

EXAMEN DE LA LOI DE 2009 SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE AU NOUVEAU-BRUNSWICK

SECTION 2 : COMPRENDRE L'ÉQUITÉ SALARIALE

C'est quoi au juste l'équité salariale?

L'équité salariale, c'est un salaire égal pour un travail égal. Pour atteindre l'équité salariale, la valeur des emplois à prédominance féminine est comparée à la valeur des emplois à prédominance masculine. La comparaison de différents emplois se fait selon les critères suivants :

- les responsabilités;
- les compétences;
- l'effort
- les conditions de travail.

Valeur égale? Salaire égal!

*L'équité salariale se distingue de l'**écart salarial entre les sexes** (une moyenne générale de tous les emplois) et de la **parité salariale** (hommes et femmes gagnent le même salaire pour un emploi identique).*

Elle a pour but d'éliminer la sous-évaluation systémique des emplois à prédominance féminine.

La Loi sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick

La **Loi de 2009 sur l'équité salariale** ne s'applique qu'au secteur public, soit :

- la fonction publique provinciale
- les écoles et les hôpitaux
- les sociétés d'État.

L'écart salarial se resserre dans les secteurs où la *Loi* est appliquée : 292 \$ par semaine (25 %) dans le secteur privé contre 123 \$ par semaine (8 %) dans le secteur public. Là où la *Loi* existe, on constate une réduction des disparités!

Les avantages de l'équité salariale

- L'équité salariale respecte les droits de la personne.
- Elle rectifie la sous-évaluation des emplois à prédominance féminine.
- Elle augmente directement le revenu des femmes et de leur famille.
- Elle facilite pour l'employeur le recrutement et la rétention du personnel.

SECTION 3 : L'EXTENSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE AU SECTEUR PRIVÉ

La *Loi* ne s'applique pas à tous les travailleurs et travailleuses

La loi sur l'équité salariale actuelle ne s'applique pas au secteur privé. Et pourtant, plus de 60 % des femmes du Nouveau-Brunswick y travaillent, soit dans les organismes **à but lucratif** ou **sans but lucratif**, le **secteur des soins**, les **municipalités** ou les **universités**. Ni le genre d'employeur ni la taille de l'organisme ne doivent compromettre le droit à l'équité salariale. La couverture doit s'étendre à tous les travailleurs et travailleuses, et la loi doit s'appliquer dès que possible à tous les employeurs.

Établir le seuil

Les lois de l'Ontario et du Québec et la *Loi fédérale sur l'équité salariale* stipulent un seuil de **10 employés ou plus**, norme minimale que doit imposer le Nouveau-Brunswick.

SECTION 4 : LE SECTEUR DES SOINS

La valorisation du travail de soins

Les emplois dans le secteur des soins sont sous-évalués et sous-payés depuis longtemps en comparaison du travail à prédominance masculine de valeur égale.

Les chiffres ne mentent pas.

- Les femmes représentent 90 % des plus de 11 000 salariés du secteur.
- Les écarts salariaux atteignent de 5,60 \$ à 13,89 \$ l'heure dans les sept services de soins (selon les évaluations d'emplois du secteur effectuées par la Coalition).

L'équité salariale dans le secteur

Comme le secteur des soins comprend des entreprises sans but lucratif et des entreprises privées, la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* ne s'applique pas à ces travailleurs et travailleuses. Néanmoins, le gouvernement subventionne en partie ou en entier les services et a donc la compétence pour établir les exigences relatives aux salaires et investir directement dans les suppléments de salaires. Dans son **Plan de soins de longue durée**, le gouvernement s'est déjà engagé à atteindre l'équité salariale.

Trouver un comparateur

L'exercice d'équité salariale consiste généralement à comparer les emplois à prédominance masculine à ceux à prédominance féminine dans une même entreprise. Les femmes constituant cependant la grande majorité du personnel du secteur des soins, il n'existe pas d'emploi à prédominance masculine pour faire la comparaison. Comment s'y prendre? Il faut utiliser comme comparateurs les catégories d'emplois à prédominance masculine chez un employeur ou un secteur semblable.

SECTION 5 : ASSURER LA CONFORMITÉ À LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le modèle proactif

Une loi proactive impose à l'employeur, et non au personnel, de cerner et de corriger les écarts salariaux. Les modèles fondés sur les plaintes ou le volontariat ne fonctionnent pas : peu d'employeurs agissent sans obligation légale, et une plainte n'aide que la personne qui la dépose.

Les femmes portent souvent ce fardeau. Faute d'évaluations d'emplois, elles n'ont aucun moyen de savoir si elles sont sous-payées. Pour les femmes non syndiquées, le fardeau est plus lourd car elles n'ont pas les ressources pour porter plainte seules. La disparité salariale n'est pas un problème individuel, mais systémique et exige une solution systémique.

Un soutien aux employeurs

Le gouvernement doit offrir un soutien aux employeurs (outils d'évaluation gratuits, gabarits, conseils), bénéfique pour les petites entreprises, mais ne doit pas retarder la mise en œuvre.

L'importance de l'application de la loi

L'équité salariale est un droit de la personne reconnu par la loi. Mais un droit qui n'est pas appliqué n'est qu'un droit théorique.

- La *Loi* du Québec prévoit des amendes selon la taille de l'entreprise.
- La *Loi* de l'Ontario peut exiger qu'un employeur verse des rajustements salariaux rétroactifs au début de la couverture, plus les intérêts, peu importe sa situation financière.
- La *Loi* fédérale prévoit une vérification des employeurs par le Commissaire, qui peut exiger des actions correctives.

Ces mesures assurent que l'équité salariale n'est pas qu'un droit sur papier, mais en pratique.

SECTION 6 : MODERNISER LA LOI ACTUELLE

L'élargissement de la définition de *salaire*

Le *salaire* ne donne pas l'image complète de la rémunération. L'écart salarial genré se cache souvent dans des avantages tels que les primes, les heures supplémentaires ou les vacances.

L'exclusion de ces éléments donne lieu à la sous-estimation du réel écart. À l'instar des lois de l'Ontario, du Québec et du gouvernement fédéral, celle du Nouveau-Brunswick doit définir le *salaire* dans son sens large; elle doit aussi comprendre un régime de pension, des avantages sociaux, des primes et des heures supplémentaires payées.

Le maintien de l'équité salariale

Un exercice d'équité salariale n'est pas ponctuel car les emplois et les structures salariales évoluent avec le temps, d'où la nécessité de revoir les plans régulièrement. La loi du secteur public provincial exige une revue tous les 5 ans, comme au Québec et au fédéral. Ceux-ci ont toutefois omis les mécanismes d'exécution nécessaires au maintien de l'équité salariale.

Tableau comparatif

	NOUVEAU-BRUNSWICK	QUÉBEC	ONTARIO	FÉDÉRAL
SEUIL	10+ employés (public)	10+ employés (public et privé)	10+ employés (privé); aucun minimum pour le secteur public	10+ employés (peu importe la taille si le personnel est syndiqué)
TRANSITION	s/o	D'un seul coup sans transition Plan exigé dans un délai de 4 ans, rajustements échelonnés sur 5 ans	Aucun échéancier, Exigence : 1 % de la masse salariale annuelle jusqu'à l'élimination de l'écart	D'un seul coup sans transition Plan exigé dans un délai de 3 ans, rajustements échelonnés sur 3 à 5 ans
DÉFINITION DE SALAIRE	Salaire seulement	Sens large : avantages sociaux et primes	Sens strict : Couvre le salaire, les heures supplémentaires, les commissions; les avantages sociaux et les primes ne sont pas explicitement définis	Sens large : régime de pension, avantages sociaux, primes et heures supplémentaires
MAINTIEN	Tous les 5 ans	Tous les 5 ans	Maintien continu (Aucune intervalle n'est spécifié)	Tous les 5 ans
APPLICATION	Aucune mesure	Amendes allant jusqu'à 45 000 \$ (100 + employés), amendes réduites pour les petites entreprises, amendes doubles pour les récidivistes	Rajustements salariaux rétroactifs (plus les intérêts) au début de la couverture pour les employés actuels et les <i>anciens</i>	Commissaire peut vérifier, enquêter et exiger une correction Pénalités allant jusqu'à 30 000 \$ (10-99 employés) ou 50 000 \$ 100+)