

L'ÉQUITÉ SALARIALE :

UNE PARTIE DE LA SOLUTION AU PROBLÈME DE L'ÉCART
SALARIAL

RECOMMANDATIONS INDÉPENDANTES
SUR L'ATTEINTE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE
AU NOUVEAU-BRUNSWICK

Soumises à
l'Honorable ministre de la Condition féminine du Nouveau-Brunswick
Margaret Ann Blaney

Par
La Coalition pour l'équité salariale
La Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick



3 février 2004

Ce rapport est endossé par les organismes suivants :

- AAFNB - Association des aînées et aînés francophones du Nouveau-Brunswick
- ABPPUM - Association des bibliothécaires, professeurs et professeures de l'Université de Moncton
- AEUM - Association des employés de l'Université de Moncton
- AFMNB – Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick
- Alliance de la fonction publique du Canada
- Alliance étudiante du Nouveau-Brunswick
- Annabel Gay Women's Institute
- APAPUM – Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Moncton
- ATSNB Association des travailleuses et travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick
- Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick
- AUNBT SWC - Association of UNB Teachers Status of Women Committee
- BCTGM Union Local 406 - The Bakery, Confectionery, Tobacco Workers and Grain Millers International Union Local 406
- Cercle de Bathurst, Dames d'Acadie
- Cercle de Bouctouche, Dames d'Acadie
- Cercle de Caraquet, Dames d'Acadie
- Cercle de Lamèque, Dames d'Acadie
- Cercle de Shippagan, Dames d'Acadie
- Coalition of Transition Houses
- Congrès du travail du Canada
- Conseil de travail d'Edmundston et région
- Conseil de travail de la Péninsule acadienne
- Conseil de travail de Moncton et région
- Conseil de travail de Restigouche et région
- FANB - Fédération d'alphabétisation de Nouveau-Brunswick
- FAUST - Faculty Association of the University of St. Thomas
- Fédération des dames d'Acadie
- Fédération des travailleuses et des travailleurs du Nouveau- Brunswick
- Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick
- Front Commun pour la Justice sociale
- Homeless Women's Shelter Service Inc.
- Institut Féminin de Rivière du Portage
- Maison de passage Inc.
- NB Voices of Women for Peace
- Réseau des femmes francophones du Nouveau-Brunswick
- SAANB – Société des Acadiens et Acadiennes du Nouveau-Brunswick
- SCEP - Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
- Services à la famille Népisiguit inc.
- SIINB – Syndicat des infirmières et des infirmiers du Nouveau-Brunswick
- STU/UNB Women's Collective
- Support for Single Parents
- Syndicat canadien des travailleuses et travailleurs des postes, Comité de femmes de la section locale Fundy 105
- Syndicat canadien de la fonction publique – Nouveau-Brunswick
- Syndicat Canadien de la Fonction Publique 2745-3
- YWCA of Moncton



TABLE DES MATIÈRES

Résumé et recommandations	iv
Introduction	1
1. L'équité salariale: un droit fondamental de la personne	2
2. Une loi sur l'équité salariale: un outil essentiel pour éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe	5
3. Mesures volontaires: un outil à la fois inefficace pour éliminer la discrimination salariale & désavantageux pour les employeurs.....	7
4. Campagne de sensibilisation et d'information	8
5. Discrimination salariale : impacts sur la pauvreté, la santé et la violence faite aux femmes	9
6. L'équité salariale: Retombées économiques positives.....	12
7. L'équité salariale est financièrement réalisable.....	13
Recommandations.....	14
Annexe I : Définition de termes.....	15



RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS

L'équité salariale permet de s'attaquer à l'une des trois causes de l'écart salarial identifiées par le Rapport final de la Table ronde sur l'écart salarial, soit la sous-évaluation du travail traditionnellement ou majoritairement effectué par les femmes. Ceci a été clairement reconnu par la Table ronde.

Le rapport qui suit fait état de la nécessité de rompre avec la discrimination systémique engendrée par l'iniquité salariale et propose des mesures qui sauront efficacement mettre fin à cette discrimination pour les travailleuses salariées du Nouveau-Brunswick.

De l'avis de la Coalition pour l'équité salariale, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick et des organismes ayant endossé le présent rapport, il est évident que le principe d'un « salaire égal pour un travail de valeur égale » relève des droits fondamentaux de la personne et que les gouvernements des provinces et des territoires canadiens ont la responsabilité de garantir que toutes les citoyennes soient en mesure de l'exercer.

De plus, de l'avis des signataires de ce rapport, seule l'adoption d'une loi qui oblige tous les employeurs à mettre en œuvre un programme d'équité salariale peut permettre la réalisation de l'équité salariale pour toutes les travailleuses salariées de cette province. Bien que l'adoption de mesures volontaires, puisse à première vue être séduisante, paraître plus respectueuse de la liberté individuelle et sembler pédagogiquement plus acceptable, elle ne peut pas garantir que toutes seront en mesure d'exercer leur droit fondamental à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les mesures volontaires sont aussi injustes envers les employeurs parce que non uniformes dans leur application; certains en assumeront les frais alors que d'autres non et elles ne garantissent pas que l'exercice d'équité salariale ne devra pas être entièrement repris lorsque éventuellement une loi sur l'équité salariale d'application générale devra être adoptée. Pour toutes ces raisons, les employeurs risquent d'être peu enclins à appliquer des mesures volontaires.

L'argument qui veut privilégier le volontariat au détriment des mesures obligatoires légiférées est particulièrement dangereux lorsqu'il s'agit de droits fondamentaux. Même si présentement rien n'empêche les employeurs de mettre fin à l'iniquité salariale, la discrimination persiste. C'est justement parce que la preuve de l'inefficacité du volontariat en

matière de droits de la personne a été faite maintes et maintes fois, qu'au cours des derniers cinquante ans toutes les démocraties libérales ont jugé nécessaire d'adopter des lois qui imposent le respect des droits de la personne

La discrimination salariale a un impact direct sur la pauvreté, la santé et la violence faite aux femmes et sur la santé et l'appauvrissement des enfants. Les coûts sociaux et économiques de la sous-rémunération des femmes sont énormes, particulièrement dans les domaines de la santé et de l'éducation. Une loi sur l'équité salariale contribue à réduire ces coûts en augmentant le salaire de certaines travailleuses salariées qui vivent actuellement sous le seuil de la pauvreté. L'exemple du Québec démontre bien que l'équité salariale, tout en assurant le respect des droits de la moitié de la population, n'entraîne pas la fermeture des entreprises et la ruine économique puisque les ajustements salariaux versés par les employeurs représentent en moyenne 1,5 % de la masse salariale d'une entreprise.

RECOMMANDATIONS ►

Sur la base de l'analyse contenue dans le présent rapport, la Coalition pour l'équité salariale et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick désirent soumettre les recommandations suivantes à la ministre Margaret Ann Blaney, à l'attention de son gouvernement, pour considération lors de l'élaboration d'un Plan d'action quinquennal visant à éliminer l'écart salarial, tel que recommandé par la Table ronde sur l'écart salarial dans son rapport final:

1. Que le gouvernement du Nouveau-Brunswick assume les responsabilités qui lui reviennent en matière de respect des droits de la personne et qu'il garantisse à toutes les citoyennes de la province l'exercice de leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, en s'engageant à adopter une loi sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé dès que la rédaction d'un projet de loi sur l'équité salariale et la consultation sur ce projet de loi seront complétées.
2. Que le gouvernement du Nouveau-Brunswick commence, dans les plus brefs délais, la rédaction d'un projet de loi sur l'équité salariale qui réponde aux exigences minimales suivantes : une loi proactive, inclusive, qui prévoit le maintien de l'équité salariale, qui prévoit la création par l'employeur d'un comité d'équité salariale paritaire et une loi dont la mise en œuvre et la surveillance sont



assurées par un organisme indépendant. La loi devra prévoir une période de préparation de deux ans au cours de laquelle aurait lieu une campagne d'éducation sur les modalités de mise en œuvre de l'équité salariale à l'attention des employeurs et des employés et employées.

3. Qu'une campagne de sensibilisation et d'information du grand public sur la discrimination salariale soit lancée le plus rapidement possible et qu'elle contienne un volet suffisamment élaboré portant uniquement sur l'équité salariale.



INTRODUCTION

Créée en juillet 2002 à la suite d'une initiative gouvernementale et en réponse aux pressions exercées par la Coalition pour l'équité salariale qui revendiquait l'adoption d'une loi sur l'équité salariale, la Table ronde sur l'écart salarial du Nouveau-Brunswick terminait ses travaux à l'automne 2003. Le 5 décembre 2003, le Rapport final de la Table ronde sur l'écart salarial était rendu public.

Le rapport final de la Table ronde analyse d'abord les causes et les effets de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick. Il identifie, d'une part, trois causes de l'écart salarial (alinéa 2.31), soit la sous-évaluation du travail des femmes, les responsabilités familiales des femmes et leur concentration dans un nombre restreint de professions traditionnellement féminines (regroupement des emplois). D'autre part, ce rapport déclare clairement que l'équité salariale constitue une solution à la sous-évaluation du travail des femmes (alinéa 1.3).

Cependant, la Table ronde sur l'écart salarial refuse de proposer l'adoption d'une loi sur l'équité salariale. Le Rapport final de la Table ronde recommande plutôt des mesures volontaires que les employeurs public et privés appliqueraient au cours d'une période initiale de cinq ans. Deux des membres de la Table ronde, la Coalition pour l'équité salariale et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick ont refusé d'appuyer cette recommandation et ont choisi de soumettre des recommandations indépendantes.

La Coalition pour l'équité salariale et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick, appuyées par les autres organismes signataires du présent rapport, jugent que le gouvernement Lord doit prendre en compte l'expertise que possèdent ces deux organismes en matière de conditions de travail et d'équité salariale et doit considérer très sérieusement les recommandations qui suivent lors de l'élaboration d'un Plan d'action quinquennal visant à éliminer l'écart salarial au Nouveau-Brunswick.

1. L'ÉQUITÉ SALARIALE: UN DROIT FONDAMENTAL DE LA PERSONNE

Le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, ou l'équité salariale, fait partie intégrante du principe d'égalité entre les hommes et les femmes, reconnu comme un droit fondamental de la personne par plusieurs ententes internationales ratifiées par le Canada. Au niveau national, la *Charte canadienne des droits et libertés* interdit clairement toute forme de discrimination fondée sur le sexe (art. 15) et pour plus de certitude, son article 28 prévoit que les droits et libertés dont il est fait mention dans la Charte «sont garantis également aux personnes des deux sexes». Parmi les ententes internationales qui promulguent le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, mentionnons:

- *Convention (no 100) sur l'égalité de la rémunération* adoptée par l'Organisation internationale du travail (ILO) en 1951 et ratifiée par le Canada en 1972;
- *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* adopté par l'Assemblée générale des Nations unies en 1979 et ratifiée par le Canada en 1981;
- *Les stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme*, adopté par le Canada lors de la Troisième Conférence des Nations Unies sur les femmes en 1985;
- *Programme d'action de Beijing* ratifié par le Canada en 1995;
- *Déclaration et Programme d'action de Copenhague pour le développement social* également ratifié par le Canada en 1995;
- *Nouvelles mesures et initiatives pour la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme de Beijing*, ratifié par le Canada en 2000.

Il ne fait donc aucun doute que le Canada s'est engagé à mettre en œuvre le principe de l'équité salariale. De plus, il est bien établi en droit domestique que les provinces et les territoires canadiens ne peuvent pas se dissocier des engagements pris par le Canada sur la scène internationale. Dans cette mesure, il incombe donc au gouvernement du Nouveau-Brunswick d'assurer le respect et la mise en œuvre du principe d'un « salaire égal pour un travail de valeur égale ». Cette responsabilité prend d'autant plus d'importance lorsque l'on considère que 90 % de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick se trouve actuellement sous

juridiction provinciale, l'autre 10% se trouvant sous juridiction fédérale (DRHC, 2002).

En janvier 2003, le Comité des Nations unies sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes soulignait lui aussi la responsabilité spécifique des gouvernements provinciaux et territoriaux canadiens dans la mise en œuvre du principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Dans son Cinquième rapport sur le Canada paru en janvier 2003, le Comité des Nations unies se déclarait inquiet du fait que « le principe d'un salaire égal pour un travail égal [...] ne soit pas, en pratique, mis en œuvre par tous les gouvernements provinciaux et territoriaux canadiens (CEDAW/C/2003/I/CPR.3/Add.5/Rev.1, alinéa 51). »

À l'heure actuelle, l'exercice du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale n'est pas garanti à toutes les citoyennes du Nouveau-Brunswick. D'abord, on constate qu'il existe dans la province une importante discrimination salariale fondée sur le sexe. Cette discrimination est visible dans les professions exercées traditionnellement ou majoritairement par des femmes où on constate, de façon généralisée, l'existence de salaire très bas. En effet, les personnes qui occupent l'une des dix professions dominées par les femmes gagnent actuellement 59 % du revenu des personnes qui occupent l'une des dix professions où les hommes sont majoritaires (rapport de la Table ronde, alinéa. 2.14 à 2.17). Parmi les dix professions exercées majoritairement par des femmes on retrouve les emplois suivants : secrétaire, éducatrice en garderie, enseignante, commis aux finances et employée de bureau. Parmi les dix professions exercées majoritairement par des hommes on retrouve les emplois suivants : charpentier, vendeur, mécanicien d'automobile, ouvrier nettoyeur et conducteur. Bref, les femmes du premier groupe ne gagnent que 59% du revenu des hommes du deuxième groupe.

Au Nouveau-Brunswick, seul un nombre limité de citoyennes ont pu exercer leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Il s'agit des personnes couvertes par la Loi sur l'équité salariale de 1989, soit les personnes à l'emploi de ministères provinciaux (partie I de la fonction publique) des personnes employées par la fonction publique fédérale auxquelles la Loi canadienne sur les droits de la personne (art. 11) garantit l'équité salariale ainsi que des personnes tombant sous le coup du Code canadien du travail parce qu'elles travaillent dans une entreprise fédérale. L'équité salariale n'existe pas dans le système d'éducation publique (partie II du secteur public) où des ajustements salariaux sans évaluation d'emploi ont été versés entre 1995 et 1998. Dans le système de santé publique (partie III du secteur public) l'équité

salariale fait l'objet de négociations collectives et le 11 août 2003, le gouvernement du Nouveau-Brunswick reconnaissait que présentement, l'équité salariale n'existe pas dans le secteur hospitalier (CBC-TV, News, 11 août 2003). L'équité salariale n'existe pas non plus dans les entreprises de la couronne (partie IV de la fonction publique). Enfin, dans le secteur privé, exception faite de quelques rares employeurs, les employées ne bénéficient pas de l'équité salariale.

On peut donc conclure que la grande majorité des citoyennes du Nouveau-Brunswick ne bénéficient pas de l'équité salariale. L'équité salariale est un droit de la personne et le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » ne doit en aucun cas être traité comme une condition de travail négociable. C'est néanmoins la situation qui, bien qu'inadmissible du point de vue de la mise en œuvre des droits de la personne, prévaut actuellement dans l'ensemble du secteur privé et dans les parties II, III et IV du secteur public.

Le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale est aujourd'hui exercé de façon arbitraire par certaines citoyennes tout en étant complètement nié à d'autres. Il nous apparaît essentiel d'éliminer ce double standard par le biais de l'adoption d'une loi sur l'équité salariale qui garantirait à toutes les employées des secteurs public et privé l'exercice de leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Soulignons que l'adoption en deux temps d'une loi sur l'équité salariale, d'abord pour le secteur public et par la suite pour le secteur privé, créerait deux régimes d'équité salariale distincts qui devraient être administrés en parallèle. En plus d'entraîner des coûts supplémentaires inutiles, l'existence de deux régimes d'équité salariale risquerait de renforcer les écarts entre ces deux secteurs, créerait un double standard et minerait la cohésion sociale au sein de la province. Pour ces raisons, une loi sur l'équité salariale doit inclure, dès le départ, l'ensemble des secteurs public et privé.

2. UNE LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE: UN OUTIL ESSENTIEL POUR ÉLIMINER LA DISCRIMINATION SALARIALE FONDÉE SUR LE SEXE

Le problème de la discrimination salariale fondée sur le sexe est complexe. Bien qu'il ne puisse pas être uniquement solutionné par l'adoption d'une loi sur l'équité salariale, il est toutefois primordial qu'une telle loi fasse partie des moyens d'action et des outils développés pour enrayer la discrimination fondée sur le sexe et pour corriger ses effets. Il s'agit là du constat auquel l'Organisation internationale du travail (OIT) est arrivé tout récemment, en s'appuyant sur d'importantes recherches menées au niveau international. Dans son Rapport global pour l'année 2003, l'OIT, dont le Canada a ratifié la *Convention (no 100) sur l'égalité de la rémunération*, rappelait que le gouvernement « joue un rôle clé dans l'élimination de la discrimination » et que l'adoption d'une loi représente « un premier pas indispensable » en vue de l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe (OIT, 2003, emphase ajoutée).

La solution législative a l'avantage de fournir un cadre à l'intérieur duquel l'équité salariale est mise en œuvre selon un échéancier clair et en fonction d'objectifs précis. Elle permet aussi un exercice uniforme du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale par toutes les citoyennes.

Afin de garantir à tous et à toutes le plein exercice de leur droit à l'équité salariale, une loi sur l'équité salariale devrait répondre aux critères minimaux suivants :

- **Une loi pro-active**, c.-à-d. une loi en vertu de laquelle les employeurs ont l'obligation de réaliser l'équité salariale dans leur entreprise et doivent démontrer qu'ils se sont conformés aux exigences de la loi. Une loi est qualifiée de pro-active plutôt que de réactive lorsque sa mise en œuvre ne nécessite pas le dépôt de plaintes par les employés.
- **Une loi inclusive**, c.-à-d. une loi à laquelle tous les employeurs doivent se conformer, permettant ainsi à toutes les employées à temps plein et à temps partiel qui travaillent dans les secteurs public et privé d'exercer leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- **Une loi qui prévoit le maintien de l'équité salariale**, c.-à-d. une loi qui donne clairement la responsabilité aux employeurs d'assurer le maintien à long terme de l'équité salariale.

- **Une loi qui assure la participation des employés aux travaux d'équité salariale** en prévoyant la création, par l'employeur, d'un comité d'équité salariale paritaire où les employées et employés, les associations accrédités et l'employeur seraient représentés. Le comité d'équité salariale est chargé de la mise en œuvre et du maintien du programme d'équité salariale.
- **Une loi qui prévoit une période de préparation de deux ans**, au cours de laquelle il y aurait une campagne d'éducation sur les modalités de mise en œuvre de l'équité salariale (évaluation de postes et ajustements salariaux) à l'attention des employeurs et des employés et employées. Cette période de préparation commencerait immédiatement après l'adoption de la loi sur l'équité salariale.
- **Une loi mise en œuvre par une organisation indépendante**, c.-à-d. une loi dont l'application et la mise en œuvre sont facilitées et surveillées par une Commission de l'équité salariale créée spécialement à cet effet. Cette Commission dispose de ressources financières et humaines et de pouvoirs suffisants pour remplir son mandat.

Présentement, la loi sur l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, adoptée en 1989, n'est plus effective puisqu'elle n'exigeait pas le maintien de l'équité salariale. Les ajustements salariaux qui ont été versés au début des années 1990 n'ont pas été revus depuis et la loi ne demande pas qu'ils le soient. De plus, comme le Bureau de l'équité salariale du Nouveau-Brunswick a été démantelé après avoir terminé ses travaux en 1991, il n'est actuellement pas possible de procéder à la révision des ajustements salariaux versés il y a maintenant une douzaine d'années. Enfin, cette loi s'appliquait seulement aux personnes à l'emploi de ministères (partie I de la fonction publique).

3. MESURES VOLONTAIRES: UN OUTIL À LA FOIS INEFFICACE POUR ÉLIMINER LA DISCRIMINATION SALARIALE & DÉSAVANTAGEUX POUR LES EMPLOYEURS

Les mesures volontaires ne représentent pas un outil efficace pour enrayer la discrimination et pour assurer le respect des droits de la personne. C'est ce constat qui a amené, depuis une cinquantaine d'années, la plupart des pays occidentaux à légiférer pour prohiber la discrimination et imposer des mesures de redressement. Rien ne permet de croire que la question de l'équité salariale constituerait une exception à la règle de l'inefficacité des mesures volontaires.

Au contraire, 85 % des entreprises québécoises qui avaient entrepris ou complété leurs travaux d'équité salariale déclaraient en octobre 2003 l'avoir fait parce que la loi sur l'équité salariale l'exigeait (Commission de l'équité salariale du Québec - CÉS, sondage Léger Marketing, octobre 2003). En d'autres mots, malgré les campagnes de sensibilisation menées par la CÉS, ces entreprises n'auraient pas établi de programmes d'équité salariale sans la loi sur l'équité salariale. Le cas du salaire minimum offre aussi un excellent exemple de la nécessité, pour le gouvernement, d'intervenir dans l'économie et de légiférer pour assurer le respect de normes minimales de rémunération par les employeurs.

Les mesures volontaires sont également fort désavantageuses pour les employeurs, puisqu'elles entraîneront inmanquablement un manque d'uniformité dans l'application du principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Cela est particulièrement injuste envers les employeurs qui voudront faire preuve de bonne volonté sur la question de l'équité salariale, puisque leurs concurrents ne seront pas tenus, eux aussi, d'assumer les frais de la mise en oeuvre de programmes d'équité salariale. De plus, les employeurs qui se seront conformés aux mesures volontaires risquent d'être également pénalisés lors de l'entrée en vigueur d'une loi sur l'équité salariale puisque celle-ci pourrait contenir de nouvelles exigences en vertu desquelles les employeurs devraient revoir ou reprendre leurs travaux d'équité salariale. Pour les entreprises et les gens d'affaires chez qui la planification à long terme est essentielle, la mise en oeuvre de l'équité salariale par le biais de mesures volontaires représente une solution désavantageuse par rapport à l'adoption d'une loi sur l'équité salariale qui leur fournira plus de certitude quant à leurs obligations et aux paramètres à respecter.

Bref, les employeurs pourraient être peu enclin à appliquer des mesures volontaires puisqu'elles instaurent un double-standard, entraînent une

disparité de traitement des employeurs, maintiennent la discrimination dans certaines entreprises et ne garantissent pas que l'exercice d'équité salariale ne devra pas être repris complètement lorsque éventuellement une loi sur l'équité salariale d'application générale devra être adoptée

4. CAMPAGNE DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION

La sous-évaluation du travail traditionnellement ou majoritairement effectué par les femmes résulte de la discrimination fondée sur le sexe et la perpétue. L'une des conséquences directes de cette discrimination est la sous-rémunération des emplois traditionnellement ou majoritairement effectués par les femmes. Le rapport final de la Table ronde identifie clairement la sous-évaluation des emplois traditionnellement féminins comme l'une des trois causes principales de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick (alinéa. 2.31). Le rapport final de la Table ronde va même plus loin, en affirmant que l'équité salariale constitue une partie de la solution au problème de l'écart salarial (alinéa. 1.3).

Sur la base de ces constats, il apparaît particulièrement important que le plan d'action gouvernemental qui sera élaboré afin d'éliminer l'écart salarial au Nouveau-Brunswick remplisse l'objectif d'informer et de sensibiliser le grand public sur la discrimination salariale fondée sur le sexe et sur l'iniquité salariale qui en résulte. Une campagne de sensibilisation et d'information du grand public favoriserait l'atteinte de cet objectif. Enfin, étant donné que le rapport final de la Table ronde identifie l'équité salariale comme la solution à l'une des trois causes de l'écart salarial, il est essentiel qu'au moins un tiers de toute campagne de sensibilisation et d'information soit consacré uniquement à la question de l'équité salariale.

Sur le plan du contenu, le volet de la campagne de sensibilisation qui serait consacré à l'équité salariale devrait avoir pour objectif d'éduquer les employeurs et les employées et employés sur les méthodes d'analyse des postes et de redressement des écarts salariaux. Il devrait également mettre en évidence les impacts négatifs de la sous-rémunération des emplois traditionnellement féminins sur l'économie, sur la société et sur les individus qui effectuent un travail dont l'importance et la valeur sont déconsidérées.

5. DISCRIMINATION SALARIALE : IMPACTS SUR LA PAUVRETÉ, LA SANTÉ ET LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

Tel que mentionné précédemment, la discrimination salariale fondée sur le sexe a comme conséquence directe la sous-rémunération des personnes qui occupent des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins. L'existence de la sous-rémunération des emplois traditionnellement féminins a été mise en évidence au Nouveau-Brunswick lors de l'exercice d'équité salariale entrepris suite à l'adoption de la Loi sur l'équité salariale de 1989. En effet, les travaux du Bureau d'équité salariale concluaient à la sous-rémunération des professions féminines allant de 12¢ à 5,38\$ l'heure. En moyenne, la sous-rémunération des emplois féminins dans la partie I de la fonction publique se chiffrait à 1,31\$ l'heure.

Dans un rapport sur ses activités de 1989 à 1991, le Bureau d'équité salariale du Nouveau-Brunswick notait qu'à la suite des ajustements salariaux effectués selon les exigences de la loi sur l'équité salariale de 1989, le salaire horaire moyen des femmes était passé de 86¢ à 91¢ pour chaque dollar gagné par les hommes. Le Bureau de l'équité salariale concluait que la diminution de 5¢ de l'écart salarial dans la partie I de la fonction publique constituait aussi la preuve que l'exercice d'équité salariale avait contribué à la diminution de l'écart salarial global (Bureau de l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, 1991).

La sous-rémunération des emplois féminins touche principalement les femmes chez lesquelles on retrouve aussi une plus grande pauvreté. Le revenu et la santé sont étroitement reliés. Effectivement, le revenu détermine l'accès au logement, aux activités qui assurent une vie saine, à une bonne alimentation, aux soins médicaux et aux médicaments.

Au Nouveau-Brunswick, 60 % des travailleurs qui gagnent le salaire minimum sont des femmes. (Rapport final de la Table ronde sur l'écart salarial, alinéa. 3.12). Nous savons aussi que les personnes qui travaillent à temps plein au salaire minimum vivent en-dessous du seuil de la pauvreté et que la pauvreté générale des personnes qui gagnent le salaire minimum s'accroît. Au cours des trente dernières années, le pouvoir d'achat des gens qui vivent du salaire minimum a effectivement diminué de 25 % (CCCCF, Bulletin 2003).

Le salaire minimum ne suffit pas à garantir une vie saine. Il ne permet pas d'acheter des médicaments lorsque nécessaire, il ne permet pas non plus d'acheter la nourriture essentielle à une bonne alimentation (fruits et

légumes frais, poisson et poulet). Au Nouveau-Brunswick, une famille sur sept est dirigée par une mère monoparentale et pratiquement la moitié de ces femmes vivent dans la pauvreté (Stat. Can. 2000). Au Nouveau-Brunswick, les femmes représentent 52% de la population vivant sous le seuil de la pauvreté (basé sur le revenu après impôt, Stat. Can. 2001). Cela est à la source de plusieurs problèmes qui, à long terme, sont extrêmement coûteux pour la santé de la population.

Les personnes qui travaillent et qui vivent dans la pauvreté ne peuvent souvent pas se loger de façon adéquate. Ce qui signifie qu'elles risquent d'habiter un logement trop petit compte tenu du nombre de personnes qui y vivent, froid, mal aéré, propice au développement de maladies chez les adultes et chez les enfants et situé dans un quartier qui n'est pas sécuritaire.

De nombreuses recherches ont été faites sur l'importance d'une alimentation saine. Pourtant, les choix alimentaires recommandés par les spécialistes de la santé demeurent dispendieux. Les familles dont le revenu provient du salaire minimum, en particulier les familles monoparentales dirigées par des mères, ne peuvent pas se permettre l'achat d'aliments sains. Leur choix de viande n'inclura probablement pas de poisson, poulet ou de viande faible en gras parce que ces aliments sont trop dispendieux. La mauvaise alimentation a un impact particulièrement dramatique sur la santé des enfants et ce, dès les débuts de la grossesse. Les anomalies à la naissance sont liées à l'insuffisance d'acides foliques et le poids de l'enfant à la naissance est influencé par l'alimentation. Les suppléments de vitamines durant la grossesse s'avèrent souvent inaccessibles aux femmes pauvres qui travaillent alors que certaines de leurs paires peuvent y avoir accès par les programmes de l'aide sociale.

Les enfants ont besoin d'une diète saine pour assurer une croissance et un développement normal. Il est démontré que les enfants qui sont mal nourris ne performant pas aussi bien à l'école, ce qui cause également des problèmes dans les classes. Frustré et incapable de progresser au même rythme que ses pairs, l'enfant peut devenir turbulent, agressif, et en venir à être exclu. Son bien-être social et affectif de même que son succès académique risquent d'en souffrir. Les enfants qui ont des difficultés à l'école et dans leurs relations avec leurs pairs tendent à avoir peu d'estime d'eux-mêmes. Cela risque d'affecter leur avenir. Ils peuvent par exemple choisir d'abandonner l'école en se croyant incapables de réussir. Le cycle est alors recommencé – emplois sous-rémunérés, pauvreté, vivre dans la pauvreté, élever des enfants dans la pauvreté, crime, etc.

Des maladies chroniques peuvent résulter du stress causé par le manque d'argent, par la mauvaise alimentation, par l'incapacité de faire des activités qui ont un effet positif sur la santé (nager, pratiquer un sport, suivre un cours qui développe les aptitudes personnelles...) La dépression peut parfois s'installer lorsqu'une personne vit dans la pauvreté, faisant constamment face au stress de ne pas avoir assez pour soi ou pour ses enfants.

L'accès aux garderies nécessite lui aussi un revenu suffisant. Les personnes qui travaillent et vivent dans la pauvreté ne peuvent souvent pas se permettre d'envoyer leurs enfants dans des garderies certifiées. Plusieurs enfants d'âge pré-scolaire sont ainsi placés dans des endroits où ils ne sont pas supervisés et où ils ne bénéficient pas d'une stimulation et d'une alimentation nécessaires à leur bien-être. Cela constitue définitivement un désavantage pour l'enfant au moment de commencer l'école et cela peut entraîner certains retards dans son développement. Les parents qui voudraient consacrer du temps à stimuler le développement de leur enfant ou à superviser leurs devoirs d'école peuvent être incapables de le faire parce qu'un emploi au salaire minimum les oblige à travailler de longues heures pour joindre les deux bouts. Enfin, la pauvreté a aussi un impact certain sur l'autonomie et sur l'indépendance financière des femmes. De nombreuses études établissent un lien direct entre la pauvreté des femmes et leur capacité de quitter une situation conjugale ou familiale violente (Santé Canada 1996).

Sur le plan économique, notons aussi que des coûts importants découlent des impacts de la pauvreté sur la santé des gens (Forum National sur la santé, 1997). À ce sujet, une étude du Centre d'excellence pour la santé des femmes - région des Maritimes concluait que des investissements stratégiques réduisant la pauvreté des femmes auraient aussi pour effet de diminuer les dépenses reliées au fonctionnement du système hospitalier et au traitement de maladies (Colman 2002).

La sous-rémunération des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins a donc des effets directs sur la pauvreté des femmes. Il est reconnu et démontré que cette pauvreté a des conséquences néfastes sur la santé des femmes, des enfants et des familles et sur la capacité des femmes et de leurs enfants de quitter des situations familiales violentes. Les problèmes liés à la pauvreté dépassent largement l'impact sur les individus pauvres puisqu'une population mal éduquée et en mauvaise santé ne constitue pas une main d'œuvre apte à répondre aux exigences de plus en plus grandes du marché de l'emploi, capable de s'adapter aux nouvelles technologies et une telle population risque de devenir fardeau trop lourd pour les finances publiques.

Une partie de la solution à cette pauvreté réside dans l'adoption d'une loi sur l'équité salariale. Une loi sur l'équité salariale permettrait d'éliminer la sous-rémunération des emplois féminins, réduisant ainsi la pauvreté des femmes qui occupent ces postes et l'appauvrissement des enfants. Actuellement, on constate une augmentation des problèmes d'ordre physique, affectif, social et mental chez les jeunes et les enfants. Les maladies chroniques pourraient être évitées si les personnes ne vivaient pas privées de revenus suffisants, de nourriture saine et de logement adéquat. Les coûts liés au fonctionnement des systèmes de santé et d'éducation sont énormes. La prévention des maladies et des difficultés scolaires est un moyen d'avoir un meilleur contrôle sur ces dépenses. L'équité salariale représente l'une des solutions qui peut être apportée à ces problèmes, en réduisant la pauvreté et en contrecarrant ses effets.

6. L'ÉQUITÉ SALARIALE: RETOMBÉES ÉCONOMIQUES POSITIVES

La sous-rémunération des emplois féminins a un effet négatif sur l'économie de la province. Elle augmente non seulement les dépenses liées au fonctionnement du système de santé, mais elle diminue aussi le pouvoir d'achat des femmes et donc la capacité des femmes de consommer des biens et services dans la province. Son élimination aurait donc un impact positif sur l'économie du Nouveau-Brunswick. Une loi sur l'équité salariale s'inscrit aussi dans la vision proposée par le Plan de prospérité du Nouveau-Brunswick car elle permettrait aux femmes d'avoir « une chance égale de participer à la création de la prospérité ».

En ce sens, une loi sur l'équité salariale représente un investissement dans la population et elle permettrait d'éliminer un des obstacles importants à la productivité économique des femmes. Cela a déjà été souligné par la Coalition pour l'équité salariale lors de la Journée de l'équité salariale du 27 novembre 2003. À cette occasion, les membres de la Coalition, appuyés par plusieurs organismes partenaires, remettaient une facture symbolique de près de 388 millions de dollars au gouvernement de la province, pour les heures de travail non-payées en raison de la discrimination salariale en 2003.

De plus, la main-d'œuvre qualifiée se fait rare sur le marché du travail du Nouveau-Brunswick et une loi sur l'équité salariale contribuerait de façon positive à solutionner ce problème. En améliorant les conditions salariales des femmes qui effectuent un travail rémunéré, une loi sur

l'équité salariale permettrait aux employeurs de conserver leur personnel, de recruter de nouvelles employées beaucoup plus facilement et inciterait les jeunes femmes à développer leur carrière dans la province.

D'après les entrepreneurs du Nouveau-Brunswick consultés par les intervenants de la Table ronde sur l'écart salarial, l'équité salariale offre aussi des avantages quantifiables sur le plan de l'amélioration de la productivité et de la réduction des coûts liés au roulement du personnel. Ces entrepreneurs soulignaient que l'adoption de pratiques de gestion de ressources humaines non sexistes représentait une modernisation souhaitable des pratiques d'affaires. Tous déclaraient que de tels changements amélioreraient la viabilité économique de leurs entreprises en les préparant à faire face à la pénurie de main-d'œuvre prévue dans la province d'ici les prochaines années (rapport final de la Table ronde sur l'écart salarial, alinéa. 3.40).

Au sujet des effets positifs découlant de l'exercice d'équité salariale dans les entreprises privées, les employeurs du Québec expriment une opinion similaire. Tel que le rapporte un sondage réalisé en septembre 2002 par la firme Leger Marketing pour la Commission de l'équité salariale du Québec, les entrepreneurs québécois mentionnaient entre autres les retombées positives suivantes: une meilleure connaissance de ce que font les employés, une description des emplois du personnel et une mise à jour des politiques de rémunération.

7. L'ÉQUITÉ SALARIALE EST FINANCIÈREMENT RÉALISABLE

Contrairement à une crainte régulièrement mentionnée par les employeurs du Nouveau-Brunswick et par les représentants de la communauté d'affaires, l'équité salariale n'entraîne pas de coûts exorbitants. Le cas du Québec est particulièrement révélateur à cet égard. En effet, 77 % des entreprises ayant complété leurs travaux relatifs à l'équité salariale déclarent avoir eu à verser des ajustements salariaux représentant moins de 1,5 % de la masse salariale de leur entreprise. Enfin, 59% des entreprises qui avaient complété leurs travaux d'équité salariale avaient choisi de ne pas étaler les versements des ajustements salariaux étant donné que les ajustements n'étaient pas exorbitants (Commission de l'équité salariale du Québec, sondage Léger Marketing, octobre 2003).

RECOMMANDATIONS

Sur la base de l'analyse contenue dans le présent rapport, la Coalition pour l'équité salariale désire soumettre les recommandations suivantes à la ministre Margaret Ann Blaney, à l'attention de son gouvernement, pour considération lors de l'élaboration d'un Plan d'action quinquennal visant à éliminer l'écart salarial, tel que recommandé par la Table ronde sur l'écart salarial dans son rapport final:

1. Que le gouvernement du Nouveau-Brunswick assume les responsabilités qui lui reviennent en matière de respect des droits de la personne et qu'il garantisse à toutes les citoyennes de la province l'exercice de leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, en s'engageant à adopter une loi sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé dès que la rédaction d'un projet de loi sur l'équité salariale et la consultation sur ce projet de loi seront complétées.
2. Que le gouvernement du Nouveau-Brunswick commence, dans les plus brefs délais, la rédaction d'un projet de loi sur l'équité salariale qui réponde aux exigences minimales suivantes : une loi proactive, inclusive, qui prévoit le maintien de l'équité salariale, qui prévoit la création par l'employeur d'un comité d'équité salariale paritaire et une loi dont la mise en œuvre et la surveillance sont assurées par un organisme indépendant. La loi devra prévoir une période de préparation de deux ans au cours de laquelle aurait lieu une campagne d'éducation sur les modalités de mise en œuvre de l'équité salariale à l'attention des employeurs et des employés et employées.
3. Qu'une campagne de sensibilisation et d'information du grand public sur la discrimination salariale soit lancée le plus rapidement possible et qu'elle contienne un volet suffisamment élaboré portant uniquement sur l'équité salariale.

ANNEXE I : DÉFINITION DE TERMES

L'ÉGALITÉ OU LA PARITÉ SALARIALE >

L'égalité ou la parité salariale désigne un salaire égal pour les hommes et les femmes qui occupent des emplois identiques. Par exemple, on peut comparer le salaire d'une technicienne à celui d'un technicien.

ÉQUITÉ SALARIALE >

À sa plus simple expression, l'équité salariale signifie un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable. Cette notion vise à reconnaître la valeur du travail traditionnel des femmes.

Concrètement, l'équité salariale signifie que des personnes occupant des emplois différents peuvent recevoir les mêmes salaires lorsque la valeur de leur travail, calculée selon les critères de responsabilités, de compétence, de conditions de travail et d'efforts, est équivalente.

Par exemple, on peut comparer le salaire d'une secrétaire à celui d'un technicien.

ÉQUITÉ DANS L'EMPLOI >

L'équité dans l'emploi est un terme générique qui comprend à la fois les programmes d'accès à l'emploi et les programmes d'équité salariale. Les programmes d'accès à l'emploi visent les personnes faisant partie de groupes désignés tels que les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les handicapés. Comme la discrimination prend souvent son origine dans le système d'embauche et dans les politiques de l'employeur, les programmes d'accès à l'emploi visent à éliminer toutes les situations inévitables et discriminatoires lors du recrutement, de l'embauche et de la promotion.