commencer à réaliser « des évaluations d'emplois visant à offrir l'équité salariale aux travailleurs et travailleuses qui fournissent des services à contrat au gouvernement. » Depuis lors, le gouvernement néo-brunswickois a entrepris des exercices d'équité salariale pour les employés des maisons de transition⁴, les travailleuses et travailleurs en garde d'enfants qui travaillent dans les garderies titulaires d'une licence (*Règlement sur les services de garderie – Loi sur les services à la famille*)⁵, les employés des foyers de soins œuvrant dans des établissements agréés aux termes de

³ Consulter le règlement à www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/R-masc-aout.pdf (page consultée le 17 septembre 2012).

⁴ Pris en considération dans la définition des résidences dans le Règlement 83-77 établi en vertu de la *Loi sur les services à la famille*. Voir les normes et aux procédures des établissements résidentiels pour adultes 2012 présentées dans le document <http://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/sd-ds/pdf/Standards/AdultResidential-f.pdf> (page consultée le 25 septembre 2012).

⁵ Voir le Règlement du Nouveau-Brunswick 83-85 établi en vertu de la *Loi sur les services à la famille* à <http://laws.gnb.ca/fr/showpdf/cr/83-85.pdf> (page consultée le 25 septembre 2012).

la *Loi sur les services à la famille*⁶, les travailleuses et travailleurs de soutien à domicile (aides à domicile) employés par des agences sous contrat avec le gouvernement et les fournisseurs de soins directs qui travaillent dans les résidences communautaires désignées en vertu de la *Loi sur les services à la famille*⁷.

Les membres de ces groupes, tous actifs dans le domaine des soins de santé et des services d'aide, travaillent dans le secteur privé au Nouveau-Brunswick, mais ils offrent des services régis par le gouvernement provincial et dépendent pour une grande part des fonds publics. La *Loi de 2009 sur l'équité salariale* ne contient aucune disposition à leur endroit.

Le processus d'équité salariale suivi dans le cas des employés des foyers de soins différerait de celui appliqué aux autres groupes (décrits ci-dessus). La plupart des travailleuses et travailleurs des foyers de soins sont membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). En 2010, ils obtenaient la parité salariale avec le personnel hospitalier syndiqué du SCFP, à qui avait été accordée l'équité interne au sein de leur unité de négociation⁸. Le gouvernement avait jugé qu'il s'agissait là d'équité salariale, même si les employés des hôpitaux avaient réalisé un exercice d'équité interne plutôt qu'un exercice d'équité salariale.

Bien que le gouvernement du Nouveau-Brunswick avait promis que les quatre autres groupes commenceraient à profiter de rajustements dès 2010, il a fallu attendre le budget de 2012 pour que les fonds soient dégagés. On a publié des rapports sur l'équité salariale en juin 2012 relativement à trois groupes : garde d'enfants, services de soutien à domicile et maisons de

⁶ Voir les normes et aux procédures des établissements résidentiels pour adultes 2012 présentées dans le document <http://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/sd-ds/pdf/Standards/AdultResidential-f.pdf> (page consultée le 25 septembre 2012).

⁷ Voir le Règlement 83-77 établi en vertu de la *Loi sur les services à la famille* pour obtenir la définition des résidences visées par la Loi.

⁸ Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc. (25 janvier 2010), communiqué de presse. Accessible à http://www.nbanh.com/files/press_release_100125_fr.pdf (page consultée le 23 septembre 2012).

transition⁹. Lors de la rédaction du présent mémoire, l'exercice d'équité salariale n'était pas encore terminé du côté des résidences communautaires. Les résultats devraient toutefois être disponibles avant le prochain exercice financier, en 2013-2014.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a déclaré que pour ce qui est des catégories d'emplois qui ont droit à des rajustements au titre de l'équité salariale, on versera au total 13,8 millions de dollars en cinq ans (environ 3 M \$ par année)¹⁰.

Les résultats de l'exercice d'équité salariale sont récapitulés dans le tableau 1. Veuillez prendre note que les taux horaires prévus reposent sur les données salariales au 31 mars 2011.

⁹ Pour obtenir plus d'information, voir : Nouveau-Brunswick (2012). Secteur de garde d'enfants : Programme d'équité salariale 2012 / Nouveau-Brunswick (2012). Secteur des services de soutien à domicile : Programme d'équité salariale 2012 / Nouveau-Brunswick (2012). Secteur des maisons de transition : Programme d'équité salariale 2012. On peut prendre connaissance des rapports par secteur dans le site Web du gouvernement du Nouveau-Brunswick à l'adresse <http://www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/wg-es/payequity-f.asp>

¹⁰ Nouveau-Brunswick (2012). Hansard 2011-2012 - fascicules, 57-2\40 2012-05-11, Women's Issues Estimate (Évaluation de la Direction des questions féminines), Fredericton, N.-B.

TABLEAU 1. Résultats des programmes d'équité salariale dans les secteurs de garde d'enfants, des services de soutien à domicile et des maisons de transition

	Taux en vigueur au 31 mars 2011 (\$)	Rattrapage (excédent) (\$)	« Juste salaire » selon le gouvernement (\$)
Personnel de soutien (garde d'enfants)	10,00	2,52	12,52
Personnel d'encadrement (garde d'enfants)	13,32	(0,17)	13,15
Administratrices/personnel d'encadrement (garde d'enfants)	16,33	(2,16)	14,17
Personnel des services de soutien à domicile	11,00	2,15	13,15
Intervenantes d'urgence (maisons de transition)	13,37	0,03	13,40
Travailleuses d'approche (maisons de transition)	19,20	(5,39)	13,81
Travailleuses de soutien (maisons de transition)	15,64	(2,21)	13,43
Intervenantes auprès des enfants (maisons de transition)	13,85	(0,45)	13,40

Personnel du secteur de garde d'enfants : Au début de l'exercice d'équité salariale, le secteur de garde d'enfants représentait approximativement 2 600 employés. On a évalué trois groupes dans ce secteur. Le salaire des administratrices/personnel d'encadrement et des membres du personnel d'encadrement est déjà supérieur au « juste salaire » selon les résultats de l'exercice d'équité salariale du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Le personnel de soutien travaillant en garderie obtiendra progressivement en cinq ans un rajustement horaire de 2,52 \$.

Personnel des services de soutien à domicile : On dénombrait 3 254 employées dans les services de soutien à domicile au début de l'exercice d'équité salariale. Elles obtiendront progressivement en cinq ans un rajustement horaire de 2,15 \$.

Personnel des maisons de transition : Ce secteur compte 60 travailleuses, qui se répartissent en quatre catégories : les intervenantes d'urgence des maisons de transition obtiennent un rajustement de 0,03 \$, qui sera accordé la première année. Au terme de l'exercice d'équité salariale du gouvernement du Nouveau-Brunswick, il a été déterminé que les travailleuses d'approche, les travailleuses de soutien et les intervenantes auprès des enfants gagnent déjà plus que le « juste salaire ».

Personnel des résidences communautaires : Le gouvernement avait promis qu'à la fin de l'été 2012, l'évaluation du personnel des résidences communautaires serait terminée. Si l'exercice d'équité salariale établit la nécessité d'un rajustement salarial, les sommes commenceront à être distribuées au cours de l'exercice budgétaire 2013-2014 et le rajustement sera étalé sur quatre ans.

Analyse de l'exercice d'équité salariale du Nouveau-Brunswick concernant les services régis par le gouvernement

La présente section offre une analyse de l'exercice d'équité salariale que le gouvernement du Nouveau-Brunswick a mené dans les secteurs de la garde d'enfants, des services de soutien à domicile et des maisons de transition. Le secteur des foyers de soins n'y est pas abordé parce que, comme il a déjà été dit, la méthodologie employée n'était pas la même que dans les autres secteurs. L'information est structurée en fonction des étapes successives d'un processus d'équité salariale : 1. organismes décisionnaires, 2. sélection des comparateurs masculins, 3. descriptions

de travail et évaluations des emplois, 4. création des catégories d'emplois à prédominance masculine, 5. longs calendriers de paiement et taux d'inflation et 6. absence de recours.

1. Organismes décisionnaires

Le personnel des secteurs visés par les programmes d'équité salariale formait moins de la moitié des membres des Comités directeurs conjoints créés à des fins de supervision du processus d'équité salariale. Trois employées de soutien à domicile participaient à un comité de neuf personnes, trois employées de services de garde d'enfants participaient à un comité de huit personnes et cinq employées des maisons de transition participaient à un comité de onze personnes¹¹. Le reste des comités était composé de représentantes des employeurs et du gouvernement. La représentativité et par conséquent le pouvoir décisionnel penchaient du côté des employeurs et du gouvernement. La vaste majorité des employés présents provenaient d'un secteur non syndiqué et ne pouvaient compter que sur une aide limitée pour élaborer et négocier des éléments importants de l'exercice d'équité salariale (p. ex., pour choisir les comparateurs masculins, établir les descriptions de travail, déterminer le niveau de rémunération et définir l'écart salarial entre les comparateurs masculins). Même la minorité d'employés qui étaient syndiqués ne bénéficiait d'aucune représentation syndicale au sein des comités¹². Les employeurs et le gouvernement du Nouveau-Brunswick exerçaient plus de contrôle sur l'exercice d'équité salariale que les employés des secteurs participants.

¹¹ Direction des questions féminines, Rapports des secteurs d'équité salariale (garde d'enfants, maisons de transition et services de soutien à domicile), juin 2012, p. 9, disponibles à <http://www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/wg-es/payequity-f.asp>

¹² Certains employés sont syndiqués dans les secteurs des services de soutien à domicile, des résidences communautaires (foyers de groupe) et des maisons de transition.

2. Sélection des comparateurs masculins

Au Nouveau-Brunswick, il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine dans les secteurs qui participent à cet exercice d'équité salariale. Le gouvernement pourrait envisager deux méthodes mises au point dans d'autres provinces où la législation en matière d'équité salariale englobe les secteurs privé et public et où sa mise en œuvre se fait sous l'égide d'une commission indépendante de l'équité salariale. L'Ontario utilise la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, comme prévu pour les milieux de travail du secteur parapublic sans comparateur masculin dans la *Loi sur l'équité salariale*. Au Québec, en l'absence de comparateur masculin, les entreprises établissent leur processus d'équité salariale conformément au *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*.

Pour créer des catégories d'emplois à prédominance masculine (c'est-à-dire des comparateurs), le gouvernement néo-brunswickois a adapté la réglementation québécoise¹³. Comme on peut le lire dans les rapports sur l'équité salariale 2012, « a(A)insi, pour son analyse sur l'équité salariale, le Nouveau-Brunswick a choisi de recourir à la méthode prescrite par la loi au Québec qui préconise d'utiliser un préposé à l'entretien comme catégorie d'emploi à prédominance masculine ou comme facteur de comparaison lorsqu'il n'en existe aucun »¹⁴. De fait, dans le règlement québécois, on définit deux comparateurs masculins : « préposé à l'entretien » et « contremaître ». Au titre de « préposé à l'entretien » se greffent des appellations connexes comme concierge, homme à tout faire, journalier, homme d'entretien, etc. Le titre de

¹³ Document de fond : La détermination de la catégorie d'emploi masculin. Accessible à l'adresse <http://www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/PDF/BackgrounderMaleComparator-F.pdf> (page consultée le 12 septembre 2012).

¹⁴ Secteur des maisons de transition, Programme d'équité salariale, rapport 2012, p. 141.

« contremaître » peut être apparenté à des appellations connexes comme gérant, chef d'équipe, superviseur, coordonnateur, etc.¹⁵

Pour mettre de la chair sur la notion d'équité salariale, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a précisé les descriptions de travail d'un emploi fictif de « préposé à l'entretien » et d'un emploi tout aussi fictif de « contremaître », les a évalués, a établi le salaire moyen du marché du « préposé à l'entretien », a décidé que le salaire du « contremaître » devait être supérieur de 20 p. 100 à celui du « préposé à l'entretien », a tracé une ligne de régression à partir de ces données et a comparé les emplois à prédominance féminine à cette ligne¹⁶.

L'Ontario a réglé le problème des catégories d'emplois à prédominance féminine sans équivalent dans les organisations qui ne disposent pas de comparateurs masculins pour certains emplois surtout occupés par des femmes en optant pour une méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur¹⁷. Cette méthode permet aux milieux de travail dont les postes sont concentrés dans des catégories d'emplois à prédominance féminine de trouver des comparateurs (c.-à-d. des catégories d'emplois à prédominance féminine similaires) hors du milieu de travail. Les employeurs du secteur parapublic admissibles, appelés les « employeurs intéressés », peuvent sortir de leur milieu de travail pour consulter d'autres employeurs du secteur public ou parapublic, les « employeurs de l'extérieur », pour recueillir de l'information sur les fonctions et le salaire dans des catégories d'emplois à prédominance féminine similaires, afin de pouvoir effectuer les comparaisons entre emplois. La *Loi de 2010 sur la responsabilisation du secteur*

¹⁵ Info-Équité (2005), *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*, www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/infregle.pdf (page consultée le 17 septembre 2012, p. 14).

¹⁶ Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements (en français seulement) à l'adresse <http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/infregle.pdf> (page consultée le 17 septembre 2012).

¹⁷ Ontario (1993), *Loi de 1993 modifiant la Loi sur l'équité salariale* (L.O. 1993). Accessible en ligne à l'adresse http://www.e-laws.gov.on.ca/html/regs/french/elaws_regs_930396_f.htm (page consultée le 22 octobre 2012).

parapublic de l'Ontario¹⁸ offre une définition des « organisations du secteur parapublic » qui incorpore a) les organismes désignés du secteur parapublic et b) les organismes financés par des fonds publics. On lit dans le *Guide pour interpréter la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario*¹⁹ :

Il [secteur public] inclut également les organismes assujettis à l'octroi de permis du gouvernement tels que les agences de garde d'enfants ou d'aide à l'enfance titulaires de permis en vertu de la *Loi sur les garderies*, les maisons de soins infirmiers titulaires de permis en vertu de la *Loi sur les maisons de soins infirmiers*, les cliniques d'aide juridique établies en vertu de la *Loi sur les services d'aide juridique*, les services d'aide sociale à l'enfance, les établissements de soins de longue durée, les centres d'accueil autochtones, les services de santé communautaire, les établissements de soins spéciaux pour bénéficiaires internes, les services de développement et de réadaptation et les centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle.

Les catégories d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé sont comparées aux catégories d'emplois à prédominance féminine de l'organisation extérieure à l'aide de la méthode de la valeur proportionnelle²⁰. Veuillez prendre note que la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur s'applique à toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine du milieu de travail de l'employeur intéressé, et ce, même si certaines catégories d'emplois à prédominance féminine auraient pu être comparées au moyen des méthodes de comparaison entre emplois (comparaison d'un emploi à l'autre) ou de la valeur proportionnelle²¹.

3. Descriptions de travail et évaluations des emplois

Au moment d'évaluer les emplois, la valeur de ceux-ci est établie en fonction des descriptions de travail, et les sous-facteurs sont mesurés en nombre de points selon les

¹⁸ Ontario (sans date), *Loi de 2010 sur la responsabilisation du secteur parapublic* (L.O. 2010, chap. 25, art. 1, p. 1). Accessible à http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/french/elaws_statutes_10b25_f.htm (page consultée le 17 septembre 2012).

¹⁹ Commission de l'équité salariale de l'Ontario (2012), *Guide pour interpréter la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario*. Accessible à <http://www.payequity.gov.on.ca/fr/resources/guide/ope/index.php> (page consultée le 17 septembre 2012).

²⁰ *Ibidem*, p. 87.

²¹ *Ibidem*.

responsabilités, les compétences, les conditions de travail et les efforts. Les points attribués déterminent la valeur et par conséquent le taux de rémunération des emplois dits féminins.

Dans l'annexe 1, à la fin du présent mémoire, on constate que dans le cadre de l'exercice d'équité salariale du gouvernement du Nouveau-Brunswick, la description de travail de l'emploi de « contremaître » comporte plus de responsabilités que celles proposées dans le règlement québécois. Cela a pour effet de surévaluer l'emploi de « contremaître ». Par exemple, dans la mesure où le salaire du « contremaître » est préétabli (il doit être 20 p. 100 supérieur à celui du « préposé à l'entretien »), plus on attribue de points à l'emploi, plus la valeur financière de chaque point diminue. Cela pose un problème, puisque plus la valeur de l'emploi de « contremaître » est élevée, plus la valeur de chaque point accordé aux emplois surtout occupés par des femmes s'amenuise.

Illustrons cela avec un exemple tiré du rapport sur le secteur de garde d'enfants, qui montre comment la valeur de chaque point a été établie en appliquant la formule suivante :

Écart avec l'estimation des catégories d'emplois à prédominance masculine typiques =
468 points (855-387)

Écart avec le taux de rémunération des catégories d'emplois à prédominance masculine
typiques = 2,97 \$ (14,83 \$ – 11,86 \$)

$2,97 \$ \div 468 = 0,00635 \$$ ²²

Si la valeur attribuée à l'emploi de « contremaître » avait été moins élevée (p. ex., 300 points), la valeur de chaque point aurait été plus grande ($2,97 \$ \div 300 = 0,0099 \$$). Dans ce

²² Nouveau-Brunswick (2012), Secteur de garde d'enfants – Programme d'équité salariale – rapport 2012, Direction des questions féminines, Fredericton, N.-B., p. 90.

cas, le salaire des administrateurs/personnel d'encadrement, aux termes de l'équité salariale, aurait été 3,60 \$ plus élevé que celui du « préposé à l'entretien », et non 2,31 \$ plus élevé.

4. Création de catégories d'emplois à prédominance masculine

La création de catégories d'emplois à prédominance masculine amène à poser plusieurs questions sur ces aspects : i. la création de comparateurs masculins fictifs, ii. le niveau salarial choisi pour le comparateur masculin, iii. la sélection de secteurs non syndiqués et iv. la détermination de la différence de rémunération entre les comparateurs masculins les moins et les plus qualifiés.

i. Comparaisons limitées à deux comparateurs masculins fictifs

Les comparaisons salariales effectuées sans comparateur masculin sont complexes. Pour cet exercice d'équité salariale, les secteurs concernés étaient dépourvus de comparateurs masculins. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a créé des postes fictifs de « préposé à l'entretien » et de « contremaître », en accolant à chacun une description de travail. Les descriptions de travail et les évaluations d'emploi sont subjectives (p. ex., elles ont pour effet de surévaluer ou dévaluer certaines catégories d'emplois). Les emplois de « préposé à l'entretien » et de « contremaître » existent dans une foule de milieux de travail, où ils sont assortis de responsabilités différentes et de taux de rémunération très variables. La solution du gouvernement du Nouveau-Brunswick pour aplanir cette diversité soulève des questions quant à la procédure qu'il a choisie.

ii. Établissement du niveau de rémunération des comparateurs masculins

En créant ses catégories d'emplois fictives, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a rejeté les données de Statistique Canada parce que « le niveau salarial semblait faible et pouvait

ne pas refléter le marché au Nouveau-Brunswick »²³. Cependant, selon les documents du gouvernement du Nouveau-Brunswick, les données de Statistique Canada consultées (p. ex., CNP 6663; Recensement 2006) remontaient à 2006. Au lieu de consulter les données plus récentes de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, le gouvernement a embauché MarketQuest Research (MQR) pour réaliser une enquête auprès de 49 employeurs néo-brunswickois dont le personnel n'est pas syndiqué. Trois employeurs ont été exclus parce qu'ils ignoraient les réponses ou n'ont pas répondu aux questions. Quatre autres employeurs ont aussi été exclus : « Quatre des taux salariaux [...] ont été exclus puisqu'ils étaient très éloignés de la fourchette de données résultant du sondage de Statistique Canada et de l'enquête MQR, et pouvait ne pas être représentatif du taux moyen de cette catégorie d'emploi²⁴. » A-t-on jugé que ces taux de traitement se situaient à l'extérieur de la fourchette acceptable parce qu'ils étaient trop élevés?

La décision d'utiliser les données de 2010 plutôt que celle de 2011 a également et assurément eu une influence sur les résultats. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a annoncé les résultats des programmes d'équité salariale en juin 2012. Le taux de salaire minimum a connu quatre hausses, de 50 cents chaque fois, entre le 1^{er} avril 2010 et le 1^{er} avril 2012, passant de 8,50 \$ l'heure à 10 \$ l'heure. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick n'a pas tenu compte de ces changements qui auraient modifié l'ensemble de la situation salariale. Il a calculé ses rajustements à partir de l'information de 2010 sur les postes de « préposé à

²³ Gouvernement du Nouveau-Brunswick (sans date), *Document de fond : La détermination de la catégorie d'emploi masculin*. Accessible à <http://www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/PDF/BackgrounderMaleComparator-F.pdf> (page consultée le 17 septembre, p. 2).

²⁴ Gouvernement du Nouveau-Brunswick (sans date), *Document de fond : La détermination de la catégorie d'emploi masculin*. Accessible à <http://www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/PDF/BackgrounderMaleComparator-F.pdf> (page consultée le 17 septembre 2012, p. 3).

l'entretien » et a inclus des taux de rémunération qui auraient été inférieurs au taux de salaire minimum au 1^{er} avril 2012.

On retrouve dans le tableau 2 des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada (2012)²⁵ sur le salaire moyen dans la catégorie des concierges, nettoyeurs et concierges d'immeubles qui correspond dans ses grandes lignes à la description de travail qu'utilise le gouvernement du Nouveau-Brunswick pour l'emploi de « préposé à l'entretien ». Les données de Statistique Canada sur le salaire moyen dans cette catégorie d'emplois à prédominance masculine²⁶ comprennent des appellations d'emploi comme concierge résidant, homme d'entretien, homme à tout faire et préposé à l'entretien d'immeubles qu'on trouve au Nouveau-Brunswick.

Les résultats de l'enquête de MarketQuest Research établissent le taux horaire moyen à 11,86 \$ pour un « préposé à l'entretien ». Ce niveau salarial est proche des taux présentés en 2010 par Statistique Canada en ce qui a trait aux travailleurs non syndiqués. On est toutefois en droit de se demander, compte tenu du moment de l'annonce (juin 2012) et du fait que le gouvernement du Nouveau-Brunswick a comparé les niveaux de rémunération des emplois féminins en 2011 aux niveaux de rémunération des emplois masculins en 2010, pourquoi le gouvernement n'a pas utilisé les chiffres de 2011, lorsque la rémunération des « préposés à l'entretien » non syndiqués avait atteint 12,33 \$ l'heure?

²⁵ Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2012, calculs personnalisés, Classification nationale des professions G93 (préposés au nettoyage - travaux légers, nettoyeurs spécialisés, concierges et concierges d'immeubles). Exemples de titres à <http://stds.statcan.gc.ca/soc-cnp/2006/cs-rc-fra.asp?cretaria=G93> (page consultée le 15 septembre 2012)

²⁶ En 2011, les hommes formaient environ 60 p. 100 du groupe de 9 900 employés de cette catégorie d'emplois au Nouveau-Brunswick. Statistique Canada (sans date), Enquête sur la population active, 2012, calculs personnalisés, Classification nationale des professions G93 (préposés au nettoyage - travaux légers, nettoyeurs spécialisés, concierges et concierges d'immeubles). Exemples de titres à <http://stds.statcan.gc.ca/soc-cnp/2006/cs-rc-fra.asp?cretaria=G93> (page consultée le 15 septembre 2012).

TABLEAU 2. Salaires horaires moyens des concierges, nettoyeurs et préposés à l'entretien d'immeubles, Nouveau-Brunswick, 2010 et 2011²⁷

	2010	2011
Total (tous les employés)	13,92 \$	14,11 \$
Travailleurs non syndiqués	11,89 \$	12,33 \$
Travailleurs syndiqués	17,35 \$	17,13 \$

De plus, les gens de MarketQuest Research ont récolté des données seulement sur les emplois du genre « préposé à l'entretien » et ont fait appel à un nombre limité d'employeurs, ce qui soulève d'autres questions quant à la manière dont le gouvernement du Nouveau-Brunswick a recueilli les données salariales relatives au poste de « contremaître ». En outre, l'emploi-type de « contremaître », tel qu'il a été créé par le gouvernement du Nouveau-Brunswick aux fins de l'exercice d'équité salariale, comprend des tâches de direction et des responsabilités importantes pour lesquelles on obtient des salaires passablement plus élevés dans le monde réel. Par exemple, les données salariales de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada concernant les professions de gestion, à l'exclusion des postes de cadre supérieur, indiquent qu'en 2011, les titulaires des postes de gestionnaire de niveau intermédiaire ou inférieur au Nouveau-Brunswick gagnaient en moyenne 30,98 \$ l'heure²⁸. Ce taux de traitement horaire moyen s'applique à des postes comme ceux de directeur de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles, de gestionnaire des ressources humaines et de responsable des achats (chef du service des achats). Ces postes sont associés à des fonctions que l'on retrouve dans la description de travail du « contremaître »

²⁷ *Ibidem*, exemples d'appellations d'emploi (page consultée le 15 septembre 2012).

²⁸ Statistique Canada (sans date), CANSIM – tableau 282-0070, Enquête sur la population active (EPA), estimations du salaire des employés selon le genre de travail, la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S), le sexe et le groupe d'âge, annuel (dollars courants); salaires horaires moyens des employés à temps plein et partiel âgés de 15 ans et plus; la catégorie des « cadres supérieurs » a été exclue, comprend les catégories d'emplois A1 à A39, <http://stds.statcan.gc.ca/soc-cnp/2006/ts-rt-fra.asp?cretaria=A> (page consultée le 15 septembre 2012).

que le gouvernement du Nouveau-Brunswick utilise à des fins de comparaison dans le cadre de l'exercice d'équité salariale.

Tout cela fait qu'on est en droit de se poser des questions au sujet de l'utilisation que le gouvernement du Nouveau-Brunswick fait des données sur les taux salariaux ainsi que relativement aux descriptions de travail d'emploi masculin qu'il a choisies pour mener son exercice d'équité salariale, sans oublier les taux salariaux correspondants. Cela est encore plus déterminant quand on sait que le taux salarial du « préposé à l'entretien » est à la base de tous les calculs du gouvernement du Nouveau-Brunswick et par conséquent des résultats obtenus, puisqu'il a servi à établir le taux salarial de l'autre comparateur masculin et donc le « juste salaire » des femmes.

iii. Sélection des secteurs non syndiqués en vue de l'exercice d'équité salariale

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a décidé d'exclure les salaires des travailleurs syndiqués des calculs de l'exercice d'équité salariale. Cela a pour effet de réduire d'autant plus le niveau salarial du comparateur masculin et du même coup celui des emplois surtout occupés par des femmes. Pourtant, rien ne justifie d'exclure les travailleurs syndiqués, et en utilisant un comparateur sans affiliation syndicale pour évaluer les emplois dans le secteur privé, on constate que les exercices d'équité salariale n'auront pas les mêmes retombées pour les travailleuses syndiquées que pour celles qui ne le sont pas...

En combinant les données salariales des postes syndiqués et non syndiqués, on constate que les concierges, nettoyeurs et préposés à l'entretien d'immeubles du Nouveau-Brunswick gagnaient en moyenne 14,11 \$ l'heure en 2011 (13,92 \$ l'heure en 2010).

L'éventail des taux salariaux est similaire dans le cas des employés syndiqués des municipalités (tableau 3). Les données de 2011 sur les salaires horaires des cols bleus syndiqués (CUPE/SCFP) des petites et grandes municipalités du Nouveau-Brunswick permettent d'établir les échelles salariales suivantes pour les postes du genre « préposé à l'entretien » et « contremaître » respectivement : de 14,94 \$ l'heure pour un préposé à l'entretien et au nettoyage à Woodstock à 28,92 \$ l'heure pour un préposé de l'entretien des terrains de jeux à Moncton, puis de 21,80 \$ l'heure pour un contremaître adjoint à Fredericton à 30,68 \$ l'heure pour un contremaître général – services d'immeubles à Saint-Jean (2010).

TABLEAU 3. Salaires horaires moyens de cols bleus syndiqués choisis travaillant dans des municipalités du Nouveau-Brunswick²⁹

Titre	Région	Taux horaire
Préposé à l'entretien et au nettoyage	Woodstock (2011)	14,94 \$
Préposé de l'entretien des terrains de jeux	Moncton (2011)	28,92 \$
Contremaître adjoint	Fredericton (2011)	21,80 \$
Contremaître général – services d'immeubles	Saint-Jean (2010)	30,68 \$

La sélection de comparateurs masculins non syndiqués maintient les salaires à de bas niveaux comparativement aux comparateurs masculins syndiqués. Cela crée une pression à la baisse sur des catégories d'emplois dévalués depuis toujours, ce qui se traduit par des échelles salariales réduites quand vient le temps de rémunérer le travail des femmes. Autrement dit, les emplois surtout occupés par des femmes continueront d'être associés à des salaires moindres que

²⁹ Conventions collectives du SCFP Nouveau-Brunswick, sections locales des travaux publics municipaux de Fredericton, Moncton, Saint-Jean, Bathurst, Dieppe, Edmundston, Miramichi, Quispamsis, Campbellton, Caraquet, Dalhousie, Grand Falls, Grand Bay-Westfield, Oromocto, Sackville, Shediac, St. Stephen, Tracadie-Sheila, Sussex, Blacks Harbour, Woodstock, Chipman, McAdam, Minto, Nackawic, Petit-Rocher, Shippagan, Sainte-Anne, St-Leonard. Voir gouvernement du Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, Système de consultation des conventions collectives (SCCC) à l'adresse [http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.2235.Collective_Agreement_Retrieval_System_\(CARS\).html](http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.2235.Collective_Agreement_Retrieval_System_(CARS).html)

les emplois comparables occupés surtout par des hommes. Cela a pour effet d'accroître le risque de maintien du *statu quo* – un écart salarial dû au sexe.

iv. Déterminer la différence de rémunération entre les comparateurs masculins

Dans le *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*, le Québec a établi que le taux de rémunération horaire dans la catégorie « préposé à l'entretien » devait représenter 60 p. 100 du taux de rémunération horaire dans la catégorie « contremaître » (c.-à-d., un écart salarial de 40 p. 100). On a mené des recherches approfondies pour déterminer l'écart salarial moyen entre ces deux types d'emploi au Québec et ainsi en arriver à cet écart de 40 p. 100. « Elle [la norme de 60 p. 100] représente la relativité moyenne du marché du travail entre la rémunération du 'préposé à la maintenance' et celle du 'contremaître'³⁰. »

Le règlement québécois met de l'avant la nécessité de fixer les taux salariaux du marché tant dans la catégorie d'emplois du « contremaître » que dans celle du « préposé à l'entretien ». Une fois l'analyse terminée, l'écart salarial est calculé et s'il n'atteint pas 40 p. 100, le salaire, que ce soit celui du « contremaître » ou celui du « préposé à l'entretien », doit être rajusté.

Il est possible que la relativité entre les taux horaires de rémunération que vous venez d'attribuer aux comparateurs diffère de la norme de 60 % si, par exemple, votre secteur d'activité est fortement féminisé. Dans ce cas, la rémunération est potentiellement empreinte de biais sexistes. La norme vous empêche donc de perpétuer la discrimination systémique présente dans votre secteur d'activité³¹.

³⁰ Info-Équité (2005), *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*, www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/infregle.pdf (page consultée le 17 septembre 2012, p. 7).

³¹ Commission de l'équité salariale du Québec (2005), Info-Équité, *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*, www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/infregle.pdf (page consultée le 17 septembre 2012, p. 7 et 8).

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick n'a pas utilisé le salaire du « contremaître » sur le marché du travail et a opté pour un écart salarial de 20 p. 100 plutôt que de 40 p. 100. La ministre Margaret-Ann Blaney a déclaré : « La courbe des salaires, qui permet de faire la comparaison entre le préposé à l'entretien et le superviseur [...] correspondait à un écart salarial de 20 p. 100³². » Cela a été confirmé dans les rapports d'équité salariale :

Le taux horaire de rémunération attribué au préposé à l'entretien doit correspondre à 80 % de la rémunération du contremaître. [...] Au Nouveau-Brunswick, la norme de 80 % représente la relativité moyenne du marché du travail entre la rémunération du préposé à l'entretien et celle du contremaître (c'est-à-dire la différence de salaire entre un employé et son superviseur)³³.

En établissant l'écart salarial entre le comparateur masculin moins qualifié et le comparateur masculin plus qualifié à 20 p. 100, on dévalue et diminue le taux de traitement du « contremaître ». Si le gouvernement du Nouveau-Brunswick avait utilisé l'écart de 40 p. 100, le salaire du « contremaître » aurait atteint 18,93 \$ plutôt que 14,83 \$, et on aurait vu plus de rajustements dans un plus grand nombre de catégories d'emplois à prédominance féminine.

La Coalition pour l'équité salariale a demandé au gouvernement du Nouveau-Brunswick d'expliquer comment il s'y était pris pour fixer l'écart à 20 p. 100. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick prétend que l'écart de 40 p. 100 utilisé au Québec « ne correspond pas à la relativité moyenne du marché du travail néo-brunswickois ». L'administration provinciale n'a présenté aucune étude pour justifier ce pourcentage d'écart.

³² Nouveau-Brunswick (2012). Hansard 2011-2012 - fascicules, 57-2\40 2012-05-11, Women's Issues Estimate (Évaluation de la Direction des questions féminines), Fredericton, N.-B., p. 16.

³³ Nouveau-Brunswick (2012), Secteur de garde d'enfants – Programme d'équité salariale – rapport 2012, Direction des questions féminines, Fredericton, N.-B., p. 89.

5. Longs calendriers de paiement et taux d'inflation

Les versements d'équité salariale pour l'exercice 2012-2013 totalisent 6,4 millions de dollars et sont octroyés tant aux employés du secteur public (3 M \$) qu'aux trois groupes du secteur privé (3,4 M \$) qui ont participé à l'exercice d'équité salariale. Le calendrier de paiement des sommes consenties au titre de l'équité salariale aux quelques travailleuses et travailleurs ayant droit à des rajustements (membres du personnel de soutien des services de garde d'enfants, intervenants d'urgence des maisons de transition et membres du personnel des services de soutien à domicile) s'étale sur cinq ans. Mentionnons que les intervenants d'urgence des maisons de transition recevront la totalité de leur rajustement de 0,03 \$ l'heure en 2012-2013.

On ne tient de plus aucunement compte des taux d'inflation annuels des cinq années qu'il faudra attendre avant que le calendrier de paiement ne s'achève. En échelonnant les rajustements sur cinq ans et en faisant fi de l'inflation, le gouvernement maintient une pression à la baisse sur la rémunération des femmes.

6. Absence de recours

Comme on peut le lire dans le rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale, pour que tout salarié puisse « participer librement au développement du programme d'équité salariale, présenter ses commentaires ou demandes de révision et éventuellement déposer une plainte [...] il faut qu'il ne se sente pas menacé par de possibles mesures de représailles ». Pourtant, en l'absence de législation s'appliquant au secteur privé, les employés des secteurs qui ont pris part à l'exercice d'équité salariale du gouvernement du Nouveau-Brunswick ne jouissent pas d'une telle protection. Les employés ne disposent d'aucun mécanisme de recours judiciaire dans l'éventualité où certains aspects du processus d'équité salariale et/ou les résultats de l'exercice d'équité salariale suscitaient un différend.

Conclusion

L'équité salariale exige une réévaluation du travail accompli par les femmes dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. Elle permet de reconnaître la valeur du travail des femmes en mettant l'accent sur les compétences requises pour remplir les fonctions concernées, le niveau de responsabilité lié au poste, les efforts qu'il faut déployer pour s'acquitter des tâches et les conditions de travail, que l'on ignore et mésestime, ce qui fait que le travail des femmes est mal rémunéré par rapport aux emplois surtout occupés par des hommes.

Pour éliminer ces inégalités, les processus d'évaluation non sexistes des emplois comparent des catégories d'emplois à prédominance féminine à des catégories d'emplois à prédominance masculine. Il existe différentes méthodologies pour effectuer un exercice d'équité salariale, qui sont décrites dans le mémoire.

En 2007, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a amorcé un processus d'équité salariale auquel ont finalement participé les travailleuses et travailleurs des services de garde d'enfants, des foyers de soins, des services de soutien à domicile, des maisons de transition et des résidences communautaires. Les foyers de soins ont employé une méthode de comparaison semblable à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, mais les emplois visés ont été comparés à ceux d'une unité de négociation du secteur public qui a réalisé un processus d'équité interne plutôt qu'un processus d'équité salariale. Dans le cas des quatre autres groupes, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a utilisé une méthodologie dont certains éléments sont empruntés à un règlement québécois, le *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*. Les résultats des exercices d'équité salariale dans les secteurs de garde d'enfants, des services de soutien à domicile et des maisons de transition sont devenus publics en juin 2012. Ils découlaient des

calculs faits en 2010 sur les salaires associés aux comparateurs masculins. On est en train de terminer le processus du côté des résidences communautaires, et on ne dispose d'aucune information pour le moment.

Dans ce mémoire, on signale les principales faiblesses relevées par la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick dans l'exercice d'équité salariale que le gouvernement du Nouveau-Brunswick a réalisé dans les secteurs de garde d'enfants, des services de soutien à domicile et des maisons de transition. Pour être plus précis, on pose des questions et on attire l'attention sur les problèmes méthodologiques importants qui affectent les résultats de l'exercice d'équité salariale dans les secteurs des employés participants : 1) sous-représentation des employés au sein du processus décisionnel, 2) sélection des comparateurs masculins, 3) descriptions de travail et évaluations des emplois, 4) création des catégories d'emplois à prédominance masculine, 5) longs calendriers de paiement et taux d'inflation et 6) absence de recours en cas de différend pour les employés.

Le tableau 4 présente d'autres résultats possibles de l'exercice d'équité salariale, pas tellement du point de vue de l'« auteur » de l'exercice mais selon les choix surtout qui ont été et pourraient être faits sous l'angle des problèmes cernés dans le présent mémoire : 1) l'écart entre deux comparateurs masculins fictifs et 2) l'utilisation exclusive de salaires d'employés non syndiqués du secteur privé. Bien qu'il demeure incomplet, dans la mesure où il ne repose pas sur l'assise d'un exercice d'évaluation des emplois et d'équité salariale exécuté en bonne et due forme, ce tableau montre comment deux des choix effectués contribuent à maintenir de bas salaires pour les femmes.

Le mémoire se termine par une série de recommandations à l'intention du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

TABLEAU 4. Résultats partiels des exercices d'équité salariale portant sur les choix des écarts salariaux et des salaires d'employés syndiqués

	Taux salariaux en vigueur (\$) au 31 mars 2011	« Juste salaire » (\$) selon le gouvernement sur la base des salaires des employés non syndiqués en 2010 (11,86) et un écart de 20 % (contremaître = 14,83)	« Juste salaire » (\$) sur la base des salaires des préposés à l'entretien non syndiqués en 2010 (11,86) et un écart de 40 % (contremaître = 19,77)	« Juste salaire » (\$) sur la base des salaires des préposés à l'entretien syndiqués et non syndiqués en 2011 (14,11) et un écart de 20 % (contremaître = 17,64)	« Juste salaire » (\$) sur la base des salaires des préposés à l'entretien syndiqués et non syndiqués en 2011 (14,11) et un écart de 40 % (contremaître = 23,52)
Personnel de soutien (garde d'enfants)	10,00	12,52	13,62	14,89	16,20
Personnel d'encadrement (garde d'enfants)	13,32	13,15	15,29	15,63	18,19
Administratrices/personnel d'encadrement (garde d'enfants)	16,33	14,17	18,01	16,84	21,43
Personnel des services de soutien à domicile	11,00	13,15	15,29	15,63	18,09
Intervenantes d'urgence (maisons de transition)	13,37	13,40	15,94	15,93	18,97
Travailleuses d'approche (maisons de transition)	19,20	13,81	17,05	16,43	20,29
Travailleuses de soutien (maisons de transition)	15,64	13,43	16,02	15,97	19,06
Intervenantes auprès des enfants (maisons de transition)	13,85	13,40	15,94	15,93	18,97

Recommandations

La méthodologie utilisée par le gouvernement du Nouveau-Brunswick dans les processus d'équité salariale pour le personnel des services de garde, de soutien à domicile et des maisons de transition pour femmes victimes de violence conjugale a donné des ajustements étonnamment bas ou nuls. La Coalition a déterminé qu'il existe un certain nombre de problèmes importants de nature méthodologique qui doivent être résolus afin de pouvoir aboutir à une véritable équité salariale. Nous recommandons par conséquent :

- que le gouvernement revoie et améliore la méthodologie utilisée pour les lieux de travail ne possédant pas de comparateurs masculins;
- que le gouvernement travaille avec des experts et des organismes pro-égalité pour véritablement mesurer l'équité salariale et obtenir des résultats valables.

Nous savons que les mesures volontaires sont sujettes à des décisions arbitraires pouvant constituer un obstacle à l'équité salariale³⁴. C'est pourquoi nous recommandons :

- l'adoption, pour le secteur privé, de mesures législatives en matière d'équité salariale comportant des lignes directrices claires, suivant les principes énumérés à l'annexe 2;
- que ces mesures législatives prévoient la mise sur pied d'un organisme indépendant chargé de promouvoir l'équité salariale et de traiter les plaintes, qui a compétence pour mener des enquêtes de sa propre initiative et qui possède le pouvoir de rendre des décisions exécutoires sur l'application de la Loi.

³⁴ Marie Thérèse Chicha, *A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models and Impacts*, International Labour Office, Geneva, 2006, p. 17.

Assurer l'équité salariale pour le personnel qui offre des services régis par le gouvernement est complexe. Le personnel est divisé entre plusieurs employeurs où il n'y a pas de comparateur masculin. Ces employées offrent des services qui complètent les services gouvernementaux, mais sont bien moins payées que le personnel du secteur public qui fait un travail de même valeur. Elles travaillent pour des employeurs dépendants des normes et du financement gouvernementaux mais le gouvernement ne fournit souvent pas suffisamment de fonds pour assurer l'équité salariale. C'est pourquoi nous recommandons :

- que des mesures législatives spécifient que les services régis par le gouvernement soient considérés comme faisant partie du « secteur parapublic »;
- que la méthode de comparaison par procuration soit adoptée pour le secteur parapublic.

Annexe 1.

Contremaître - Description de fonctions

QUÉBEC

Orientations relatives à la description du poste de contremaître en vertu des réglementations du Québec³⁵ :

Le « contremaître » est généralement en charge d'un regroupement d'emplois organisés en service, en département, en unité d'opération ou sous d'autres formes d'organisation selon les pratiques de votre entreprise. Son travail est caractérisé par la planification des activités, la coordination des tâches et des fonctions et la supervision du personnel occupant ces emplois. Les fonctions de gestion représentent la majeure partie de son travail; il peut cependant, à l'occasion, exécuter des tâches en lien avec les opérations courantes en période de pointe. Il est important de noter qu'il n'est pas prévu que le « contremaître » supervise le « préposé à la maintenance ».

NOUVEAU-BRUNSWICK

Description de fonctions - Contremaître³⁶

Le contremaître est responsable de la gestion quotidienne des installations de soins et d'éducation à la petite enfance conformément aux lois, règlements, normes, directives et modalités. Ils sont responsables pour planifier, organiser, diriger, contrôler et évaluer les fonctions d'une installation d'apprentissage et garde des jeunes enfants. Ils sont responsables de la gestion des ressources financières et humaines afin d'assurer l'entretien de l'installation. En outre, ils coordonnent la mise en œuvre des expériences d'apprentissage de qualité pour les nourrissons, les enfants d'âge préscolaire et scolaire qui encouragent l'épanouissement intellectuel, physique, social et affectif. Le contremaître est chargé de veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être du personnel et des enfants.

Fonctions

Le contremaître exerce les fonctions suivantes :

- veiller au respect des directives, des normes, et des règlements (les normes visant les responsables d'installations de garderie, les normes d'emploi, les normes en matière de santé publique, les normes en matière de prévention des incendies)
- élaborer, appliquer et revoir des directives et des lignes directrices opérationnelles et relatives aux installations (c.-à-d. l'évaluation d'emplois; les sanctions disciplinaires; guide et soutenir; le recrutement; le perfectionnement professionnel)
- s'occuper de la gestion financière (c.-à-d. établissement de budgets et de prévisions; comptabilisation des recettes et des dépenses; gestion de la feuille de paie; gestion de la petite caisse; analyse des coûts; rédaction de demandes de subventions)

³⁵ Commission de l'équité salariale du Québec. Mai 2005. L'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine. Info-Équité.

³⁶ Nouveau-Brunswick. (2012). Secteur de garde d'enfants : Programme d'équité salariale 2012 / Nouveau-Brunswick. (2012).

- planifier et mener (avec les employés ou les professionnels ressources, lors de conférences de cas ou encore lors de réunions avec les familles/employés)
- surveiller la mise en œuvre des programmes et le cadre de travail en matière d'apprentissage et de garde des jeunes enfants
- la gestion des dossiers (c.-à-d. les fichiers du personnel et les enfants)
- la gestion quotidienne (c.-à-d. les plaintes des parents et du personnel, la proportion de personnel par rapport aux enfants, les remplaçantes, la planification des horaires de travail)
- la gestion de crise (c.-à-d. les pannes d'électricité, les maladies, les inondations, les incendies, les maladies graves et des blessures)
- l'achat, la réception et la contrôle de l'inventaire des fournitures, matériaux et équipements
- la gestion d'enregistrement et d'inscription
- créer et maintenir un environnement qui protège la santé, la sécurité et le bien-être des enfants et du personnel
- coordonner la planification des menus qui tiennent compte de l'âge des enfants, les portions recommandées et les besoins nutritionnels selon le Guide alimentaire canadien, les pratiques culturelles et religieuses, et les allergies et les conditions médicales qu'un enfant peut avoir
- coordonner le nettoyage, le déneigement et l'enlèvement de la glace et les opérations de l'aménagement paysager
- diriger l'entretien et la réparation des machines, des équipements, et les systèmes de chauffage, climatisation, ventilation, plomberie, et électrique de l'installation
- identifier les dangers (potentiels ou réels) de santé dans le cadre d'une installation de garderie
- mettre en œuvre et maintenir des modalités et des protocoles pour mener les exercices en cas de feu et de sortie de secours et la gestion des situations d'urgence, par exemple, une blessure
- établir et maintenir des liens d'esprit ouvert et coopératif avec chaque famille
- s'occuper de la transportation (chauffeur, entretien des véhicules, dépenses d'essence)
- coordination des levées de fonds et des événements spéciaux

Qualifications

Le travail à ce niveau exige de posséder un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent et d'avoir réussi un programme en affaires ou un autre programme de formation équivalent, ainsi que de posséder cinq ans d'expérience croissante et/ou pertinente.

Autre

- Démontrer une bonne connaissance des lois, règlements, normes, directives et modalités provinciales gouvernant le fonctionnement et l'administration des installations de soins et d'éducation à la petite enfance
- Capacité de travailler en équipe
- Excellentes compétences en communication, en écriture, en résolution de problèmes et en prise
- de décisions; excellentes aptitudes aux rapports interpersonnels
- Capacité de maintenir la confidentialité et un degré élevé de discrétion
- Capacité de bien travailler avec les autres (enfants, familles, employés, organismes gouvernementaux, partenaires de la communauté, et professionnels, etc.)

- Capacité à demeurer calme et faire des décisions opportunes et efficaces dans les situations
- d'urgence
- Capacité à effectuer plusieurs tâches à la fois et établir l'ordre de priorité des fonctions du poste

Conditions de travail

Le contremaître travaille dans un environnement exigeant, mouvementé et bruyant. Il doit prendre les précautions qui s'imposent pour assurer la santé et sécurité des enfants, les familles, des employés ainsi qu'eux-mêmes. De plus, il peut être confronté à des interactions verbales désagréables ou exigeantes avec les enfants, les familles et/ou avec les employés. Ils sont responsables de maintenir la confidentialité de tous les renseignements recueillis dans l'installation d'apprentissage et garde des jeunes enfants.

Annexe 2.

Principes d'une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé

Afin de garantir à toutes les femmes et à tous les hommes le plein exercice de leur droit à l'équité salariale, la loi sur l'équité salariale du secteur privé devrait répondre aux 16 principes fondamentaux et essentiels suivants :

1. **L'équité salariale n'est pas négociable.** C'est un droit de la personne fondamental reconnu par plusieurs ententes internationales ratifiées par le Canada. Comme tout autre droit de la personne, l'équité salariale ne doit pas être reléguée à la négociation.
2. **La loi est proactive.** Elle impose à l'employeur l'obligation de réaliser l'équité salariale et doit démontrer qu'il s'est conformé aux exigences de la loi. Une loi est qualifiée de proactive plutôt que de réactive lorsque sa mise en œuvre ne nécessite pas le dépôt de plaintes par les employés.
3. **La loi est inclusive,** elle couvre le personnel à temps plein et à temps partiel, permanent ou temporaire, occasionnel, temporaire et saisonnier.
4. **La loi a préséance sur toute autre entente.** Toute disposition d'une entente, d'un contrat individuel de travail, d'une convention collective, d'un décret ou d'une entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du gouvernement qui y déroge est nulle de plein droit.
5. **Les postes sont évalués à partir d'un outil d'évaluation non-sexiste, selon quatre facteurs : responsabilités, compétence, conditions de travail et tous les types d'efforts incluant les efforts physiques et mentaux.**
6. **Une catégorie d'emplois à prédominance féminine** désigne une catégorie d'emploi qui correspond à au moins un des critères suivants : au moins 60 % des employés concernés sont des femmes, ou lorsque l'évolution historique du taux de représentation des femmes révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine, ou lorsque cette catégorie d'emplois est couramment associée aux femmes ou lorsque l'écart entre le taux de représentation des femmes dans cette catégorie d'emploi et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif par la Commission.
7. **Une catégorie d'emplois à prédominance masculine** désigne une catégorie d'emploi qui correspond à au moins un des critères suivants : au moins 60 % des employés concernés sont des hommes, ou lorsque l'évolution historique du taux de représentation des hommes révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine, ou lorsque cette catégorie d'emplois est couramment associée aux hommes, ou lorsque l'écart entre le taux de représentation des hommes dans cette catégorie d'emploi et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif par la Commission.

8. **Un programme d'équité salariale comprend:**
- a) l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine, au sein de l'entreprise;
 - b) la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;
 - c) l'évaluation de ces catégories d'emplois selon les quatre facteurs énumérés plus haut, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;
 - d) les modalités de versement des ajustements salariaux.
9. **La loi assure la participation des employées et employés dans le développement et l'implantation du plan d'équité salariale.** Elle prévoit la création, par l'employeur, d'un comité d'équité salariale paritaire où les employées et employés syndiqués et non syndiqués qui ne font pas partie de la gestion, ainsi que l'employeur sont représentés. Au moins deux tiers des membres du comité d'équité salariale représentent les employés. Ces membres doivent, pour au moins la moitié d'entre eux, être des femmes occupant de préférence des emplois à prédominance féminine.
- Chaque groupe choisit ses propres représentantes et représentants. Au besoin, la composition de la représentation des employées et employés doit être inclusive et représentative sur une base par capita.
 - Le comité d'équité salariale est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre du programme d'équité salariale.
10. **La loi assure l'accès à l'information par les employés.**
- L'employeur a l'obligation de remettre au comité d'équité salariale –l'information nécessaire à la réalisation de son mandat.
 - L'employeur doit afficher dans des endroits visibles et facilement accessibles aux employés, le rapport du comité d'équité salariale qui doit comprendre les catégories d'emploi, les salaires, l'outil d'évaluation, les résultats de l'évaluation ainsi que les ajustements salariaux déterminés pour atteindre l'équité salariale ou un avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis.
11. **La loi est mise en œuvre par une Commission de l'équité salariale créée spécialement à cet effet.**
- Cette Commission dispose de ressources financières et humaines et de pouvoirs suffisants et se rapporte à l'Assemblée législative.
 - La Commission est composée de trois membres, majoritairement de femmes, dont une présidence, nommée par le lieutenant-gouverneur en conseil après consultation auprès d'organismes les plus représentatifs d'employeurs, d'employés et de femmes. Les personnes nommées doivent posséder une expertise générale dans le domaine de l'équité salariale, le domaine des droits de la personne et des relations de travail.
 - La Commission promouvoit l'équité salariale, reçoit les plaintes, peut faire enquête de sa propre initiative et prend des décisions finales sur l'application de la loi.
12. **La loi interdit de réduire les salaires pour mettre en œuvre l'équité salariale.** Nonobstant toute autre disposition de la loi, l'employeur ne peut pour mettre en œuvre l'équité salariale :
- a) réduire, geler ou placer hors échelle la rémunération d'un employé ou

- b) placer un employé à un échelon inférieur de l'éventail des rémunérations, à celui qui a été ajusté à la hausse.
13. **La loi prévoit un délai maximum** de deux ans après son adoption pour mettre en œuvre le programme d'équité salariale et compléter les ajustements qui en découlent.
14. **Le salaire comprend la valeur totale des revenus reliés à l'emploi, les avantages sociaux, les avantages à valeur pécuniaire et la rémunération flexible.**
15. **La loi prévoit le maintien et la surveillance de l'équité salariale.**
- La loi donne clairement la responsabilité à l'employeur d'assurer le maintien à long terme de l'équité salariale.
 - La loi prévoit les modalités du maintien de l'équité salariale (mise sur pied et composition d'un comité, fréquence des révisions, nombres d'années pour faire les ajustements, etc.)
 - La loi prévoit le maintien lors de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, lors de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective.