Les femmes n'ont pas les moyens d'attendre plus longtemps

L'équité salariale dans le secteur privé au Nouveau-Brunswick

Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

Septembre 2017

Coalition pour l'équité salariale
Coalition for Pay Equity

Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives Canada

Richard, Rachel, auteur
Les femmes n'ont pas les moyens d'attendre plus longtemps : l'équité salariale dans le secteur privé au Nouveau-Brunswick / Rachel Richard, Johanne Perron.

Publié aussi en anglais sous le titre: Women cannot afford to wait any longer.
Comprend des références bibliographiques.
ISBN 978-1-988868-21-9 (PDF)

1. Égalité de rémunération--Nouveau-Brunswick. 2. Femmes--Travail--Nouveau-Brunswick. 3. Salaires--Femmes--Nouveau-Brunswick. 4. Entreprises--Nouveau-Brunswick. I. Perron, Johanne, 1964-, auteur II. Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, organisme de publication III. Titre.

HD6061.2.C32N414 2018 331.2'153097151 C2018-902165-9

Recherche et analyse :

Rachel Richard, agente d'action communautaire, Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick
Johanne Perron, directrice générale, Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

Recherche auprès d'anciennes clientes des maisons de transition :

Debrah Westerburg et NB South Central Transition House & Second Stage Coalition
Nadia Losier et Services ruraux pour femmes victimes d'abus du Nouveau-Brunswick

Remerciements :

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick remercie toutes les femmes qui ont partagé leurs perspectives et expériences par le biais de groupes focus et de questionnaires dans le cadre de cette recherche.

La Coalition désire aussi reconnaître la contribution d'Anne Robichaud, coordonnatrice de projet pour la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, Catherine Roy-Comeau, étudiante d'été, ainsi que les partenaires de son projet d'action communautaire :

- Wendy Johnston, Syndicat canadien de la fonction publique
- Nadia Losier, Services ruraux pour femmes victimes d'abus du Nouveau-Brunswick
- Nicole McCarty, Direction de l'égalité des femmes, Gouvernement du Nouveau-Brunswick
- Tammy Moore, Unifor
- Pascale Paulin, Forté Communication
- Debrah Westerburg, NB South Central Transition House & Second Stage Coalition

Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est un regroupement de personnes et d'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.

Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick
236, rue St-George, suite 412
Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 1W1
506-855-0002
info@equite-equity.com
www.equite-equity.com

ISBN 978-1-988868-21-9 (ressource en ligne)

Le projet est financé en vertu du Programme de promotion de la femme de Condition féminine Canada.

Condition féminine Canada Status of Women Canada

SOMMAIRE EXÉCUTIF

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick préconise l'adoption et la mise en œuvre de lois afin d'assurer l'équité salariale – un salaire égal pour un travail de valeur égale – pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs des secteurs public et privé. Notre recherche a démontré que les mesures volontaires pour mettre en œuvre l'équité salariale n'ont pas eu de succès. Nous devons amplifier la voix des femmes pour trouver des solutions aux obstacles systémiques qui contribuent à l'iniquité salariale dans le secteur privé du Nouveau-Brunswick. Cette recherche est la première étape de notre projet *Outiller les femmes pour la vie politique et l'action communautaire*.

La participation des femmes sur le marché du travail

Alors que les femmes sont socialisées pour choisir des emplois à prédominance féminine, ceux-ci sont souvent sous-évalués et sous-payés lorsqu'on considère les responsabilités, les qualifications, les conditions de travail et les efforts requis. Les données statistiques confirment que les femmes sont confrontées à une discrimination salariale sur le marché du travail. Bien que le taux de participation des hommes et des femmes sur le marché du travail soit semblable et que le niveau de scolarité des femmes soit plus élevé, un écart salarial persiste tout au long de leur vie. Les travailleuses sont plus susceptibles d'occuper des emplois à salaire minimum, d'occuper plusieurs emplois et de travailler à temps partiel.

L'équité salariale est un droit de la personne

Plusieurs conventions internationales ratifiées par le Canada reconnaissent l'équité salariale comme un droit de la personne fondamental. L'enjeu est d'assurer que ce droit soit réalité pour les femmes et les hommes qui occupent des emplois à prédominance féminine au Nouveau-Brunswick.

L'équité salariale dans le secteur privé au Nouveau-Brunswick

Il est essentiel de trouver une solution systémique pour faire en sorte que le salaire des femmes reflète la valeur de leur travail. Le Nouveau-Brunswick a encouragé les mesures volontaires pour atteindre cet objectif avec son Plan d'action sur l'écart salarial 2005-2010 et des projets pilotes réalisés dans le secteur des soins entre 2008 et 2012. Cependant, les mesures volontaires n'ont pas produit les résultats escomptés. Comme la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* régit le secteur public seulement, elle ne protège pas les 65 % des Néo-Brunswickoises qui travaillent dans le secteur privé. Aucune loi visant l'équité salariale dans le secteur privé n'a été adoptée jusqu'à présent, et ce, en dépit du manque de progrès dans ce domaine. Une loi rigoureuse, une bonne méthode d'évaluation et des délais serrés sont essentiels pour le secteur privé.

Lois sur l'équité salariale visant le secteur privé au Canada

Seules deux provinces ont adopté des dispositions législatives proactives visant le secteur privé : l'Ontario et le Québec. Le gouvernement fédéral suit un modèle fondé sur les plaintes (*Loi canadienne sur les droits de la personne*), mais prévoit l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale d'ici la fin de 2018.

La sécurité économique des femmes et la violence conjugale

L'iniquité salariale peut également contribuer à la pauvreté des femmes et à leur faible revenu, ce qui les rend plus vulnérables et susceptibles d'entrer et de rester dans des relations abusives. Nous avons consulté des femmes qui sont déjà restées dans une maison de transition et nous avons constaté un lien entre le salaire des femmes et la difficulté de quitter une relation abusive.

Analyse de groupe focus

Être à l'écoute des femmes touchées par l'iniquité salariale nous aide à comprendre comment cela affecte les gens différemment. L'information recueillie a démontré que plusieurs personnes confondent la parité et l'équité salariale. Par contre, toutes considéraient que les emplois à prédominance féminine étaient souvent sous-valorisés. Elles ont mis l'accent sur l'éducation comme élément clé pour le changement.

Conclusion

L'équité salariale est un droit de la personne. Établir des liens entre l'iniquité salariale, la discrimination fondée sur le sexe, la pauvreté et la violence conjugale affermit notre compréhension de l'intersection entre ces différents facteurs. Maintenant, nous pouvons avancer vers des solutions concrètes pour respecter le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Des mesures législatives, avec de l'éducation, peuvent s'avérer des moyens puissants pour assurer l'équité salariale dans le secteur privé. En amplifiant les voix des femmes pour l'équité salariale, nous pouvons apporter des changements systémiques pour assurer l'équité salariale dans tous les secteurs d'emploi. Les femmes n'ont pas les moyens d'attendre plus longtemps.

Table des matières

1. Introduction 6

2. Définitions 7

2.1 Qu'est-ce que l'équité salariale? 7
2.2 L'équité salariale est un droit de la personne 7
2.3 L'écart salarial entre les hommes et les femmes 9

3. La participation des femmes sur le marché du travail 11

3.1 Les domaines traditionnellement réservés aux femmes 12
3.2 La pauvreté chez les femmes 13
3.3 La syndicalisation, les lois sur l'équité salariale et les congés parentaux 14
3.4 La scolarité 15

4. L'équité salariale dans le secteur privé au Nouveau-Brunswick 16

4.1 Le Plan d'action sur l'écart salarial 18
4.2 Le projet de loi 77 19
4.3 Projets pilotes dans le domaine de prestations de soins du secteur privé 20
4.4 Les plateformes des partis politiques en 2014 22
4.5 Mise à jour 23

5. Lois sur l'équité salariale visant le secteur privé au Canada 24

5.1 L'Ontario 24
5.2 Le Québec 25
5.3 Le gouvernement fédéral 26

6. La sécurité économique des femmes et la violence conjugale 27

6.1 Première analyse 28
6.2 Emplois à prédominance féminine 28
6.3 Les conséquences des faibles salaires 29

7. Analyse de groupe focus 30

7.1 Connaissances sur l'équité salariale 30
7.2 Obstacles à l'équité salariale 31
7.3 Solutions pour l'équité salariale 31

8. Conclusion 32

1. Introduction

Depuis 16 ans, la Coalition pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick mise sur la sensibilisation et prône l'adoption et l'application de lois adéquates afin d'assurer l'équité salariale pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs des secteurs public et privé.

La Coalition préconise l'adoption d'une loi proactive stipulant qu'il relève de l'employeur et non de l'employé de prouver l'équité ou l'iniquité des salaires. En vertu d'une telle loi, l'employeur doit assurer l'équité salariale en milieu de travail et démontrer qu'il respecte les dispositions législatives. Une loi visant le secteur public est en vigueur au Nouveau-Brunswick, mais le rythme de la mise en œuvre est lent. Il faut maintenant en adopter une qui s'applique aux entreprises du secteur privé, y compris les agences tributaires de deniers publics, qu'elles soient à but lucratif ou non. L'équité salariale stimule bien sûr l'économie et améliore la qualité de vie, mais elle est également un droit fondamental de la personne. À l'heure actuelle, il n'existe aucune loi sur l'équité salariale pour protéger les travailleurs et les travailleuses du secteur privé de notre province, ce qui n'est pas sans importance puisque la majorité des Néo-Brunswickoises (70 %) sur le marché du travail travaillent dans le secteur privé (Direction de l'égalité des femmes, 2016). Au Canada, seuls l'Ontario et le Québec ont adopté des lois sur l'équité salariale visant le secteur privé comme le secteur public.

L'équité salariale s'entend d'un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable; il s'agit de reconnaître la valeur du travail effectué traditionnellement et principalement par les femmes. La majorité des Néo-Brunswickoises ne sont pas rémunérées équitablement parce qu'elles travaillent dans des domaines où les femmes sont habituellement majoritaires; ces domaines sont sous-évalués et par conséquent, sous-payés. Quels que soient les facteurs comme l'expérience, les compétences et l'effort nécessaires pour faire le travail ou les conditions de travail imposées, les postes à prédominance féminine sont souvent moins bien rémunérés que ceux occupés par les hommes. L'iniquité salariale contribue à creuser l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et l'écart est étroitement lié aux résultats économiques de l'État. À l'échelle mondiale, 54 % des femmes participent à l'économie officielle contre 81 % des hommes, et ce, même si elles travaillent au sein d'entreprises familiales trois fois plus souvent que les hommes, et même si elles sont deux fois plus susceptibles d'occuper des postes à temps partiel (Forum économique mondial, p. 30). Malgré une scolarité plus poussée, les femmes n'ont pas connu de gains comparables sur le plan économique.

Dans le présent document, nous abordons la question d'iniquité salariale dans le secteur privé au Nouveau-Brunswick et soulignons le besoin de faire mieux entendre la voix des femmes pour trouver des solutions aux obstacles systémiques à l'équité salariale dans le secteur privé.

2. Définitions

2.1 Qu'est-ce que l'équité salariale?

Au Canada, l'équité salariale s'entend d'un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable. Il s'agit de reconnaître la valeur du travail effectué principalement ou traditionnellement par les femmes, car les postes à prédominance féminine ont de tout temps été sous-évalués et sous-payés par rapport aux postes à majorité masculine. Pour assurer l'équité salariale et remédier à la discrimination salariale, il faut évaluer et comparer les tâches que comportent les postes occupés principalement par les femmes et ceux occupés principalement par les hommes. La comparaison doit porter sur quatre critères : les compétences ou les qualifications; les attributions; l'effort et les conditions de travail. Une telle analyse conclut souvent que les postes occupés principalement par les femmes sont sous-payés. Ceux et celles qui font un travail de valeur comparable doivent toucher le même salaire. Si, par exemple, la valeur d'un poste de secrétaire (emploi qu'occupent traditionnellement les femmes) est équivalente à celle d'un technicien (emploi qu'occupent habituellement les hommes), la secrétaire et le technicien doivent recevoir la même rémunération.

Il n'est pas rare de confondre l'équité salariale et la parité salariale, cette dernière désignant « un salaire égal pour un travail égal ». Lorsque les femmes et les hommes faisant le même travail touchent le même salaire, il y a parité salariale. Le droit à la parité salariale est consacré par l'article 4 de la *Loi sur les droits de la personne* (2011) du Nouveau-Brunswick, qui stipule que « nul employeur ne peut faire preuve de discrimination envers une personne en matière d'emploi ou quant aux modalités ou aux conditions d'emploi en raison du sexe ».

2.2 L'équité salariale est un droit de la personne

Selon plusieurs conventions internationales ratifiées par le Canada, l'équité salariale est un droit fondamental de la personne.[1] Les membres de l'Assemblée générale des Nations Unies (ONU) ont adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies – première expression des droits inhérents de tous – dont l'article 23b garantit le droit à un salaire égal pour un travail égal. La première déclaration internationale sur l'équité salariale ayant force d'obligation a été soumise par l'Organisation internationale du Travail (OIT) (Young, 2002). La Convention 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale s'appuie sur la déclaration de l'ONU sur

[1] La Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (aussi Convention 100), adoptée par l'Organisation internationale du travail (OIT) et ratifiée par le Canada en 1972; le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ratifié par le Canada en 1976; la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par l'ONU et ratifiée par le Canada en 1981; les Stratégies prospectives d'action pour la promotion de la femme de Nairobi, adoptées à la troisième conférence des Nations Unies sur les femmes et ratifiées par le Canada la même année; le Programme d'action de Beijing et la Déclaration de Copenhague sur le développement social et Programme d'action du Sommet mondial pour le développement social, ratifiés par le Canada la même année.

la parité salariale et comporte également une disposition sur le salaire égal pour un travail de valeur égale. L'année suivant son adoption, le Canada a ratifié la Convention (111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, qui exige des nations qu'elles adoptent une politique nationale visant à éliminer la discrimination fondée, entre autres critères, sur le sexe. À titre de membre de l'ONU, le Canada doit s'assurer que la loi nationale et son application soient conformes à la Convention (p. 24).

Si les lois fédérales et provinciales sur l'équité salariale reflètent les approches constitutionnelles et législatives du Canada en matière d'équité salariale, elles doivent également respecter les obligations internationales du pays concernant l'égalité hommes-femmes et les droits de la personne (p. 23). Au niveau fédéral, la discrimination salariale est interdite par la *Charte canadienne des droits et libertés* ainsi que par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui établit un modèle d'équité salariale fondé sur les plaintes dans le secteur privé et le secteur public (p. 2). Ces mesures sont insuffisantes pour assurer l'équité salariale; plutôt que d'exiger des employeurs qu'ils assument leur responsabilité quant à l'équité salariale, elles contraignent les employées à porter plainte contre leur employeur. Une loi proactive fait passer des employés aux employeurs la responsabilité d'assurer l'équité salariale et s'avère une solution collective, car elle répond aux besoins de toutes les personnes touchées plutôt que de remédier à une discrimination illégale au profit d'une seule personne ayant porté plainte. Ajoutons que la *Loi* ne garantit l'équité salariale qu'aux employés sous réglementation fédérale.

En 2009, le gouvernement fédéral adopte la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, selon laquelle les plaintes à l'égard de l'équité salariale sont traitées par le truchement de la négociation collective (alinéa 4(2)*b*). En réalité, ce processus va à l'encontre des droits de la personne en dépit des décisions des tribunaux, qui reconnaissent l'équité salariale comme un droit fondamental de la personne (Kruth, 2014). Cette loi n'entre jamais en vigueur, car les dispositions complémentaires ne sont pas adoptées; par contre, elle n'est jamais abrogée non plus.

Bien que le Canada ait ratifié les conventions internationales mentionnées plus haut, l'écart salarial actuel au pays montre qu'en l'absence de mesures proactives, le gouvernement ne met pas en place les dispositions nécessaires pour assurer l'équité salariale et n'y consacre pas suffisamment de fonds. Le Comité des droits de l'homme de l'ONU fait en 2015 le bilan des droits de la personne au Canada et prend le pays à partie pour les iniquités tenaces entre les sexes, surtout en ce qui a trait à l'écart salarial (Comité des droits de l'homme, 2015). Le Comité demande au Canada de s'assurer que toutes les provinces « adoptent un cadre législatif sur l'équité salariale pour les secteurs public et privé » (p. 2), ce qui confirme à nouveau le besoin d'adopter d'autres dispositions proactives visant à aider les employeurs à respecter les lois sur l'équité salariale plutôt que de contraindre les employées à porter plainte pour discrimination (Cornish, 2012).

2.3 L'écart salarial entre les hommes et les femmes

L'iniquité salariale entre en jeu dans l'écart salarial entre les sexes, mais l'écart n'est cependant pas une mesure exacte de l'iniquité salariale, car ce n'est qu'un des facteurs qui y contribuent. Malgré les lois antidiscriminatoires adoptées et les progrès sociaux réalisés au cours de dizaines d'années, le salaire des femmes est toujours plus faible que celui des hommes. Le dernier rapport préparé par l'ONU sur les droits de la personne au Canada fait état des iniquités qui perdurent au pays (ONU, 2015). Il signale les réserves de l'Organisation à l'égard de l'iniquité continue entre les hommes et les femmes, tel l'écart salarial, qui touche de façon disproportionnée les femmes à faible revenu, les minorités et les femmes autochtones. Selon le rapport, le problème réside en partie dans le manque de lois comparables sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé de chacune des provinces (p. 2).

Selon l'indice *Women in Work 2016* (les femmes au travail) de PwC, si le Canada comblait l'écart salarial et faisait augmenter la participation des femmes au marché du travail, le PIB pourrait connaître une hausse de 105 milliards de dollars. Au Nouveau-Brunswick, l'augmentation du salaire des femmes dans le but d'éradiquer l'écart salarial aurait un effet cumulatif et rapporterait 688 millions de dollars en recettes fiscales et en économies pour les gouvernements fédéral et provincial (Akbari, 2004). L'équité salariale améliorerait la rentabilité des entreprises et la culture du milieu de travail et stimulerait l'économie.

En 2015, l'écart salarial horaire s'élève à 11,2 %. En effet, les Néo-Brunswickoises gagnent en moyenne 88,8 % du salaire des hommes (Direction de l'égalité des femmes, 2016). Parmi les provinces, le Nouveau-Brunswick se classe au quatrième rang en matière d'écart de rémunération, la moyenne nationale atteignant 14,1 % (p. 87). Si les femmes qui travaillent dans les domaines à prédominance masculine, comme la gestion, les sciences naturelles et les sciences appliquées, sont mieux rémunérées, gagnent cependant en moyenne moins que leurs homologues masculins. Les femmes sont plus nombreuses à occuper des postes à faible revenu, car les employeurs dans les domaines à prédominance féminine paient les femmes moins bien, ce qui explique l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Pourtant, les hommes qui travaillent dans les domaines où les femmes sont majoritaires, comme le secteur des services, ont tendance à gagner davantage que les femmes (p. 85). Dans tous les postes recensés par Statistique Canada, les femmes sont moins bien payées que les hommes, sauf les infirmières, qui gagnent 0,80 $ l'heure de plus que les infirmiers (Statistique Canada, 2016).

La disparité de rémunération n'est cependant pas la même pour toutes les femmes sur le marché du travail. Le tableau 1 montre l'écart des revenus annuels médians [2]entre les hommes et les femmes de divers groupes, comme les femmes racialisées et les peuples autochtones. Il y a lieu

[2] Revenu médian: le point central entre la moitié des familles au revenu plus élevé et l'autre moitié au revenu plus faible. Les revenus médians présentés dans les tableaux de données sont arrondis à la centaine de dollars la plus proche.

d'adopter des lois complémentaires sur la diversité et l'équité en emploi conjointement avec les dispositions législatives sur l'équité salariale afin de corriger d'autres formes d'iniquité et de discrimination.

	Hommes (25 à 54 ans)	Femmes (25 à 54 ans)
Autochtones	37 617	33 871
Non-Autochtones	47 895	34 112
Minorités visibles	38 676	29 157
Minorités non visibles	49 789	34 963
Immigrants de première génération	40 962	29 758
Non-immigrants	49 611	35 099

Tableau 1. Revenus d'emploi annuels médians en 2011 (Enquête nationale auprès des ménages, 2014)

L'écart salarial entre les hommes et les femmes calculé selon un salaire horaire moyen plutôt que le revenu hebdomadaire s'avère plus exact, car le calcul tient compte de la compensation et non du volume de travail effectué. Le tableau 2 montre l'évolution du salaire horaire des Néo-Brunswickois et des Néo-Brunswickoises au cours des cinq dernières années.

	2013	2014	2015	2016
Les deux sexes confondus	20,63	20,82	21,43	21,87
Les hommes	21,88	22,06	22,72	22,82
Les femmes	19,42	19,62	20,18	20,95

Tableau 2: salaires horaires moyens (Statistique Canada, 2017)

En 2003, l'écart salarial horaire se chiffre à 17,5 % au Nouveau-Brunswick et à 17,7 % au Canada (Direction de l'égalité des femmes, 2016). Selon l'économiste, Ather Akbari (2004), 80 % de la différence est attribuable à la discrimination entre les sexes sur le marché du travail puisque les facteurs comme les études, l'expérience et la productivité ne peuvent étayer l'écart salarial. Dans une étude menée en 2016 sur le revenu de diplômés postsecondaires au Canada (EPRI, 2016), les chercheurs tirent des conclusions semblables. Selon eux, les différences entre le salaire des hommes et celui des femmes s'expliquent par les facteurs suivants : les écarts du taux de croissance entre les domaines, le nombre d'heures de travail, l'expérience et, à l'instar d'Ather Akbari, la discrimination sur le marché du travail (p. 25).

Une étude réalisée par Baker et Drolet (2010) sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes conclut que la proportion de l'écart salarial qu'on ne peut expliquer par les écarts de données mesurables (notamment, la scolarité, la productivité et l'expérience) a augmenté au fil du temps. Une étude menée par la professeure en économie, Tammy Schirle (2015), montre en outre que

parmi les provinces ayant adopté une loi sur l'équité salariale, c'est au Nouveau-Brunswick où figure la plus grande proportion de l'écart salarial qui ne peut s'expliquer, soit 71 % (p. 13). Bien que la proportion de l'écart salarial pouvant s'expliquer ait augmenté avec le temps dans la plupart des provinces, le Nouveau-Brunswick est la seule province où la proportion qui ne peut s'expliquer a augmenté malgré la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes (p. 14). Comme la proportion ne pouvant s'expliquer comprend tant la discrimination que les caractéristiques propres aux hommes et aux femmes, il est peu probable qu'elle diminue si le seul facteur sur lequel elle repose est le temps.

3. La participation des femmes sur le marché du travail

Depuis long, la participation des Néo-Brunswickoises sur le marché du travail a changé radicalement, comme le souligne la Direction de l'égalité des femmes (2006) :

> La participation des femmes sur le marché du travail a augmenté de façon radicale au cours des 30 dernières années et demeure plutôt stable à environ 59-60 % au cours des 10 dernières années, tandis que celle des hommes a légèrement diminué. En 2015, 59,1 % des femmes de 15 ans et plus au Nouveau-Brunswick avaient un emploi ou étaient à la recherche d'un emploi, comparativement à seulement 39 % en 1976. On note des tendances similaires au niveau national, bien que les taux nationaux de participation soient légèrement plus élevés chez les deux sexes (p. 72).

En fait, les femmes représentent aujourd'hui 50 % de la population active au Nouveau-Brunswick. En matière de chômage, l'écart entre les sexes est plus marqué dans les provinces où le taux de chômage est élevé, comme le Nouveau-Brunswick (Moyser, 2017). Le taux de chômage élevé chez les hommes de notre province s'explique par le grand nombre d'industries saisonnières. Par conséquent, les provinces de l'Atlantique affichent la plus grande divergence entre les hommes et les femmes en matière de chômage : 4,2 points de pourcentage à Terre-Neuve-et-Labrador; 3,7 au Nouveau-Brunswick; et 2,4 en Nouvelle-Écosse. Cet écart est pratiquement nul dans les provinces où le chômage est faible (p. 31)

Au Canada, l'emploi typique, soit un poste à temps plein à l'année chez un seul employeur qui offre des avantages sociaux, est la norme chez l'homme (blanc) depuis la Deuxième Guerre mondiale (Cranford, Vosko et Zukewich, 2003). En raison de la participation accrue des femmes sur le marché du travail, ce modèle, où le marché du travail est l'apanage des hommes et la maison, celui des femmes, ne s'applique plus à la structure d'une famille moderne.

Les postes hors de la norme, communément appelés les emplois atypiques, sont occupés principalement par des femmes, faiblement rémunérés et n'offrent pratiquement pas de sécurité d'emploi (Townson, 2003). Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper ce genre d'emploi (travail à temps partiel, à forfait, temporaire ou autonome). Cette situation contribue à l'écart salarial et mine la sécurité financière des femmes. Le manque de meilleurs

débouchés et de services de garde d'enfants abordables ainsi que les obligations familiales réduisent la marge de manœuvre des femmes. En 2000, selon les dernières données, 40 % des travailleuses du pays occupaient un emploi atypique contre 27 % des hommes (Townson, 2000).

Les données statistiques confirment que le marché du travail favorise les hommes : plus de femmes que d'hommes gagnent le salaire minimum au Nouveau-Brunswick (7 %, soit 10 300 femmes contre 5 %, soit 8 200 hommes) (Direction de l'égalité des femmes, 2016). Bien que le taux de participation des hommes et des femmes sur le marché du travail soit semblable jusqu'à l'âge de 24 et que le niveau de scolarité des femmes est semblable à celui des hommes ou plus élevé (p.72-74), l'écart salarial noté chez les femmes subsiste tout au long de leur vie. L'expérience et la scolarité seules ne suffisent pas à assurer une augmentation de salaire.

Les emplois précaires et les emplois à temps partiel rapportent fréquemment un faible salaire. C'est ainsi qu'en 2015, les femmes représentent 63 % des personnes qui cumulent plus d'un emploi (p. 75). Elles sont deux fois plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel, soit 26 % contre 12 % (p. 71). Comme on pourrait s'y attendre, le rôle traditionnel des femmes à la maison influe sur leurs choix : effectivement, 14 % des femmes travaillent à temps partiel parce qu'elles prennent soin de leurs enfants ou qu'elles ont d'autres responsabilités personnelles ou familiales, ce qui est rare chez les hommes. Il importe de noter, cependant, que 30 % des femmes qui travaillent à temps partiel ont dit qu'elles « ne pouvaient pas trouver un travail à temps plein ou qu'elles travaillaient à temps partiel en raison de la situation économique de la famille » (p.72).

S'il y a peu de différence entre les secteurs public et privé en ce qui concerne le travail à temps partiel et les emplois atypiques, ces emplois sont occupés principalement par les femmes. Comme l'écart salarial entre les hommes et les femmes se perpétue, il est d'autant plus important d'adopter une législation sur l'équité salariale visant sa réduction. Une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé est essentielle pour assurer que le salaire des femmes ne soit pas laissé au gré de leur employeur.

3.1 Les domaines traditionnellement réservés aux femmes

Par le passé, il n'était pas rare de justifier le faible salaire des femmes en invoquant le fait qu'il constituait une source de revenu complémentaire pour la famille, les hommes étant le soutien de famille principal. Les travailleuses étaient reléguées à des emplois particuliers et se retrouvaient souvent dans le secteur des services, ce qui exigeait des compétences considérées comme un prolongement de leur travail à la maison, dont on ne tenait pas compte le temps venu de déterminer leur salaire. Ainsi, les emplois traditionnellement associés aux femmes étaient, et le sont toujours, sous-évalués et sous-payés. Pourtant, les hommes qui exercent ces mêmes emplois sont mieux payés que leurs collègues féminines (Direction de l'égalité des femmes, 2016).

Le rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale du gouvernement fédéral, publié en 2004, va dans le même sens que les études menées par l'OIT sur les normes sociales et les perceptions sexospécifiques stéréotypées, à savoir que la perception sociale des caractéristiques propres aux femmes réduit la valeur attribuable au travail des femmes. Il cite l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) : « Plus les tâches d'un emploi ressemblent au travail effectué sans rémunération à la maison, plus la perte de valeur est importante » (p. 27). Par exemple, les femmes œuvrant dans le secteur de prestation de soins sont victimes de la perte de valeur habituelle associée aux emplois traditionnellement à prédominance féminine. Selon les attentes sociales, la prestation de soins est « un travail de femme » à faible revenu fait par compassion. Il existe également une fausse impression que ce genre de travail ne contribue pas à l'économie, qu'il exige peu de compétences et d'effort et que le titulaire assume peu de responsabilités (p. 15). Traditionnellement, le marché du travail fixait les salaires selon des perceptions discriminatoires, ce qui se produit encore à ce jour.

Les travailleuses se regroupent encore dans les secteurs associés aux femmes qui sont touchés traditionnellement par des problèmes d'iniquité salariale. En 2015, les Néo-Brunswickoises se concentrent toujours dans les domaines suivants : santé (83 %), affaires, finances et administration (71 %) (Profil égalité, 2014, p.28). De plus, elles représentent 72 % des effectifs en enseignement, en santé et en aide sociale, dans les services d'hébergement et d'alimentation et dans l'administration publique (p. 83). La société exerce une influence sur les femmes dans le choix de ces emplois, et leur travail dans ces domaines est souvent sous-évalué et sous-payé lorsque les attributions, les compétences, les conditions de travail et l'effort qu'exigent les tâches sont pris en considération.

La tendance se manifeste partout au pays. Selon une analyste canadienne, Melissa Moyser (2017), en 2015, 56 % des femmes travaillaient dans les cinq secteurs suivants : les soins, le travail de bureau, les services de restauration, les services à la caisse et le nettoyage (p. 23). Qui plus est, la proportion des Canadiennes employées dans les secteurs à prédominance féminine est toujours en hausse. Selon une étude de Statistique Canada (2017), elle est passée de 35,4 % en 1976 à 59,6 % en 2015. Les trois secteurs à prédominance féminine (56,1 %) sont la santé et l'aide sociale, l'enseignement et l'hébergement et la restauration, où les hommes ne représentent que 13,1 % de la main-d'œuvre.

3.2 La pauvreté chez les femmes

En 1996, le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick a fait valoir que l'iniquité salariale contribuait non seulement à l'écart salarial horaire entre les hommes et les femmes (p. 8), mais aussi au faible revenu et à la pauvreté chez les femmes (p. 11). Selon la Direction de l'égalité des femmes (2017), la pauvreté recule depuis quelque

temps. En effet, en se basant sur la Mesure de pauvreté fondée sur un panier de consommation[3], 14,4 % des femmes et 12,0 % des hommes vivent aujourd'hui dans la pauvreté, contre 16,9 % et 15,8 % respectivement en 2002. Il n'empêche que les personnes à faible revenu[4] sont en grande partie des femmes, soit 16,7 % en 2013 comparativement à 13,1 % des hommes (Direction de l'égalité des femmes). Dans l'ensemble, un sur six citoyens du Nouveau-Brunswick gagne un faible salaire. En 2013, la médiane des revenus annuels des femmes correspondait à 67 % de celui des hommes, soit 26,400 $ (p.45).

Les répercussions de l'iniquité salariale se font sentir tout au long de la vie des femmes et les privent de débouchés. Les aînées sont plus nombreuses à vivre dans la pauvreté, car elles n'ont pas eu les mêmes possibilités d'emploi que les hommes ni le même salaire. Par conséquent, leur revenu de pension est plus bas. Et comme leur espérance de vie est plus longue, elles doivent donc se débrouiller avec moins d'argent pendant plus longtemps. Les ainées sont parmi les personnes les plus démunies de la société (Province du Nouveau-Brunswick, 2017). En 2013, elles représentaient le plus grand groupe (38,4 %) de personnes vivant dans la pauvreté au Nouveau-Brunswick (p. 50).

3.3 La syndicalisation, les lois sur l'équité salariale et les congés parentaux

Tout indique que la syndicalisation contribue à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes, car elle favorise l'équité salariale. Le salaire des travailleuses syndiquées n'est pas laissé à l'appréciation de l'employeur; il est négocié par l'entremise des syndicats respectifs des employées, et les employées du secteur public du Nouveau-Brunswick sont protégées davantage par la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*. Même à défaut de dispositions législatives, les syndicats négocient parfois sur l'équité salariale et le processus d'évaluation des postes, qui est essentiel. Par conséquent, les travailleuses syndiquées gagnent en moyenne 6,65 $ l'heure de plus que leurs homologues non syndiquées, ce qui équivaut à 552,50 millions de dollars de plus en salaire pour les Canadiennes chaque semaine (Congrès du travail du Canada, 2014). En 2015, l'écart salarial entre les Néo-Brunswickoises et les Néo-Brunswickois syndiqués était beaucoup plus faible (2 %) que celui entre les travailleuses et travailleurs non syndiqués (18 %) (Direction de l'égalité des femmes, 2016).

D'autres facteurs contribuent à réduire la discrimination en milieu de travail. Les chercheurs McInturff et Tulloch (2014) ont réalisé une étude sur la disparité des salaires entre les secteurs public et privé au Canada, dans laquelle ils montrent que la disparité des salaires des femmes, des Autochtones et des minorités visibles était toujours plus forte dans le secteur privé (voir le

[3] La Mesure du panier de consommation est « une mesure de faible revenu basée sur le coût d'un panier de biens et de services correspondant à un niveau de vie de base » (Statistique Canada, 2017b).
[4] Les personnes à faible revenu sont recensées selon la Mesure de faible revenu après impôt. En 2010, était considéré comme faible revenu un revenu ménager après impôt inférieur à 50 % de la médiane du revenu ménager après impôt rajusté (ministère des Finances, 2011).

Tableau 2 pour une comparaison du revenu d'emploi annuel des hommes et des femmes de divers groupes minoritaires au Canada). Ils concluent que les « [s]alaires sont plus élevés dans le secteur public précisément pour les groupes de personnes qui subissent le plus de discrimination dans le secteur privé – car le secteur public prend des mesures supplémentaires pour corriger les pratiques discriminatoires » tandis que les « salaires sont plus faibles dans le secteur public pour les groupes moins susceptibles de vivre la discrimination fondée sur la race ou le sexe » (p. 5). Ils soutiennent qu'un taux élevé de syndicalisation, la surveillance imposée par les dispositions législatives, la réglementation de l'équité salariale et de meilleurs congés parentaux réduisent la discrimination. Par ailleurs, le taux de syndicalisation a chuté chez les hommes, mais demeure stable (31 %) chez les femmes depuis 1981 (Galarneau, 2013).

Il importe de noter que la majorité de la population active dans le secteur privé n'est pas syndiquée et est ainsi moins susceptible de gagner un salaire équitable. Pour assurer que tous soient payés équitablement, il faut adopter une loi proactive sur l'équité salariale dans le secteur privé qui touchera tous les employés, qu'ils soient syndiqués ou non, à temps plein ou à temps partiel, salariés occasionnels, saisonniers ou temporaires.

3.4 La scolarité

Le niveau de scolarité est-il le garant de l'équité salariale? Les Néo-Brunswickoises sont aussi bien scolarisées que leurs concitoyens et elles les ont même surpassés à cet égard. Le taux de diplomation chez les garçons et les filles a connu une forte croissance au secondaire depuis les années 1980, et celui des femmes est supérieur parmi les diplômés du secondaire et du postsecondaire (Direction de l'égalité des femmes, 2016). Les femmes sont en outre bien représentées dans les établissements postsecondaires (en 2012-2013, elles comptaient pour 58 % de la population étudiante). En 2011, 9 % des Néo-Brunswickois et 12 % des Néo-Brunswickoises étaient titulaires d'un diplôme universitaire, le taux des femmes étant le double des diplômées de 1986 (p. 21).

Il en va de même pour les femmes autochtones au Nouveau-Brunswick. En général, elles sont plus instruites que leurs homologues masculins, même si le taux de diplomation à l'école secondaire est le même pour les deux sexes (Enquête nationale auprès des ménages, 2011). Selon l'analyste de la recherche, Paula Arriagada (2016), la moitié des femmes autochtones de 25 à 64 ans détiennent un titre universitaire. En comparaison, selon la même enquête, presque deux tiers (65 %) des femmes non autochtones sont titulaires d'un grade universitaire (p. 15).

Certes, les femmes ont un meilleur accès aux études; il n'en demeure pas moins qu'elles ont davantage tendance à se cantonner dans des secteurs et des emplois particuliers en raison des normes sociales et de la discrimination. Quel que soit le genre d'établissement postsecondaire qu'elles fréquentent, les étudiantes se concentrent encore dans les domaines d'études traditionnellement réservés aux femmes comme l'enseignement (75 %), la santé (78 %), et les emplois de bureau (90 %) (Direction de l'égalité des femmes, 2016). La surreprésentation des

femmes dans certains domaines n'explique cependant pas à elle seule l'écart salarial, car les emplois à prédominance féminine sont généralement sous-évalués et sous-payés. Si la situation économique des femmes s'est améliorée grâce aux études supérieures, la population féminine n'en a pas encore tiré tous les avantages (McInturff et Tulloch, 2014).

Une étude réalisée dans le cadre de l'Initiative de recherche sur les politiques de l'éducation a fait le suivi du revenu de diplômés provenant d'un emploi après l'obtention de leur diplôme en 2005; elle montre qu'il existe un petit écart de rémunération entre les hommes et les femmes dès la première année suivant l'obtention de leur diplôme, mais que le fossé se creuse au fil du temps (p. 24). L'écart salarial est le plus prononcé dans les domaines suivants : sciences sociales, affaires, sciences et agriculture et ingénierie. Par exemple, le salaire moyen des diplômées en santé et en sciences humaines est généralement plus élevé que celui des diplômés, mais la rémunération des hommes augmente plus rapidement avec le temps et, à la longue, finit par dépasser celui des femmes (p. 24). L'étude conclut que certains facteurs favorisent ces modèles sexospécifiques : la répartition hommes-femmes dans les disciplines à taux de croissance varié; la réduction des heures de travail chez les femmes en raison d'obligations familiales; la réduction du potentiel de gains, résultat de moins d'expérience au fil du temps; et la discrimination sur le marché du travail (25).

Le regroupement des femmes débute pendant les études supérieures et contribue à la féminisation de certaines professions. Il faut bien sûr encourager les femmes à se diriger vers des professions qui offrent une meilleure rémunération, c'est-à-dire dans les domaines à prédominance masculine comme les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM), ce qui réduirait l'écart salarial entre les hommes et les femmes; mais il faut également aborder la sempiternelle question concernant les préjugés involontaires qui sévissent encore aujourd'hui et la sous-évaluation des emplois dans les domaines où travaillent principalement les femmes. Il faut adopter une loi sur l'équité salariale.

4. L'équité salariale dans le secteur privé au Nouveau-Brunswick

Il est essentiel de trouver une solution systémique pour faire en sorte que le salaire des femmes reflète la valeur de leur travail. Les Néo-Brunswickoises, divers organismes et les syndicats préconisent l'équité salariale depuis les années 1980. La *Loi sur l'équité salariale*, sanctionnée en 1989, ne s'appliquait qu'à la partie I du secteur public, à savoir les ministères du gouvernement. Les voix se sont élevées à nouveau à la fin des années 1990 pour réclamer une loi de portée globale, ce qui a mené à la création de la Coalition pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick en 2001. Grâce à la sensibilisation du grand public et aux actions politiques, le gouvernement provincial a adopté la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, qui s'applique aux parties I, II, II et IV du secteur public (ministères, système scolaire, services hospitaliers et sociétés d'État).

Malgré les dispositions législatives actuelles, la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* ne garantit toujours pas un salaire équitable pour la majorité des femmes sur le marché du travail. Effectivement, comme elle régit le secteur public seulement, 65 % des Néo-Brunswickoises (103 000 employées) qui travaillent dans le secteur privé ne sont pas visées par cette loi (Direction de l'égalité des femmes, 2016). Dans notre province, les universités, les organismes sans but lucratif, les municipalités et les entreprises privées figurent parmi les employeurs du secteur privé.

En décembre 2016, les entreprises comptant 50 employés ou plus représentaient moins de 5 % des firmes de la province (Tableau 3). Ces 1 204 entreprises employaient toutefois 68 % des travailleurs du secteur privé.

	Entreprises au Nouveau-Brunswick
1 à 4	14 518
5 à 9	5 453
10 à 19	3 457
20 à 49	2 150
50 à 99	691
100 à 1999	306
200 à 499	144
500 ou plus	63

Tableau 3: Nombre d'entreprises canadiennes (Statistique Canada, décembre 2016)

Le Plan de croissance économique du Nouveau-Brunswick (Gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2016) souligne l'importance d'attirer les capitaux du secteur privé fondé sur la vigueur du climat d'affaires. Il soutient qu'un climat propice aux investissements provenant du secteur privé encourage les investissements locaux dans l'économie et dans la main-d'œuvre.

Comme 70 % des employées au Nouveau-Brunswick travaillent dans le secteur privé (Direction de l'égalité des femmes, 2016), les militantes font campagne pour une loi de plus grande portée qui réglemente l'équité salariale dans le secteur privé. Si une telle loi n'existe toujours pas, il n'empêche que plusieurs initiatives ont été lancées pour aborder la question d'équité salariale à l'extérieur du secteur public. Faisons maintenant un tour d'horizon de ces initiatives et de leurs résultats.

4.1 Le Plan d'action sur l'écart salarial

En 2002, la ministre responsable de la condition de la femme, Margaret Ann Blaney, organise une table ronde sur l'écart salarial auquel participent divers organismes, y compris les associations d'employés provinciaux. Parmi l'ensemble des participants, seuls la Coalition pour l'équité salariale, le Conseil consultatif sur la condition de la femme et la Fédération des travailleurs du Nouveau-Brunswick affirment leur ferme volonté de défendre les droits des femmes et des travailleurs. Le rapport de la table ronde est présenté en 2003 et recommande la mise en place de mesures volontaires pendant cinq ans et, en l'absence de résultats satisfaisants, la possibilité d'adopter une loi pour remédier à la situation. La Coalition et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick font des recommandations indépendantes demandant au gouvernement d'adopter au plus tôt une loi sur l'équité salariale et de développer une bonne campagne d'éducation.

En juin 2005, Margaret Ann Blaney dévoile le Plan d'action sur l'écart salarial en réponse aux recommandations de la Table ronde sur l'écart salarial. Quatre objectifs sont visés : la modification des attitudes de la société, un meilleur partage des obligations familiales, la réduction du regroupement des emplois chez les femmes et un recours accru aux pratiques d'équité salariale (Province du Nouveau-Brunswick, 2005). De 2005 à 2010, le gouvernement met en place des programmes d'équité salariale dans le secteur public et dans cinq agences de prestations de soins du secteur privé. Il élabore également un programme pilote de désignation des ressources humaines, *Égalité au travail*, qui mise sur la reconnaissance pour encourager les employeurs à mettre en place un programme d'équité salariale et à adopter des stratégies pour réduire l'écart salarial dans leurs entreprises.

Des rapports d'étapes faisant le suivi du Plan sur l'écart salarial sont publiés en 2007, 2008 et 2009, dans lesquels le gouvernement mesure le progrès de l'équité salariale selon trois critères : le nombre d'employés rémunérés en fonction de systèmes d'équité salariale; l'écart salarial entre les 10 emplois les plus souvent occupés par les hommes et les femmes; et l'écart des salaires horaires. Aucun de ces rapports ne fait état du nombre d'employés payés en fonction de systèmes d'équité salariale; mais selon celui de 2008, qui s'appuie sur *l'Enquête sur les employeurs* de la même année, des 5 501 employeurs du Nouveau-Brunswick qui ont répondu, seulement 24,9 % ont « un processus non sexiste écrit et formel d'évaluation des emplois effectués par les femmes et les hommes, lequel est basé sur des critères tels que le niveau de compétences, l'effort exigé, les responsabilités et les conditions de travail » (Province du Nouveau-Brunswick, 2008). L'écart des salaires horaires passe de 14,3 % en 2005 à 14,1 % en 2008.

Au moment de la rédaction du présent document, le rapport final n'a toujours pas été publié – peut-être n'a-t-il jamais été rédigé. Les rapports d'étapes ne montrent aucun résultat visible ou probant quant à l'équité salariale, et le projet pilote intitulé *Égalité au travail* a été discrètement abandonné. Malgré la recommandation proposée dans le rapport de la table ronde voulant que

des dispositions législatives soient adoptées si les mesures volontaires s'avéraient insuffisantes, aucune loi n'a été adoptée visant le secteur privé.

La Coalition a fait valoir qu'au Québec, où l'équité salariale dans le secteur privé est prévue par la loi, 82 % des employeurs du secteur qui se sont dotés d'un tel programme avouent l'avoir fait parce que la loi l'impose (Commission de l'équité salariale du Québec, 2006).

4.2 Le projet de loi 77

Pour assurer une meilleure compréhension de l'équité salariale et pour consolider l'appui à l'adoption d'une loi, la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick a demandé à la professeure de droit, Louise Aucoin, de rédiger un modèle de projet de loi proactif sur l'équité salariale. En juin 2004, la chef du Nouveau Parti démocratique. Elizabeth Weir, appuyée de Carmel Robichaud, députée libérale, le dépose comme le projet de loi 77 à l'Assemblée législative (Gautreau et Perron, 2014).

Le préambule du projet de loi 77décrit l'équité salariale comme un droit fondamental de la personne, reconnu à l'échelle mondiale. Ce projet de loi vise l'élimination des disparités de rémunération fondées sur la discrimination sexospécifique systémique contre les personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine. Il vise le secteur privé comme le secteur public et comprend un processus d'évaluation pour décrire les catégories d'emplois; établir une rémunération équitable; calculer le rajustement des salaires; et déterminer les modalités de paiement.

Le projet de loi 77 est envoyé au Comité de modifications des lois, qui reçoit les soumissions écrites et tient des audiences publiques en novembre 2004. La plupart des présentations et des mémoires appuient le projet[5] et mettent en évidence ses avantages. Les associations d'employeurs affirment cependant que bien qu'ils appuient le concept de l'équité salariale, la loi s'avérerait onéreuse et ne donnerait pas les résultats voulus. Certains prétendent que si la loi touchait aux employeurs ayant un effectif de moins de dix employés – ils sont exclus de la loi au Québec et en Ontario –, elle nuirait aux petites entreprises. Le spécialiste de l'équité salariale, Paul Durber, affirme cependant qu'il est tout à fait possible d'assurer l'équité salariale dans l'ensemble des entreprises.

En décembre 2005, le Comité de modifications aux lois diffuse son rapport. Il recommande dans sa conclusion de mettre en œuvre le Plan d'action volontaire sur l'équité salariale plutôt que d'adopter le projet de loi. Toutefois, si le progrès réalisé est insuffisant, il n'écarte pas la possibilité d'adopter ultérieurement une loi proactive: « […] dans le cas où les mesures volontaires ne donneraient lieu qu'à des progrès limités, une loi sur l'équité salariale s'appliquant aux secteurs public et privé pourrait constituer la solution à l'écart salarial » (p. 9).

[5] Les mémoires sont affichés sur le site Web de la Coalition : http://www.equite-equity.com/memoires.cfm

Comme nous l'avons mentionné plus haut, aucune loi visant l'équité salariale dans le secteur privé n'a été adoptée jusqu'à présent, et ce, en dépit du manque de progrès dans ce domaine.

4.3 Projets pilotes dans le domaine de prestations de soins du secteur privé

Le secteur de prestations de soins a toujours été un domaine où les femmes sont traditionnellement majoritaires, et par conséquent, ces emplois sont sous-évalués et sous-payés. Au Nouveau-Brunswick, une grande partie de ces soins sont offerts par le secteur privé, mais régis par le gouvernement provincial, et leur financement provient essentiellement des deniers publics. Les services de prestations de soins offerts au privé dans la province emploient quelque 12 000 personnes, la majorité desquelles sont des femmes (Coalition pour l'équité salariale, 2016), tandis que les domaines de l'éducation et de la garde des jeunes enfants comptent environ 4 000 employés (Province du Nouveau-Brunswick, 2016). Tout comme dans le secteur du soutien à domicile, les femmes représentent une majorité écrasante (96 %) dans les services de garde des enfants (Halfon, 2014). En outre, leur salaire est invariablement faible, même par comparaison à des postes occupés principalement par des femmes ou à des postes exigeant une formation semblable (p. 8).

Une enquête menée auprès des employeurs et des employés dans le secteur de l'éducation et de la garde des jeunes enfants par le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE) montre qu'au Nouveau-Brunswick, le personnel de programme gagne un salaire horaire médian de 13,50 $, tandis que la directrice reçoit 15,00 $ (CCHRSC, 2013). La province se classe ainsi à l'avant-dernier rang au pays, juste derrière la Nouvelle-Écosse (12,84 $ et 17,56 $ respectivement) (p. 17).

En 2008, le gouvernement provincial lance un projet pilote d'équité salariale pour certaines entreprises de prestations de soins du secteur privé. Au cours des cinq prochaines années, les emplois sont évalués dans les foyers de soins infirmiers, les garderies d'enfants, les agences de soutien à domicile, les maisons de transition et les résidences communautaires. Comme ce sont des milieux de travail où il n'y a pas de groupes de référence masculins, il est essentiel d'utiliser une méthode atypique pour établir des groupes de référence externes.

Les employées des foyers de soins infirmiers étaient déjà syndiquées. Leurs postes sont évalués au cours d'un exercice d'équité salariale établi dans le cadre de leur convention collective; les résultats sont encourageants. Les quatre autres groupes – la plupart ne sont pas syndiqués – suivent une méthode adaptée du Québec; les résultats sont décevants. En effet, le salaire horaire varie entre 12 $ et 15 $ pour les travailleuses qui ne font pas de gestion.

La Coalition analyse la méthode qu'utilise le gouvernement pour mesurer la disparité salariale, conclut qu'elle est défectueuse et montre que les salaires auraient dû être beaucoup plus élevés (Blaney *et coll.*, 2014). Dans le but d'obtenir un point de vue objectif, la Coalition demande à

l'économiste, Ruth Rose, d'examiner le processus mis en place par la province. La spécialiste de science économique détermine qu'il est faussé, surtout en ce qui concerne la fixation des salaires des groupes de référence masculins et la valeur de leur travail, ce qui s'est traduit par un faible salaire pour les emplois dans le secteur de prestations de soins, où les femmes sont majoritaires (Rose, 2014). Elle accuse le gouvernement d'avoir dénaturé l'exercice d'équité salariale afin de réduire ses coûts, le gouvernement ayant promis de financer le redressement de l'écart salarial. L'analyse indique qu'en 2012, une rémunération équitable pour le travail des prestataires de soins évalué dans le cadre de l'exercice aurait dû tourner autour de 20 $ l'heure, et de 24 $ pour leurs superviseures (Tableau 4).

Les projets pilotes du gouvernement dans le secteur de prestations de soins montrent qu'il importe d'adopter des mesures législatives afin de garantir l'utilisation de méthodes appropriées à l'évaluation de l'équité salariale dans les domaines sans groupes de référence masculins, surtout dans le secteur privé et la « zone grise », ces secteurs qu'on peut considérer comme « parapublic » ou « au sens large du secteur public », où les services sont régis par le gouvernement, mais offerts par le secteur privé. Les projets pilotes sensibilisent également les travailleuses à l'équité salariale. La plupart d'entre elles sont profondément déçues des résultats et ne comprennent pas nécessairement les lacunes de la méthode, mais elles comprennent que leurs emplois sont sous-évalués par rapport à ceux des hommes.

Catégorie d'emploi		Points	Taux moyen actuel	Taux horaire équitable	Réajustement
GARDE DES ENFANTS	Administratrice/soin des enfants	751	16,33 $	24,27 $	7,94 $
	Soin des enfants	590	13,32 $	19,97 $	6,65 $
	Aide-ménagère	491	10,00 $	17,33 $	7,33 $
	Chef d'équipe	751		24,27 $	
	Préposé à l'entretien	387		14,56 $	
SOUTIEN À DOMICILE	Aide de maintien à domicile	558	11,00 $	19,93 $	8,93 $
	Chef d'équipe	718		24,27 $	
	Préposé à l'entretien	360		14,56 $	
MAISON DE TRANSITION	Intervenante	601	13,37 $	20,91 $	7,54 $
	Aide à l'enfant	601	13,85 $	20,91 $	7,06 $
	Travailleuse de proximité	670	19,20 $	22,64 $	3,44 $
	Aide-ménagère	606	15,64 $	21,03 $	5,39 $
	Chef d'équipe	735		24,47 $	
	Préposé à l'entretien	348		14,56 $	
	Prestataire de services (adultes)	575	11,95 $	19,72 $	7,77 $

RÉSIDENCE COMMUNAUTAIRE	Superviseure/prestataire de services (A)	756	15,23 $	23,88 $	8,65 $
	Prestataire de services (enfants)	592	14,87 $	20,11 $	5,24 $
	Superviseure/prestataire de services (E)	773	18,57 $	24,27 $	5,70 $
	Chef d'équipe	827		24,47 $	
	Préposé à l'entretien	350		14,56 $	

Tableau 4: Salaires équitables découlant des exercices d'équité salariale affichent un taux horaire de 14,56 $ pour le préposé à l'entretien et de 24,47 $ pour le chef d'équipe ainsi qu'une réduction de points accordés au poste de chef d'équipe (Nouveau-Brunswick, 2012). [6]

Les faibles revenus chroniques dans le secteur de prestations de soins au privé ont des répercussions néfastes sur la prospérité des travailleurs, qui sont en majorité des femmes, sur leur famille et leur collectivité. Encourager les femmes à poursuivre des carrières dans les domaines à prédominance masculine n'est pas une solution convenable. Une loi sur l'équité salariale dans tous les domaines profiterait à tous les travailleurs et travailleuses, peu importe la profession qu'ils ou elles choisissent. Ce serait faire preuve de prévoyance d'adopter des mesures législative particulièrement pour le secteur de prestations de soins, où même si les travailleuses compétentes sont toujours très recherchées, le roulement du personnel est élevé et les salaires stagnent au bas de l'échelle. (Coalition pour l'équité salariale, 2016). Force est de constater que la loi de l'offre et de la demande ne fonctionne pas.

4.4 Les plateformes des partis politiques en 2014

Depuis des dizaines d'années, l'équité salariale est au premier plan du discours politique moderne. Au cours des dernières élections provinciales, les partis politiques se sont sentis poussés à aborder la question et de l'inclure dans leur programme. Tous les partis ont annoncé les plans d'équité salariale qu'ils mettraient en place s'ils formaient le gouvernement.

David Alward et ses Progressistes-conservateurs sont au pouvoir en 2014 et promettent de poursuivre la mise en œuvre de mesures pour assurer l'équité salariale au gouvernement et appuyer les entreprises privées à le faire (Parti progressiste-conservateur du Nouveau-Brunswick, 2014). Aucune nouvelle mesure ou loi n'est proposée.

Les Libéraux, qui remportent les élections provinciales de 2014 sous la houlette de Brian Gallant, appuient non seulement l'équité salariale, mais prônent également une meilleure méthode pour mesurer l'équité salariale (Coalition pour l'équité salariale, 2014). Parmi ses promesses électorales, le Parti libéral s'engage à appliquer intégralement la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* dans l'ensemble de l'appareil gouvernemental, y compris les sociétés d'État, et

[6] Dans le cas des trois premiers secteurs, les taux moyens sont en vigueur depuis le 31 mars 2011 et dans le cas des résidences communautaires, depuis le 31 mars 2013. Comme notre évaluation des taux équitables s'applique à 2012, il faut tenir compte de ces dates pour déterminer les réajustements.

à contraindre les entreprises ayant un effectif de plus de 50 employés qui font affaire avec le gouvernement (approvisionnement ou programmes financiers) de mettre en œuvre des programmes d'équité salariale (Parti libéral du Nouveau-Brunswick, 2014).

De son côté, le Nouveau Parti démocratique appuie l'application des dispositions législatives dans le secteur privé. Son chef, Dominic Cardy, affirme que si son parti est élu au pouvoir, l'équité salariale sera mise en œuvre par étapes – le secteur public d'abord, puis le secteur privé à la fin de son mandat (NPD du Nouveau-Brunswick, 2014).

Si le Parti vert du Nouveau-Brunswick ne mentionne dans son programme électoral de 2014 une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé (Parti vert du Nouveau-Brunswick, 2014), son chef, David Coon, appuie publiquement une loi visant les secteurs public et privé dans un communiqué diffusé pendant la campagne :

> Le temps est venu d'en finir avec les études sur l'équité salariale et de mettre en œuvre une loi pour garantir que les travailleuses dans le secteur privé reçoivent un salaire juste et équitable fondé sur un salaire égal pour un emploi différent de même valeur (Parti vert du Nouveau-Brunswick, septembre 2014).

4.5 Mise à jour

Depuis l'arrivée au pouvoir du Parti libéral au Nouveau-Brunswick en 2014, la Direction de l'égalité des femmes cherche des moyens de réaliser la promesse selon laquelle les entreprises de plus de 50 employés faisant affaire avec le gouvernement, en approvisionnement ou en programmes financiers, soient contraintes de mettre en œuvre un programme d'équité salariale. À ce jour, le gouvernement n'a toujours fait aucune annonce sur la façon dont il prévoit concrétiser sa promesse.

Sur une note positive, l'application intégrale de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* est presque terminée dans les parties I, II et III du secteur public. Le gouvernement n'a pas encore entamé le processus d'équité salariale pour les unités de négociation représentant les éducatrices en garderie, les prestataires de services et les prestataires de soins en établissement ni pour les non-syndiquées. Le Tableau 5 fait la synthèse du progrès des évaluations et montre que les sociétés d'État régies par la *Loi* n'ont pas encore terminé le processus. En général, le progrès montre l'importance que revêt cette loi, et les longs retards dans son application laissent entendre que des mesures législatives plus rigoureuses, une meilleure méthode d'évaluation et des délais serrés sont essentiels en ce qui a trait au secteur privé.

Groupe	Pas encore commencé	Processus entamé	Évaluations en cours	Évaluations terminées	Groupes de référence masculins évalués	Iniquité (Oui/Non)
Personnel de laboratoire et personnel médical				√	√	Non
Sténographes judiciaires				√	√	Oui
Soutien administratif Partie II				√	√	Oui
Enseignantes	√					
Soutien professionnel Partie II				√	√	Oui
Soins infirmiers					√	Oui
Personnel infirmier surveillant					√	Non
Soins paramédicaux				√	√	Oui
Soins de santé spécialisés				√	√	Oui
Services d'établissement et soins en établissement (SCFP) Partie I	√					

Tableau 5 : L'équité salariale dans la fonction publique : étapes du processus d'équité salariale atteintes dans chacun des groupes professionnels (Coalition pour l'équité salariale, 2017).

5. Lois sur l'équité salariale visant le secteur privé au Canada

Six provinces (le Manitoba, l'Ontario, le Québec, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard) ont promulgué des lois sur l'équité salariale dans le secteur public, et trois (la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador) ont établi un cadre d'action pour négocier l'équité salariale dans ce secteur (Shirle, 2015). Seules deux provinces ont adopté des dispositions législatives proactives visant le secteur privé : l'Ontario et le Québec. Comme nous l'avons mentionné plus haut, le gouvernement fédéral suit un modèle fondé sur les plaintes (*Loi canadienne sur les droits de la personne*), mais envisage l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale. La section qui suit donne un aperçu des dispositions législatives en vigueur au Canada.

5.1 L'Ontario

L'Ontario est la première province à avoir adopté des dispositions législatives globales sur l'équité salariale. C'était en 1987. La *Loi sur l'équité salariale* prévoit une application proactive : les employeurs dans les secteurs public et privé ayant 10 employés ou plus sont visés par la *Loi* et doivent relever les iniquités salariales et corriger les écarts (*Loi sur l'équité salariale*, Partie II, article 13.4). Parallèlement, la Commission de l'équité salariale (CES) a été

créée pour traiter les plaintes. Elle peut également lancer un audit pour vérifier si les entreprises se conforment à la *Loi*.

La *Loi sur l'équité salariale* prévoit la comparaison des salaires entre différentes professions et les réajustements salariaux dans les emplois où il n'y a pas de groupes de référence masculins. La *Loi* est modifiée en 1993, pour permettre l'application de la « valeur proportionnelle » lorsqu'il est impossible de faire des comparaisons d'emploi, par exemple, quand il n'existe aucun emploi à prédominance masculine de la même valeur. Une autre méthode de comparaison est mise en œuvre dans les milieux de travail du secteur public où les emplois à prédominance masculine n'existent pas; la comparaison se fait entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une autre où l'équité salariale a été atteinte (Singh, 2010).

L'application de la *Loi* n'est pas universelle, car la CES est sous-financée et ne peut assurer le respect de la *Loi* chez tous les employeurs, surtout dans le secteur privé (p. 11).

5.2 Le Québec

En 1996, l'Assemblée nationale du Québec passe à l'unanimité la *Loi sur l'équité salariale*, qui vise les entreprises de 10 employés ou plus. Elle crée également la Commission sur l'équité salariale, qui fusionnera plus tard avec la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

La CNESST publie en 2006 un rapport circonstancié, comme le prévoit la *Loi*, dans lequel elle rapporte qu'après 10 ans, le tiers des entreprises identifient et corrigent les écarts salariaux. C'est ainsi que 28 % des employées qui *occupent des emplois* dans un secteur à *prédominance féminine* ont reçu un réajustement salarial, la moyenne étant de 6,5 %. Les réajustements sont principalement versés dans les milieux non syndiqués (Commission de l'équité salariale du Québec, 2006).

Le rapport indique qu'en 2006, environ la moitié des entreprises respectent la *Loi.* La Commission attribue ce taux de conformité plutôt faible à la nécessité d'opérer de profonds changements culturels et organisationnels. Les auteurs du rapport soutiennent que la Commission doit consolider et partager son expertise avec les employeurs, les employés et les syndicats afin de faciliter de tels changements systémiques. Par ailleurs, ils notent qu'en général les petites entreprises ne se prévalent pas des services de gestionnaires des ressources humaines et n'ont pas de structure salariale. La *Loi* oblige ces entreprises à adopter de nouvelles pratiques de gestion, pratiques qu'elles jugent avantageuses. Enfin, le rapport montre que les coûts associés aux programmes d'équité salariale ne sont pas très élevés. [7] La Commission conclut qu'à l'avenir,

[7] Le pourcentage moyen d'ajustement salarial dans les entreprises privées est de 6,5 % et 28 % des personnes salariées qui appartiennent à une catégorie d'emplois à prédominance féminine reçoivent des ajustements salariaux (p. 4).

elle doit appuyer davantage les entreprises et promouvoir l'équité salariale comme un outil de gestion stratégique.

Le gouvernement du Québec appuie toujours l'équité salariale et a modifié la *Loi.* Depuis 2011, de nouvelles dispositions prévoient que les employeurs du secteur privé remettent des rapports annuels sur l'équité salariale. À la fin du mois de mars 2017, 88 % des 31 966 employeurs visés par la *Loi* avaient mis en œuvre des exercices d'équité salariale (Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, 2017). Pourtant, certains employeurs ne se conforment toujours pas aux règlements. Les discussions portent maintenant sur le maintien de l'équité salariale; la *Loi* le prévoit, mais la façon de l'assurer ne fait pas l'unanimité.

5.3 Le gouvernement fédéral

Rappelons qu'au fédéral, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* établit le cadre légal actuel sur l'équité salariale, qui suit un modèle fondé sur les plaintes. En juin 2001, le gouvernement fédéral crée le Groupe de travail sur l'équité salariale, dont le mandat consiste à faire des recommandations afin d'assurer une plus grande transparence dans la mise en œuvre de l'équité salariale dans le milieu de travail moderne. Après des études approfondies, il présente en mai 2004 aux ministres de la Justice et du Travail son rapport final et 55 mémoires présentés par les parties intéressées de partout au Canada, y compris la Coalition pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

Le Groupe de travail reconnaît que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne protège pas les travailleuses dans certains secteurs de compétence fédérale comme les services postaux, les services de télécommunications et les banques. Dans son rapport, il recommande l'adoption d'une loi proactive et distincte sur l'équité salariale; cette loi doit comporter une disposition prévoyant le maintien de l'équité salariale et la participation des travailleuses syndiquées et non syndiquées dans le processus menant à l'équité salariale. Il préconise également un modèle proactif privilégiant un vaste champ d'application; une formation et un appui adéquats en milieu institutionnel; le maintien et le suivi de l'équité salariale; et des organismes de surveillance outillés pour assurer le respect des mesures législatives.

Le Groupe de travail sur l'équité salariale propose 113 recommandations dans son rapport. Entre autres, le gouvernement du Canada doit (p. 503) :

- Remplacer le modèle actuel fondé sur les plaintes par une nouvelle loi proactive et distincte en matière d'équité salariale stipulant que cette législation relève des droits de la personne;
- Élargir le champ d'application de la nouvelle législation sur l'équité salariale afin qu'elle vise l'ensemble des employeurs réglementés par le gouvernement fédéral dans les secteurs public et privé, y compris le Parlement du Canada et les entrepreneurs fédéraux;

- Accorder le droit à l'équité salariale aux membres des minorités visibles, aux personnes handicapées et aux Autochtones;
- Exiger des employeurs qu'ils élaborent et mettent en œuvre un programme d'équité salariale.

Le rapport du Groupe de Travail a reçu le vaste appui des groupes de femmes et des syndicats, mais en raison des changements dans la sphère politique, il est resté sans suite jusqu'à récemment. Le gouvernement Harper a adopté la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, mais aucune disposition, ce qui veut dire que la *Loi* n'est jamais entrée en vigueur, au grand soulagement des groupes des droits des femmes et des syndicats.

En février 2016, la Chambre des communes adopte une motion présentée par la députée du NPD, Sheila Malcolmson, et crée un comité mandaté pour tenir des audiences sur l'équité salariale et proposer l'adoption d'un régime proactif fédéral d'équité salariale. Le Comité spécial sur l'équité salariale présente son rapport intitulé *Il est temps d'agir* aux Communes en juin 2016. Entre autres, le Comité incite le gouvernement fédéral à :

- Abroger la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public;*
- Produire un projet de loi proactif sur l'équité salariale dans les 18 mois suivant le dépôt du rapport;
- Accepter l'orientation générale du rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale;
- Adopter la majorité des recommandations que contient le rapport du Groupe de travail.

En octobre 2016, en réponse au Comité spécial de la Chambres des communes, le gouvernement du Canada promet d'adopter une loi proactive sur l'équité salariale d'ici la fin de 2018. Les groupes de femmes et les syndicats se disent inquiets de ce nouveau retard, car ils se demandent si suffisamment de temps est prévu pour procéder à toutes les étapes nécessaires pour assurer l'adoption du projet de loi avant les prochaines élections fédérales.

6. La sécurité économique des femmes et la violence conjugale

L'équité salariale n'a pas seulement un impact sur l'égalité des sexes en milieu de travail, mais ses répercussions peuvent être ressenties à la maison. La violence conjugale a un impact économique considérable sur le bien-être financier des femmes. Des salaires moins élevés rendent les femmes plus vulnérables à entrer et rester dans une relation abusive (Gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2004, p. 9). Il devient difficile de quitter une situation dangereuse en raison d'un manque de ressources.

Le *New Brunswick South Central Transition House & Second Stage Coalition Inc.* a travaillé en collaboration avec les *Services ruraux pour femmes victimes d'abus du Nouveau Brunswick* (le «

Réseau ») pour produire et administrer un questionnaire aux femmes qui ont déjà resté dans une maison de transition. Leur but était de déterminer un lien entre le salaire des femmes et leur capacité de quitte une relation abusive. Ensemble, les deux organisations ont coordonné la traduction et la diffusion du questionnaire. Le questionnaire a recueilli des informations sur l'intersectionnalité de la pauvreté, l'iniquité salariale et la vulnérabilité à la violence conjugale.

Les données et les descriptions narratives ont été recueillies par 13 maisons de transition et de seconde étape au Nouveau-Brunswick en avril et mai 2017. Le questionnaire rassemble des informations socio-démographiques, des questions de réponse courte et de narration. Il a été administré à 52 femmes qui avaient déjà utilisé les services d'un centre d'accueil femmes. Les participantes ont rempli le questionnaire seule ou l'ont révisé avec le personnel d'accueil.

6.1 Première analyse

L'âge des participantes au projet varie entre 20 et 69 ans. Des 52 répondantes, 8 étaient francophones et 44 étaient anglophones. Toutefois, ce n'est pas une représentation juste de la démographie au Nouveau-Brunswick. Selon le recensement de 2016, 69 % du Nouveau-Brunswick parlent anglais à la maison et 28 % parlent français. Seulement deux femmes n'avaient pas d'enfants et, en moyenne, les femmes avaient deux enfants.

6.2 Emplois à prédominance féminine

Les femmes ont énuméré les six derniers emplois qu'elles ont occupés. Parmi les 131 emplois recensés, 109 étaient des emplois à prédominance féminine et 22 étaient des emplois masculins. Les emplois incluent travailleuse de soins à domicile, commis, caissières, femme de ménage, et coiffeuses. D'autres étaient des ouvrières, comptables, aide-enseignantes ou agentes immobilières. D'autres travaillaient dans des banques, des centres d'appels ou des agences gouvernementales provinciales.

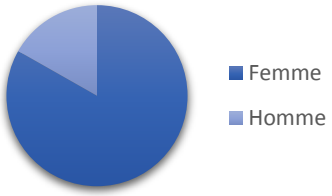

Tableau 6 : Emplois dominés par des femmes et hommes

La majorité des emplois relevaient principalement de domaines féminins dans le secteur privé. L'absence de loi sur l'équité salariale dans le secteur privé signifie qu'il est peu probable qu'elles reçoivent un salaire équitable. Sur les 125 emplois, 103 (qui correspond approximativement à 83%) n'étaient pas syndiqués dans le secteur privé. Dans les deux, seulement 13 emplois étaient syndiqués et environ la moitié dans le secteur public.

Prédominance	**Secteur privé**	**Secteur publique**	**Total**
Féminine	95	14	109
Masculine	21	1	22
Tous les emplois	116	15	131

Table 7 : Gender Predominance in Public and Private Sector Jobs

Parmi ces emplois, 80 étaient des postes à temps plein et 45 étaient à temps partiel. Selon Debrah Westerburg, la coordinatrice du questionnaire, les femmes dans des relations abusives se tournent souvent vers un travail occasionnel ou à temps partiel afin qu'elles puissent surveiller leur partenaire à la maison. Ce sont souvent des emplois à salaire minimum avec très peu ou pas d'avantages sociaux. Un emploi exigeant ou à temps plein rendrait jongler avec les besoins de son partenaire abusif plus difficile. Environ 57% (71) des emplois détaillés ci-dessus étaient au salaire minimum et 31% (39) étaient entre le salaire minimum et 15 $ l'heure. Seulement 14 emplois ont payé plus de 15 $ l'heure. Parfois, les mères se sentent incertaines de laisser leurs enfants avec leur partenaire abusif. Avec un salaire peu élevé, un service de garde n'est pas une option. Le faible salaire a également une influence sur la confiance en soi des femmes, comme l'a dit une participante: « Ça t'enlève l'estime de soi. Les mères célibataires sacrifient leurs propres besoins de santé pour leurs enfants. "

6.3 Les conséquences des faibles salaires

Le revenu n'est pas un facteur au risque de violence conjugale ou non conjugale (Centre canadien de la statistique juridique, 2013). Mais les femmes restent parfois dans une relation abusive parce qu'elles dépendent financièrement de leur partenaire. Quitter une relation abusive peut être un choix entre la violence et la pauvreté. En fait, 31,9 % des femmes au Nouveau-Brunswick qui ne sont pas dans une famille économique [8] vivent dans la pauvreté (Direction de l'égalité des femmes, 2016). Les enfants dans les familles monoparentales sont plus susceptibles de vivre à faible revenu; 54,9 % versus 8,8 % qui vivent dans des familles en couple (p. 53).

« En tant que femme, lorsque vous faites un faible salaire et vous êtes dans une relation abusive, la plupart du temps, vous n'avez pas d'autre choix que de rester, car vous ne pouvez pas réussir seule. »

Si une femme sort d'une relation abusive, ses finances en souffrent généralement. En conséquence, elle finit souvent par compter sur son ex-partenaire abusif pour les ressources financières nécessaires à ses enfants. Cela continue le cycle d'abus et de contrôle. Parfois, les partenaires abusifs ruinent la relation de leur partenaire avec leur famille fin de les isoler. Le sondage a révélé que, lorsqu'elles envisageaient de quitter la relation, le salaire ou le revenu avaient un impact sur leur capacité à payer pour les nécessités de la vie (voir le tableau 7).

	Oui	**Non**
louer un apartement	43	8
payer les factures	49	3
supporter les enfants	39	10

* Veuillez noter qu'il est possible que certains répondants n'ont pas répondu

Tableau 7 : Impact du revenu

[8] Une famille économique désigne un groupe de deux personnes ou plus qui vivent dans le même foyer et sont liées par le sang, par alliance, par union libre, par adoption ou par une relation de famille d'accueil.

Les faibles salaires ont également des conséquences sur la situation des femmes dans une relation abusive. On retrouve des thèmes communs à travers les questions narratives du questionnaire. Ceux-ci incluent un impact sur la qualité de vie, une préoccupation concernant les effets sur les enfants, une difficulté à équilibrer le budget, une faible estime de soi, un désir d'être indépendante et des préoccupations concernant le logement. Des 52 répondants, 36 ont déclaré que leur faible revenu à jouer un rôle dans leur décision de rester dans une relation abusive et 24, leur décision de revenir à une relation abusive.

« L'insécurité financière nous maintient dans la relation abusive même après notre départ. Cela donne le pouvoir aux partenaires abusifs sur nous. »

Des salaires justes et équitables changeraient la vie de ces femmes de manière considérable. De nombreuses participantes ont affirmé qu'obtenir un meilleur salaire leur aurait permis de quitter la relation abusive plus tôt et il aurait contribué à créer un meilleur environnement pour leurs enfants. Les femmes ont estimé que si elles avaient un salaire durable, elles n'auraient pas eu à vivre dans la peur d'échouer et d'avoir à revenir à la relation abusive. L'instabilité financière empire une situation déjà difficile.

« Ça te fait penser qu'il vaut mieux rester dans une mauvaise situation que de partir seule, même si que tu sais que tu serais mieux mentalement et physiquement seule".

7. Analyse de groupe focus

L'équité salariale est un problème qui concerne toutes les femmes, directement ou indirectement. Être à l'écoute des femmes touchées par l'équité salariale nous aide à comprendre comment cela affecte les gens différemment. Les femmes ont participé à des groupes de discussion afin recueillir des données qualitatives sur leur expérience avec l'équité salariale. Des groupes focus ont eu lieu avec des travailleuses syndiquées d'Unifor Canada (divisions Bell Aliant et Air Canada) et de jeunes féministes dans la région de Fredericton. Les travailleuses des maisons de transition de Services ruraux pour femmes victimes d'abus du Nouveau Brunswick ont rempli un questionnaire écrit.

Nous avons amassé différents types de participants dans l'objectif d'accumuler une multitude d'idées et de points de vue que possible sur des thèmes communs. La valeur de l'information recueillie dépendait d'objectifs définis tels que leur compréhension de l'équité salariale, des obstacles à l'équité salariale et des solutions possibles.

7.1 Connaissances sur l'équité salariale

Il y avait très peu de compréhension sur l'équité salariale dans les trois groupes de discussion. La plupart des participants ont confondu la parité pour l'équité salariale. Seules les militantes pouvaient identifier et définir le terme et ses conséquences.

«L'équité salariale fait la différence si je vais vivre dans la pauvreté ou non. Soit que je peux acheter mes propres épiceries ou j'ai besoin d'avoir recours à la banque alimentaire. "

Une fois que les participantes ont compris l'équité salariale, ils ont pu identifier le rôle qu'elle joue dans la vie des femmes, et dans leur propre vie. Beaucoup des travailleuses dans les maisons de transition ont reconnu que, puisqu'elles travaillent dans un domaine à prédominance féminine, elles sont sous-payées et sous-valorisées. Plusieurs participantes ont parlé de la façon dont l'équité salariale ne concerne pas seulement les salaires, mais aussi la sous-valorisation des femmes sur le milieu de travail.

7.2 Obstacles à l'équité salariale

Toutes les participantes reconnaissent que les emplois à prédominance féminine sont sous-payés et sous-valorisés. Un obstacle à l'équité salariale, pense une participante, est le refus de certains employeurs d'augmenter le salaire de leurs employées. Un salaire équitable, explique d'autres, permettrait aux femmes de mieux s'occuper de leur famille, de sortir de la pauvreté et de quitter une relation abusive. D'autres participants ont convenu que les femmes doivent aussi commencer à mieux se valoriser.

« Le pouvoir n'est par distribué, il est pris. Nous devons éliminer le mot « juste » de notre vocabulaire. Vous n'êtes pas « juste » une maman, vous êtes une maman. »

Les participantes de tous les groupes concèdent que le préjugé contre les emplois à prédominance féminine découle de la sous-évaluation des capacités naturelles des femmes. Étant donné que la société présume que les femmes n'ont pas besoin de qualifications professionnelles ou de compétences physiques pour exercer ces emplois, elles expliquent, ces emplois ne sont pas évalués ou rémunérés équitablement.

« Il faut qu'une loi oblige [l'équité salariale] afin qu'on l'obtienne. »

Les travailleuses des maisons de transition ont placé une partie du blâme sur l'inaction du gouvernement et les allocations budgétaires. Il n'y a pas de loi sur l'équité salariale, elles ont expliqué, puisque le gouvernement ne reconnaît pas le travail des femmes essentiel pour le bien-être de la communauté.

"Le gouvernement manque de volonté politique pour reconnaître que le travail des femmes est essentielle au bien-être de la société."

7.3 Solutions pour l'équité salariale

Les participantes ont proposé différentes solutions dans chaque groupe focus. Pourtant, chaque groupe a parlé de la nécessité de surmonter l'ignorance au sujet de l'équité salariale elle-même. Le manque de compréhension est un obstacle, mais la connaissance est nécessaire pour atteindre l'équité salariale. Les femmes doivent faire partie de la solution.

"Il est important pour les femmes de se porter candidates aux élections, car le plus de femmes qui se présentent, plus les barrières à l'équité se dégradent".

Plusieurs ont parlé de l'importance d'éduquer le public. Par exemple, en sachant quelle entreprise n'a pas atteint l'équité salariale. Une participante a suggéré d'impliquer des alliés masculins dans l'éducation, car l'équité salariale les touche aussi.

"On a besoin de s'éduquer et éduquer le publique."

Les participantes des maisons de transition ont réitéré l'importance d'allouer des fonds gouvernementaux pour corriger l'iniquité salariale. D'autres ont souligné l'importance de reconnaître la nécessité et l'importance du travail exercé principalement par les femmes afin de changer les pratiques discriminatoires.

« Nous devons investir plus d'argent dans les programmes d'équité salariale et reconnaître que c'est une question importante. »

Plusieurs participants de différents groupes de discussion ont reconnu l'importance de sensibiliser les personnes de jeune âge afin de modérer les attitudes des jeunes à l'égard des professions à prédominance féminine. Elles veulent encourager la participation active des jeunes dans le processus et écouter leurs suggestions. En tant que solution, les jeunes féministes ont recommandé de joindre les jeunes, surtout par le biais des médias sociaux.

« Les jeunes sont notre avenir, nous devrions les impliquer dans le processus, les écouter et les éduquer pour aider à changer les attitudes afin de promouvoir l'égalité. »

L'iniquité salariale touche toutes les femmes, qu'elles le reconnaissent ou non. Toutes les femmes font l'objet d'une discrimination historique, qu'elle soit sous la forme de faibles salaires au travail ou de sous-évaluation au travail. Comme l'ont démontré les groupes de discussion, la plupart des femmes ne sont pas conscientes de l'inégalité salariale et de ses conséquences. Ce n'est que par l'éducation et la mobilisation que les femmes peuvent contribuer à corriger cette injustice. En amplifiant ces voix, en identifiant les obstacles et en trouvant des solutions, nous pouvons ensemble contribuer à un changement systémique pour assurer l'équité salariale dans tous les secteurs de travail.

8. Conclusion

L'équité salariale est un droit fondamental de la personne. Toutefois, l'iniquité salariale persiste pour la majorité des femmes du Nouveau-Brunswick – et des Canadiennes – qui travaillent dans des emplois à prédominance féminine.

L'équité salariale contribue à l'écart salarial entre les sexes. En 2015, les femmes du Nouveau-Brunswick gagnaient en moyenne 88,8% de ce que les hommes gagnaient - un écart salarial horaire de 11,2%. En outre, nos recherches avec des clients de maisons de transition démontrent

qu’un faible revenu a exacerbé la difficulté de quitter une relation abusive. En rectifiant les iniquités salariales en raison de la sous-évaluation historique du travail des femmes, nous pouvons contribuer à combler l'écart salarial qui affecte de manière disproportionnée les femmes, les minorités et les femmes autochtones à faible revenu.

La loi provinciale actuelle, la Loi sur l’équité salariale de 2009, ne garantit l'équité salariale que pour les personnes travaillant dans des emplois à prédominance féminine dans le secteur public. L’application de la Loi de 2009 laisse la majorité des femmes (65 %) qui travaillent dans le secteur privé sans aucune protection mandatée par la province qui assure l'équité salariale.

Les retards dans sa mise en œuvre suggèrent qu’une loi avec une méthodologie bien définie, des délais plus étroits, la création d’un organisme indépendant pour superviser son application, et un financement suffisant serait crucial pour le secteur privé. De plus, une composante éducative est nécessaire pour le personnel et les employeurs puisque nos groupes de discussions ont démontré un malentendu envers la notion de l’équité salariale et son application.

Ce n'est qu'en vertu d'une loi proactive sur l'équité salariale que nous assurerons des salaires équitables pour toutes les Néo-Brunswickoises. Nous devons responsabiliser le gouvernement provincial car les femmes n’ont pas les moyens d'attendre plus longtemps.

Bibliographie

Akbari, A. (2004). The Gender Wage Gap in New Brunswick. Genuine Progress Index for Atlantic Canada, p. 1-92. Retrieved from: http://www.gpiatlantic.org/pdf/incomedist/gwgnb.pdf

Arriagada, P. (2016, February 23). First Nations, Métis and Inuit Women. Retrieved from: http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14313-eng.htm

Baker, Michael and Marie Drolet. (2010). A new view of the male/female pay gap. Canadian Public Policy, Vol. 36(4), 428-464.

Blaney, Elizabeth, Wendy Johnston, Louise Aucoin, Johanne Perron. (2014) "The Government of New Brunswick's Pay Equity Program for Non-Legislated Sectors: A Just and Equitable Process?". University of New Brunswick Law Journal.

Cain Miller, C. (2016, March 18). As Women Take Over a Male-dominated Field, the Pay Drops. The New York Times. Retrieved from: https://www.nytimes.com/2016/03/20/upshot/as-women-take-over-a-male-dominated-field-the-pay-drops.html?_r=2

Child Care Human Resources Sector Council. (2013). You Bet We Still Care. Retrieved from: http://www.ccsc-cssge.ca/sites/default/files/uploads/Projects-Pubs-Docs/EN%20Pub%20Chart/YouBetSurveyReport_Final.pdf

Canadian Centre for Justice Statistics. (February 2013). Measuring violence against women: Statistical trends. http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2013001/article/11766-eng.pdf

Canadian Labour Congress. (January, 2014). Closing the Gender Pay Gap. Retrieved from: http://canadianlabour.ca/sites/default/files/media/factsheet-paygap-2014-01-15-en.pdf

Commission de l'équité salariale du Québec. (November, 2006). La Loi sur l'équité salariale: Un acquis à maintenir. http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/rapp-2006.pdf

Commission de l'équité salariale du Québec. (2006). Rapport du ministre du travail sur la mise en œuvre de la loi sur l'équité salariale. Retrieved from: http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/rapp-2006.pdf

Cornish, M. (October, 2012). A Living Wage as a Human Right. Canadian Centre for Policy Alternatives. Retrieved from: https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Ontario%20Office/2012/10/Living%20Wage%20as%20a%20Human%20Right.pdf

Data from National Household Survey 2011.Canadian Centre for Policy Alternatives, Gender Equality, Striking a Better Balance: Alternative Federal Budget 2014, Table 10, p.86: https://www.policyalternatives.ca/afb2014chapters/Gender_Equality.pdf

Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale. (Mach, 2017). L'équité salariale en chiffres à partir de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale. Retrieved from: http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/chiffres.asp

Department of Finance. (2011). 2011 National Household Survey Highlights. Retrieved from: http://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/fin/pdf/NHS-ENM/LowIncome.pdf

Education Policy Research Initiative. (July 2016). Barista or Better? New Evidence on the Earnings of Post-Secondary Education Graduates: A Tax Linkage Approach. Retrieved from: https://static1.squarespace.com/static/5557eaf0e4b0384b6c9b0172/t/57a3595eb8a79b06bc686cbf/1470323048183/EPRI-ESDC+Tax+linkage_Report.pdf

Gautreau, H. and J. Perron (2014). Le cheminement de la Coalition pour l'équité salariale. Dans H. Gautreau et J. Perron. Vers l'équité salariale. Moncton : Éd. Perce-Neige.

Green Party of New Brunswick. (2014) 2014 Election Platform. Retrieved from: http://greenpartynb.ca/images/stories/Platform2014/PlatformGreenParty2014-E.pdf

Green Party of New Brunswick. (September, 2014), Pay Equity. Retrieved from: http://greenpartynb.ca/en/news-events/media-releases/677-pay-equity

Halfon, Shani. (October 2014). Canada's childcare workforce. Retrieved from: http://movingchildcareforward.ca/images/policybriefs/MCCF_canadas_childcare_workforce.pdf

House of Commons of Canada. (May 2016). Special Committee on Pay Equity [transcription]. Retrieved from: http://www.ourcommons.ca/DocumentViewer/en/42-1/ESPE/meeting-9/evidence

Human Rights Committee. (2015). Concluding observations on the sixth periodic report of Canada. Retrieved from: http://www.embassynews.ca/sites/embassynews.ca/files/CCPR_C_CAN_CO_6_21189_E%20(1).doc

International Labour Organization. (June 1951). Equal Remuneration Convention (No. 100). Retrieved from: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

McInturff, K. and P. Tulloch (2014). Narrowing the Gap: The Difference That Public Sector Wages Make. Canadian Center for Policy Alternatives. Retrieved from: https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2014/10/Narrowing_the_Gap.pdf

Moyser, M. (2017). Women and Paid Work. Retrieved from: http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14694-eng.pdf

New Brunswick Advisory Council on the Status of Women. (1996). The Pay Gap: Causes, consequences and Action. Retrieved from: http://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/eco-bce/WI-DQF/pdf/en/ThePayGap.pdf

New Brunswick Coalition for Pay Equity of New Brunswick. (2016). Needs Assessment Report for the Improving the Economic Prosperity of Women in the Care-Giving Field Project. Retrieved from: http://www.equite-equity.com/userfiles/file/Needs%20Assessment_en.pdf

New Brunswick Coalition for Pay Equity. (2017). Annual Report 2013-2014. Retrieved from: http://www.equite-equity.com/userfiles/file/Rapport%20annuel_2013-2014_EN.pdf

New Brunswick Coalition for Pay Equity. (2017). Annual Report 2016-2017. Retrieved from: http://www.equite-equity.com/userfiles/file/RapportAnnuel_2016-2017_EN.pdf

New Brunswick Coalition for Pay Equity. (2017). What is Pay Equity? Retrieved from: http://www.equite-equity.com/what_pay_equity.cfm

New Brunswick Liberal Party. (2014). 2014 New Brunswick Liberal Party Platform. Retrieved from: http://nbliberal.ca/wp-content/uploads/2014/09/2014-Liberal-Platform.pdf

Parbudyal Singh, Ping Peng (October, 2010). "Canada's bold experiment with pay equity", Gender in Management: An International Journal, Vol. 24 Issue 7, pp. 570-585. Retrieved from: http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/17542411011081374

Pay Equity Task Force (2004). Pay Equity: A New Approach to a Fundamental Right. Retrieved from: http://ywcacanada.ca/data/research_docs/00000052.pdf

Progressive Conservative Party of New Brunswick. (2014). Say Yes! To our Plan for New Brunswick. Retrieved from: http://pcnb.ca/wp-content/uploads/2014/09/PCPNB_Plan_Eng_web.pdf

Province of New Brunswick. (2005). Facing the Economic Imperative: New Brunswick's Five Year Wage Gap Action Plan. Retrieved from: https://www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/WageGap-e.pdf

Province of New Brunswick, (Mars 2016). Rapport statistique annuel: Services de garderie 2015-2016. Retrieved from: http://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/ed/pdf/ELCC/ECHDPE/GarderieRapportAnnuelDeStatistiques2015-2016.pdf

Province of New Brunswick. (January 2017). We are all in this together: An Aging Strategy for New Brunswick. Retrieved from: http://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/sd-ds/pdf/Seniors/AnAgingStrategyForNB.pdf

Province of New Brunswick. (May 2017). New Brunswick Family Plan: Advancing Women's Equality. Retrieved from: http://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/eco-bce/Promo/family_plan/womens_equality.pdf

PwC. (2016) Women in Work Index. Retrieved from: http://www.pwc.com/ca/en/services/consulting/people-change/women-in-work-canadian-insights.html

Rose, Ruth. (October 2016). Pay equity in the care-giving sector in New Brunswick. Retrieved from: http://www.equite-equity.com/userfiles/file/2015-10-18_REPORT_Ruth%20Rose.pdf

Schirle, Tammy. (April 2015). The Gender Wage Gap in the Canadian Provinces 1997-2014. Retrieved from: http://www.lcerpa.org/public/papers/LCERPA_2015_6.pdf

Special Committee on Pay Equity. (June 2016). It's Time to Act. Retrieved from: http://www.payequity.gov.on.ca/en/DocsEN/esperp01-e.pdf

Statistics Canada. (2011). 2011 National Household Survey (NOC) 2011 (691), 99-012-X2011051

Statistics Canada. (December 2006). Canadian business counts, location counts with employees, by employment size and North American Industry Classification System (NAICS). Retrieved from: http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=eng&retrLang=eng&id=5520005&&pattern=&stByVal=1&p1=1&p2=31&tabMode=dataTable&csid=

Statistics Canada. (2016). Labour Force Survey, CANSIM table 282-2052. Retrieved from: http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=eng&id=2820142

Statistics Canada. (2017). Market Basket Measure (2011 Base). Retrieved from: http://www.statcan.gc.ca/pub/75f0002m/2013002/mbm-mpc-eng.htm

Statistics Canada. (2017). CANSIM, Table 282-0072 - Labour force survey estimates (LFS), wages of employees by type of work.

Legislative Assembly of The Province of New Brunswick. (2005, December 22). First Report of the Standing Committees on Law Amendments. Retrieved from: http://www.gnb.ca/legis/business/committees/reports/55-3/051222-la per cent281 per cent29.pdf

Legislative Assembly of The Province of New Brunswick. (2011, May 13). Human Rights Act. Retrieved from: http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf

Legislative Assembly of The Province of New Brunswick. (2004, June 25). Pay Equity Act. Retrieved from: http://www.gnb.ca/legis/bill/pdf/55/1/Bill-77.pdf

The New NDP. (2014). 2014 Electoral Platform. Retrieved from http://www.nbndp.ca/wp-content/uploads/2014/09/2014-NDP-PLATFORM-EN.pdf

Townson, M. (2000). A Report Card on Women and Poverty. Retrieved from: http://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National_Office_Pubs/women_poverty.pdf

UNESCO. (1995).Beijing Platform for Action and the Copenhagen Declaration on Social Development and Programme of Action of the World Summit for Social Development. Retrieved from: http://www.unesco.org/education/pdf/COPENHAG.PDF

United Nations. (December 1979). Convention on the Elimination of all forms of discrimination against women. Retrieved from: http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf

United Nations. (August, 2015). International Covenant on Civil and Political Rights, Concluding Observations on the Sixth Periodic Report of Canada. Retrieved from: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/CAN/CO/6&Lang=En

United Nations. (July, 1985). Nairobi Forward-Looking Strategies for the Advancement of Women. Retrieved from: http://www.un-documents.net/nflsaw.htm

Vosko, Leah F., Nancy Zukewich, and Cynthia Cranford. (2003). Precarious Jobs: A New Typology of Employment. *Perspectives.* Ottawa: Statistics Canada. Retrieved from: http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/01003/6642-eng.html

Women's Equality Branch. (2016). Equality Profile: Women in New Brunswick. Retrieved from: http://leg-horizon.gnb.ca/e-repository/monographs/31000000050048/31000000050048.pdf

World Economic Forum (2016). The Global Gender Gap Report. Retrieved from: http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf