



La Loi sur l'équité salariale et l'écart salarial

Un mémoire soumis par le
**Conseil consultatif sur la condition de la femme
au Nouveau-Brunswick**

au

**Comité permanent de modification des lois
de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick**

Novembre 2004

Une publication du

Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick est un organisme créé par une loi provinciale dont le mandat consiste à examiner les sujets de préoccupation des femmes, à conseiller le gouvernement du Nouveau-Brunswick relativement à ces questions et à les porter à l'attention du public et du gouvernement. Les 13 membres du Conseil, qui sont nommés par le gouvernement, se réunissent au moins quatre fois par année pour déterminer les mesures prioritaires concernant les questions relatives aux femmes.

Novembre 2004

This document is available in English: *Pay Equity Legislation and the Closing of the Pay Gap*.

Table des matières

Introduction	4
1. La discrimination salariale et l'écart salarial	5
2. Des mesures proactives pour contrer la discrimination salariale	9
3. Les autres mesures nécessaires pour combler l'écart salarial	13
Conclusion	14
Appendice	15
Tableau 1 - Écart salarial : salaire horaire moyen des femmes et des hommes, N.-B., 1997 – 2003	15
Tableau 2 -Écart salarial : gains annuels moyens des femmes travaillant à temps plein en pourcentage des gains des hommes, N.-B., 1971 – 2001	15
Tableau 3 - Gains moyens des femmes en pourcentage des gains des hommes (salaire horaire moyen) selon le niveau de scolarité, N.-B., 2002	16
Tableau 4 - Taux horaire moyen pour quelques emplois à prédominance masculine et féminine, N.-B., 2003.....	18
Tableau 4 - Taux horaire moyen pour quelques emplois à prédominance masculine et féminine, N.-B., 2003.....	18
Tableau 5 - Répartition selon le sexe et les groupes de profession*, N.-B., 1987, 2003	18
Documents consultés.....	19

Introduction

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick accueille avec enthousiasme cette occasion présentée par le Comité permanent sur la modification étudiant la Loi sur l'équité salariale (Projet de loi 77).

L'écart salarial entre les femmes et les hommes a une longue histoire universelle, tout comme la sous évaluation du travail traditionnel des femmes. L'écart salarial est un indicateur de l'inégalité persistante entre les hommes et les femmes. Et il a des conséquences néfastes peu reconnues, pour la société et l'économie. Il contribue à la pauvreté des familles et des femmes âgées, à la mauvaise santé qui accompagne la pauvreté, au recours aux programmes sociaux et il nuit à la prospérité économique générale.

L'implantation du principe de l'équité salariale – c.-à-d. le salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable – fait partie intégrante de toute stratégie visant l'élimination de l'écart entre le salaire des femmes et des hommes. Depuis la création du Conseil consultatif, nous recommandons une loi sur l'équité salariale parmi les mesures pour combler l'écart salarial. Nous demeurons convaincue que la solution à l'iniquité salariale passe par une intervention gouvernementale. Toute stratégie qui veut l'élimination de l'écart devra inclure l'implantation du principe de l'équité salariale ainsi que des mesures visant les autres facteurs qui contribuent à l'écart, tel que la ségrégation professionnelle et les responsabilités familiales.

En 2002, le Conseil consultatif a lancé une campagne importante de sensibilisation à l'écart salarial et en 2003, nous avons siégé à la Table ronde sur l'écart salarial avec des représentants de tous les secteurs d'activité de la société néo-brunswickoise. Le Conseil a appuyé les recommandations avancées par cette Table ronde comme le minimum requis pour potentiellement combler l'écart. Ce sur quoi les divers membres de la Table ronde ont pu se mettre d'accord est un plan d'action comprenant des mesures volontaires qu'adopteraient les employeurs pendant une période initiale de 5 ans. Si après 5 ans, le progrès vers l'atteinte des objectifs est inadéquat, la Table ronde recommande alors la législation. Le plan proposé par la Table ronde pourrait réduire l'écart salarial, s'il est mis en place avec des ressources et un cadre de responsabilisation et d'imputabilité adéquats.

La mise en place d'une législation ou de toute autre mesure visant à combler l'écart salarial doit reposer sur un fondement solide, y compris la mise en disponibilité de matériel approprié, de conseils experts et de formation et l'adoption d'objectifs mesurables et d'échéanciers.

Le projet de loi sous étude comprend les facteurs nécessaires à tout programme visant à éliminer cette partie de l'écart salarial causée par la sous évaluation du travail traditionnellement féminin.

La première partie de ce mémoire explore les causes et les conséquences de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les mesures proactives qui pourraient réduire la

discrimination salariale et les mérites du projet de loi sous étude seront les thèmes de la deuxième partie. La dernière partie rappelle les autres mesures nécessaires pour combler l'écart salarial.

1. La discrimination salariale et l'écart salarial

L'écart salarial est la différence entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes. Lorsqu'on compare le salaire horaire des travailleurs à temps plein et à temps partiel, l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'élève à 18 %, c'est-à-dire que le salaire moyen des femmes équivaut à 82 % de celui des hommes. (Statistique Canada, 2003; voir Tableau 1 en appendice). En 2003, cette différence se chiffrait à près de 3\$ l'heure ou 6 000 \$ par an, au Nouveau-Brunswick.

L'écart salarial peut être examiné sous divers aspects. Lorsqu'on compare uniquement le salaire des travailleurs à temps plein, les femmes au Nouveau-Brunswick gagnent 72% du salaire des hommes, ce qui représente un écart de 28 % (Statistique Canada, 2002; voir Tableau 2 en appendice)

L'écart salarial a une histoire longue et universelle. La pratique d'un taux salarial plus bas pour les femmes est ancienne et a été consacré en législation au Canada et ailleurs (N.Z. Ministry of Women's Affairs 2002; Lewis 1988; Prentice *et al.*, 1996). Jusqu'en 1965, le salaire minimum imposé par la loi au Nouveau-Brunswick était plus faible pour les femmes que pour les hommes, et ce n'est pas avant les années 1970 que les concours ouverts uniquement aux hommes ou aux femmes ont été interdits. Pour rationaliser ces injustices, on prétendait que les femmes travaillaient pour de « l'argent de poche » dans le but d'ajouter au salaire principal du « soutien de la famille ». Le travail des femmes, considéré comme un prolongement du travail non rémunéré qu'elles accomplissaient à la maison, était sous-évalué. Pendant une bonne partie du xxe siècle, les perspectives d'emploi des femmes étaient très limitées.

Les temps ont changé quelque peu ces dernières décennies dans les attitudes mais surtout dans les niveaux d'instruction et de participation au marché du travail des femmes. On s'attend maintenant à ce que les hommes et les femmes qui font un travail égal reçoivent un salaire égal. Aujourd'hui, les femmes ont le même niveau de scolarisation que les hommes ou meilleur : le Recensement 2001 nous apprend que 16% des femmes au N.-B. contre 14% des hommes détiennent leur diplôme d'étude secondaire, et 12% des femmes et 11% des hommes sont diplômés d'une université. (CCCFNB 2004) Elles sont beaucoup plus présentes dans les professions à prédominance masculine, dans les postes comportant de grandes responsabilités et dans les postes syndiqués de la fonction publique. Alors comment se fait-il que le revenu moyen des femmes soit encore inférieur à celui des hommes?

Plus de trois quart des femmes dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans sont sur le marché du travail, comparativement à moins de la moitié en 1980 (Statistique Canada, 2003).

Les femmes sont beaucoup plus nombreuses aujourd'hui dans les professions prédominées par les hommes, ainsi que dans les emplois ayant des hauts niveaux de responsabilité et le secteur public syndiqué. Mais encore aujourd'hui au Nouveau-Brunswick, comme ailleurs au Canada et dans le monde, les gains moyens des femmes sont manifestement plus faibles que ceux des hommes (*Gender Equality Magazine* 2001).

La persistance de l'écart salarial est troublante, surtout lorsqu'on tient compte des changements importants apportés par les femmes. (Tableau 3, en appendice). Même les jeunes diplômées universitaires font face à un écart salarial : une étude récente des diplômées des universités des provinces de l'atlantique a conclu qu'une part importante de l'écart de 16% entre le salaire moyen des gradués et des graduées ne pouvait être expliqué par des différences dans des facteurs tel le domaine d'étude, la profession, le nombre d'heures de travail par semaine et l'étape de carrière (CESPA). 1996 qui travaillaient à temps plein en 2000 gagnaient près de 9 000 dollars par année de moins que leurs homologues masculins.

Depuis les années 1970, le salaire moyen des femmes qui travaillaient à plein temps et à l'année fluctue entre 60% et 70% de la valeur du salaire moyen des hommes. Depuis 1980, l'écart entre les salaires de ces groupes s'est rétrécie de 6% seulement (Tableau 2, en appendice). Les données sur le salaire horaire selon le sexe ne sont publiés par Statistique Canada que depuis 1997 mais on y note que peu d'amélioration dans cette période. (Tableau 1, en appendice).

Pourquoi les femmes gagnent-elles toujours moins que les hommes, en moyenne? Une partie de l'écart - environ la moitié selon des études de Statistique Canada menées par l'économiste Marie Drolet - ne peut pas être attribuée à des facteurs tels la scolarisation ou l'expérience (Drolet 2001, 2002a). La ségrégation professionnelle en est pour beaucoup : trop de femmes s'orientent dans une gamme étroite de professions à prédominance féminine et dans les professions mal rémunérées (Tableau 5, en appendice). Plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel – près d'une femme sur 4 au N.-B. contre un homme sur 10. Les hommes sont plus souvent syndiqués que les femmes (CCCFNB 2004). Les femmes travaillent un peu moins d'heures et moins d'années et elles interrompent leur carrière plus souvent que les hommes. Souvent les femmes optent pour le travail à temps partiel ou le départ temporaire du marché de travail afin de soigner les enfants ou les parents malades. Certaines études démontrent que l'écart salarial n'est pas seulement une question de milieu de travail : il est étroitement lié à plusieurs facteurs, notamment l'absence de support sociaux pour le soin des enfants et des personnes âgées, et pour l'autonomie des femmes (Grimshaw et Rubery 2001). En effet, une récente étude canadienne démontre que les femmes qui ont leurs enfants à un jeune âge gagnent moins en moyenne que celles qui attendent plus tard. (Drolet 2002b).

Environ la moitié de l'écart salarial entre les femmes et les hommes ne peut pas être attribuée à des différences dans les compétences ou le comportement des femmes. On croit

généralement que cette partie de l'écart est due à la sous-évaluation traditionnelle des emplois des femmes, qui sont moins bien rémunérés que bon nombre d'emplois traditionnellement réservés aux hommes (Drolet 2001, 2002a). La société et les employeurs sous-évaluent les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail de plusieurs emplois traditionnellement féminins. Les salaires de plusieurs professions à prédominance féminine, tel que le soin des enfants, les services à domicile, le travail administratif et le service des aliments sont faibles parce que ces emplois sont perçus comme des extensions « naturelles » du rôle non rémunéré des femmes au foyer. (Tableau 4, en appendice).

Depuis toujours, le marché du travail ignore certains aspects des emplois typiquement occupés par les femmes, alors que les mêmes aspects des emplois à prédominance masculine sont rémunérés et valorisés. Par exemple l'habileté manuelle du réparateur de machines est valorisée et rémunérée, mais non celle de l'opératrice d'unité de traitement de texte; le levage d'objets lourds est rémunéré, mais non le levage de patients lourds; la responsabilité de l'équipement et des finances est rémunérée, mais non la responsabilité des soins aux enfants et aux personnes âgées.

À son plus simple, le principe de l'équité salariale est avancé parce qu'il nous semble injuste que les secrétaires et les préposées aux soins des enfants, par exemple, soient moins bien rémunérées que les concierges et les chauffeurs de camion.

L'équité salariale s'appuie sur la vieille notion de salaire égal pour un travail égal mais exige un salaire égal pour un travail de valeur égale. Elle couvre cette situation plus courante où les femmes et les hommes accomplissent des tâches différentes. Le salaire égal pour un travail de valeur égale signifie que des emplois à prédominance féminine soient comparés à des emplois à prédominance masculine en comparant les exigences au niveau d'aptitude, d'effort et de responsabilités et des conditions de travail. aux emplois différents qui ont la même valeur reconnue en termes d'exigences devraient comporter un même salaire.

Comment deux postes différents peuvent-ils avoir la même valeur? Le travail d'une secrétaire peut exiger moins d'effort physique et être accompli dans de meilleures conditions de travail que celui d'un concierge. Toutefois, les tâches accomplies par la secrétaire peuvent exiger un plus grand effort intellectuel, et comporter un haut niveau de responsabilité. Donc le poste de secrétaire pourrait obtenir un nombre identique de points au total à celui de concierge et devrait être rémunéré au même niveau.

L'écart est un indicateur de l'inégalité persistante entre les sexes et comporte des coûts économiques et sociaux énormes. Des gains inférieurs signifient un écart du revenu général entre les hommes et les femmes et un écart de pension pour les femmes âgées, puisque les femmes ne peuvent épargner autant que les hommes dans leur régime de retraite. Elles perçoivent des prestations plus faibles du Régime de pension du Canada et sont moins souvent membre d'un régime de pension privé. Elles sont plus souvent admissibles aux programmes

sociaux. En fin de compte, nous sommes tous et toutes perdants puisque la prospérité économique est moindre en raison des revenus d'impôt réduits et du pouvoir d'achat réduit. Un projet de recherche commandé par le Conseil consultatif révèle que l'inaction relativement à la disparité salariale fondée sur le sexe entraînait une perte importante de revenus fiscaux et un accroissement des dépenses au chapitre des programmes sociaux et de santé au Nouveau-Brunswick.

Le Conseil consultatif a demandé à GPI Atlantic d'examiner l'effet qu'aurait sur le Trésor public l'élimination de la discrimination salariale à l'égard des femmes dans notre province. Le Comité de modification des lois entendra un exposé sur l'étude la semaine prochaine. Voici un bref résumé des résultats de l'étude qui a été menée par M. Ather Akbari (docteur en économie) de l'Université St. Mary's.

L'étude s'est servie d'un écart salarial approximatif basé sur la discrimination pour estimer l'effet potentiel qu'aurait, sur le Trésor public provincial, l'introduction d'un programme visant à éliminer un tel écart. Elle a pris en compte les revenus fiscaux du gouvernement, les coûts liés aux soins de santé et les transferts gouvernementaux versés aux particuliers et aux familles.

Après examen des données démographiques, du marché du travail et des caractéristiques liées à la productivité (éducation, expérience de travail, état matrimonial, durée d'occupation des emplois, état de travail, statut syndical, taille de l'entreprise et de la zone résidentielle, industrie créatrice d'emplois et occupation), le taux de salaire versé aux Néo-Brunswickoises était, en moyenne, environ 17 % plus bas que celui versé aux hommes.

L'étude de GPI Atlantic a conclu que l'élimination de la disparité salariale entre les hommes et les femmes pourrait entraîner une augmentation d'environ 11 % en rentrée d'impôt sur le revenu des particuliers, provincial et fédéral, au Nouveau-Brunswick. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick pourrait recevoir environ 105 millions de dollars de plus au titre de l'impôt sur le revenu des particuliers, de la seule élimination de cet écart salarial. On pourrait s'attendre à ce que les recettes fiscales totales pour la province (qui comprennent l'impôt sur le revenu des particuliers, la taxe de vente, etc.) augmentent d'environ 226 millions de dollars. On estime que l'élimination de la discrimination salariale à l'égard des femmes pourrait créer 2 000 nouveaux contribuables au Nouveau-Brunswick. Ces contribuables seraient bien entendu des femmes dont le salaire serait assez élevé pour être imposé.

Selon certaines études, la pauvreté contribuerait à une détérioration de l'état de santé de la population. Ainsi, une étude menée en Nouvelle-Écosse a révélé que les personnes disposant d'un plus faible revenu consultaient davantage les médecins que celles des classes moyenne ou supérieure. À la lumière des résultats généraux présentés dans des documents traitant de l'impact des augmentations de revenu sur l'utilisation des soins de santé, on a estimé les économies qui pourraient être réalisées sur les frais de médecin, les frais hospitaliers et

l'ensemble des coûts liés aux frais de santé. L'étude de GPI Atlantic suggère que l'ensemble des économies de coûts liés aux frais de santé provenant d'un programme de non-discrimination au Nouveau-Brunswick pourrait atteindre 60 millions de dollars par année. Ces coûts comprennent les coûts des établissements de soins de santé, des professionnels de la santé, des médicaments, des immobilisations, de santé publique ainsi que les frais administratifs et les autres coûts liés aux frais de santé calculés comme une valeur résiduelle des économies globales.

Les transferts publics aux particuliers et aux familles dépendent du revenu et de la répartition démographique. On a fait des prévisions des économies possibles au chapitre des divers transferts de la province du Nouveau-Brunswick, prévisions qui reposent sur l'élimination de la disparité salariale entre les sexes. L'étude de GPI Atlantic a tenu compte des prestations pour enfants, des prestations du RPC, des prestations d'AE, de l'aide sociale, du crédit de TPS/TVH et de l'indemnisation des accidentés du travail. Dans certains cas, comme dans celui de l'indemnisation des accidentés du travail, des salaires plus élevés signifient des versements plus élevés par le gouvernement mais, dans l'ensemble, on peut s'attendre à ce que l'élimination de la discrimination salariale entre les sexes au Nouveau-Brunswick entraîne des économies de l'ordre de 19 millions de dollars en transferts gouvernementaux aux particuliers, ou d'environ 0,7 % des transferts totaux actuels au Nouveau-Brunswick.

Dans l'ensemble, on peut estimer les effets sur le Trésor public de l'élimination de la discrimination salariale entre les sexes au Nouveau-Brunswick en 2003 à environ 688 millions de dollars.

2. Des mesures proactives pour contrer la discrimination salariale

La rémunération inéquitable des emplois à prédominance féminine constitue une forme de discrimination. Le problème ne se corrigera pas, parce que les taux salariaux sont ancrés dans les milieux de travail largement non-syndiqués et peu d'employeurs désirent entreprendre des révisions de salaires susceptibles de produire les augmentations salariales. Dans l'absence d'incitatifs ou de contraintes, on ne devrait pas s'attendre à des améliorations adéquates des salaires. Il faut manifestement des mesures proactives pour éliminer la discrimination salariale.

Il y a longtemps qu'on adopte des politiques et des lois pour tenter de corriger le problème. Dans les années 1970 et 1980, le gouvernement du Canada a ratifié des accords internationaux qui garantissent le droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale (la Convention numéro 100 de l'Organisation internationale du travail, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations-Unies, et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, entre autres). Le Canada s'engageait ainsi à passer à l'action afin d'atteindre l'équité salariale. Les lois fédérales et provinciales sur les droits de la personne et la *Charte canadienne des droits et*

libertés incorporent des dispositions destinées à prévenir toute forme de discrimination sexuelle. Depuis 1978, les employeurs régis par le gouvernement fédéral sont assujettis aux dispositions sur l'équité salariale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est joint aux provinces dont la Nouvelle-Écosse, de l'Île du Prince Édouard et le Manitoba lorsqu'il a légiféré l'équité salariale pour la fonction publique en 1989. Les gouvernements de l'Ontario et du Québec ont adopté des lois sur l'équité salariale visant les employés du secteur privé ayant 10 employés et plus en 1990 et 1996 respectivement (CCH Canadian Master Labour Guide 2004).

Tout comme le salaire égal pour un travail égal prévient la discrimination contre les personnes, l'équité salariale a pour but de prévenir la discrimination contre les emplois. Un salaire égal pour un travail de valeur égale signifie que deux emplois ayant une valeur égale devraient comporter un salaire comparable. L'équité salariale nécessite une comparaison des emplois, à l'aide d'un système d'évaluation non-sexiste. Pour établir la valeur comparative de différents postes, on les évalue en décomposant leurs parties mesurables et en posant des questions sur la nature et les exigences des tâches. Quelles sont les compétences et la formation nécessaires pour remplir le poste? Le poste exige-t-il la résolution de problèmes? Quels sont les efforts physiques et intellectuels habituellement exigés par ce poste? La personne qui occupe le poste a-t-elle des comptes à rendre sur les résultats? Est-ce qu'elle est chargée de surveiller les employés ou l'argent? Les conditions de travail sont-elles difficiles ou dangereuses? Des points sont ensuite attribués pour les compétences requises, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail. Il deviendra alors évident si des rajustements de salaire sont justifiés. Lorsque le gouvernement du Nouveau-Brunswick a mis sa loi sur l'équité salariale en application au début des années 1990, 96 p. 100 des employés occupant des postes à prédominance féminine ont reçu un rajustement, les augmentations s'élevant en moyenne à 1,31 \$ l'heure. Certains groupes ont reçu des augmentations de plus de 25 p. 100, y compris les surveillants et surveillantes de cafétérias, les infirmiers et infirmières auxiliaires immatriculés, les diététiciens et diététiciennes et les conseillers et conseillères en ressources humaines (Gouvernement du N.-B. 1991).

Il faut étendre les principes de l'équité salariale au secteur privé ainsi qu'à tout le secteur public. Une position forte et proactive sur le problème de l'équité salariale est une composante essentielle d'une grande stratégie visant à remédier à l'inégalité entre femmes et hommes sur le marché du travail. Une loi sur l'équité salariale qui exige que les employeurs, tant du secteur privé que du secteur public, offre une rémunération juste à l'aide d'un processus d'évaluation non-sexiste des emplois pourrait être un outil important parmi d'autres mesures pour réduire l'écart salarial.

Depuis ses débuts, le Conseil consultatif a demandé une loi sur l'équité salariale et d'autres interventions gouvernementales pour combler l'écart salarial. Dès 1978, le nouveau

Conseil recommande que le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale soit intégré dans toute nouvelle législation sur les normes d'emploi (CCCFNB 1978-79). Dans une étude de 1983, le Conseil a analysé plusieurs emplois de la fonction publique et a conclu que la sous-évaluation de la plupart des emplois « féminins » et la sur-évaluation des emplois « masculins » relevait de la discrimination sexiste. Le Conseil s'est donné comme priorité majeure pour l'année 1985 l'éducation des gouvernements, des syndicats et des employeurs quant à la nécessité de légiférer pour contrer la discrimination salariale dans les secteurs privé et public. Cette même année, cette « plus flagrante » des pratiques discriminatoires d'emploi a fait l'objet d'un mémoire du Conseil. On y présente les éléments d'une disposition sur l'équité salariale pour intégration dans la loi provinciale sur les normes d'emploi (CCCFNB 1985, 1). En 1988, le Conseil demande au gouvernement de développer un plan pour l'implantation du salaire égal pour un travail de valeur égale dans le secteur privé (CCCFNB 1987-88). Une étude approfondie des causes, des conséquences et des actions pour combler l'écart salarial a été réalisée par le Conseil en 1996. Cette étude recommande une loi sur l'équité salariale ainsi que d'autres mesures, une position que le Conseil réitère dans les années à venir (CCCFNB 2001).

C'est parce qu'il s'agit toujours d'un enjeu primordial pour les femmes du N.-B. que le Conseil consultatif a mené une nouvelle campagne de sensibilisation du public sur l'écart salarial en 2002-2003. En poursuivant et en approfondissant les analyses antérieures du problème, cette campagne visait à fournir des renseignements sur la question et encourager le débat public sur les solutions. Des feuillets, des annonces télévisées, des affiches et d'autres matériaux éducatifs ont été offerts aux néo-brunswickois et aux néo-brunswickoises. La campagne s'appuyait sur quelques messages clés, dont « *Mettez votre fille devant les réalités de la vie : Donnez-lui 79% de l'allocation accordée à votre fils.* » Les employées et les membres du Conseil ont fait des présentations aux groupes à travers la province. Cette campagne et les efforts de sensibilisation du public et du lobbying de la Coalition pour l'équité salariale ont contribué à faire reconnaître que l'écart salarial et la discrimination salariale sont inacceptables.

En 2003, le Conseil consultatif s'est joint aux représentants et représentantes de tous les secteurs de la société néo-brunswickoise pour participer à la Table ronde de la ministre sur l'écart salarial. Le Conseil appuie les recommandations qui en ont découlé, comme le minimum requis pour potentiellement combler l'écart. Il est très important de noter qu'un tel groupe de personnes de divers milieux se sont mis d'accord que combler l'écart salarial constitue un impératif économique pour la province. Nous nous réjouissons qu'au N.-B. le débat entourant l'écart porte sur les meilleures solutions pour arriver à combler l'écart le plus rapidement possible. On n'en est plus à convaincre qu'il y a problème et qu'il faut agir.

La Table ronde recommande l'adoption d'un plan d'action comprenant des mesures visant la ségrégation professionnelle, les responsabilités familiales et la sous-évaluation du travail des femmes. On encouragerait les employeurs du secteur privé à entreprendre l'auto vérification

des salaires et de faire les ajustements nécessaires pour les emplois à prédominance féminine. Si après une période de cinq ans, le progrès vers l'atteinte des objectifs est inadéquat, la Table ronde recommande alors la législation.

Le plan proposé pourrait effectivement combler l'écart, s'il est mis en place avec des ressources et un cadre de responsabilisation et d'imputabilité adéquats.

Le Conseil consultatif a réfléchi sur les éléments essentiels à inclure dans une bonne initiative ou loi sur l'équité salariale. Elle doit d'abord être proactive, plutôt que basée sur les plaintes, c'est à dire, créer chez l'employeur une responsabilité d'agir, au lieu d'exiger que les employées et employés déposent des plaintes. L'expérience des efforts pour protéger contre la discrimination sous la loi provinciale des droits de la personne et des cas d'équité salariale sous la loi fédérale des droits de la personne souligne les faiblesses de l'approche du dépôt des plaintes. Le groupe de travail fédéral qui s'est penché sur la révision des dispositions fédérales sur l'équité salariale a récemment conclu qu'il faut un nouveau modèle législatif distincte et proactive de portée compréhensive, de la formation et appui adéquats en milieu institutionnel, des obligations de maintien, et de nouveaux organismes de surveillance spécialisés avec les ressources adéquates pour aider les employeurs à se conformer à la loi (Groupe de travail sur l'équité salariale 2004).

Une loi sur l'équité salariale doit également couvrir tous les travailleurs et travailleuses, offrant une protection aux employé-e-s à temps partiel, occasionnels, non-syndiqué-e-s et contractuel-le-s dans les secteurs privé et public. Il faut créer un organisme indépendant ayant le mandat de sensibiliser les employeurs et les employé-e-s, d'offrir des services de consultation et d'assurer la mise en application de la loi. La loi doit promouvoir l'application de méthodes efficaces d'évaluation des postes et assurer que les employé-e-s soient informé-e-s des résultats des évaluations. Il faut établir des mécanismes efficaces de contrôle et de mise en application y compris l'obligation pour les employeurs de fournir des rapports, afin d'assurer que l'équité sera atteinte, et l'obligation de maintien de l'équité une fois atteinte. Il faut prévoir un rôle dans le processus pour les syndicats, et fournir un service de consultation et de représentation afin d'encourager la participation des employé-e-s non syndiqué-e-s, contractuel-le-s et à temps partiel (CCCFNB 2002; ANFD 2002).

Nous pouvons tirer des leçons de l'expérience de l'Ontario et du Québec en matière de législation sur l'équité salariale. Ces lois ont eu un succès variable, surtout en raison d'une application et d'une surveillance inadéquates (Genge 1994; Chicha 2000). Si la vie relativement courte et l'application inégale de ces lois compliquent notre évaluation de leurs effets, les deux provinces ont néanmoins produit une richesse de documentation et d'expertise sur le sujet. On trouve de nombreux guides, des outils et des feuillets d'information destinés aux employeurs et aux employé-e-s sur les sites Internet des commissions sur l'équité salariale des deux provinces.

On pourrait également s'inspirer des initiatives vouées à l'équité salariale ailleurs au monde. Assurant un suivi aux recommandations de la Equal Pay Task Force du Royaume-Uni (1999-2001), le gouvernement britannique et sa Equal Opportunities Commission ont depuis 2001 produit des guides pour aider les employeurs à faire la révision des salaires, fixé des objectifs sur le nombre d'entreprises que devraient avoir complété l'examen de leurs systèmes de rémunération, créés des prix pour reconnaître les efforts d'employeurs individuels en vue de corriger les salaires injustes, poursuivi des efforts de surveillance et mené des campagnes de sensibilisation auprès des employeurs (Equal Opportunities Commission 2004; Brett et Milsome 2004).

Nous croyons que le projet de loi sous étude par le Comité permanent de modification des lois présente un cadre de travail raisonnable pour l'atteinte de l'équité salariale dans les secteurs privé et public. Il semble être basé sur une étude approfondie de l'expérience de l'équité salariale dans d'autres juridictions. Le projet de loi offrirait une couverture compréhensive, exigerait que les employeurs prennent des mesures proactives pour instaurer l'équité salariale et établirait une agence indépendante pour aider à promouvoir et à réaliser l'équité salariale dans la province. Ses dispositions méritent qu'on s'y attarde lors de la préparation des initiatives futures sur l'équité salariale.

3. Les autres mesures nécessaires pour combler l'écart salarial

Compte tenu du grand nombre de facteurs qui contribuent à l'écart salarial, il faudra, pour le combler, prendre des mesures sur divers plans.

L'élimination de la discrimination salariale est essentielle mais les lois ou les initiatives en faveur de l'équité salariale ne corrigent que cette part de l'écart – souvent estimé à la moitié – qui résulte de la sous rémunération des emplois dits traditionnellement réservés aux femmes. Il faudra s'attaquer également aux autres facteurs contribuant à l'écart, dont la ségrégation professionnelle et les responsabilités familiales.

Il serait possible de réduire l'écart salarial si un plus grand nombre de femmes exerçaient des professions et des emplois non traditionnels plus rémunérateurs. Il faut informer les filles et les femmes du salaire moyen versé pour certains emplois à prédominance masculine, comparativement au salaire offert pour les emplois à prédominance féminine exigeant le même nombre d'années d'études ou de formation. Il faut offrir aux groupes de filles et de femmes des possibilités de se familiariser avec les emplois non traditionnels. Les femmes devraient recevoir leur part des subventions et des places dans les programmes de formation non traditionnels. On doit offrir des programmes de préparation au travail non traditionnel pour les femmes qui auront à faire face aux préjugés en intégrant les domaines non traditionnels.

Les programmes d'équité en matière d'emploi doivent être mis en valeur au moyen de la loi, du respect de l'obligation contractuelle et d'incitatifs fiscaux pour aider les femmes à obtenir leur

juste part des contrats d'embauchage et des promotions dans tous les emplois. Seuls les employeurs réglementés par la loi fédérale sont tenus à créer l'équité en matière d'emploi pour les femmes, les Autochtones et les autres groupes qui sont victimes de discrimination sur le marché du travail.

L'amélioration de la situation des travailleurs pauvres aurait aussi un impact sur l'écart salarial. Si le salaire minimum était indexé et rajusté en fonction d'une norme objective, comme le seuil de pauvreté (seuil de faible revenu de Statistique Canada) – On améliorerait ainsi la situation de bon nombre de femmes à faible revenu. Des augmentations fixes (plutôt que des augmentations en pourcentage) aux travailleurs seraient plus justes envers les travailleuses pauvres. – Ces augmentations seraient favorables aux femmes qui occupent des emplois mal rémunérés. Si des salaires et des avantages égaux étaient versés aux travailleurs à temps partiel – Si les salaires et les avantages étaient calculés au prorata, les travailleurs à mi-temps recevraient la moitié du salaire et les avantages sociaux des travailleurs à temps plein. Enfin, la syndicalisation fait augmenter les salaires mais seulement une femme sur cinq au N.-B. est membre d'un syndicat. (CCCF NB 2004)

Souvent, les femmes sur le marché du travail sont désavantagées parce qu'elles ont des responsabilités familiales. Il faut rendre les lieux de travail des secteurs public et privé plus favorables à la famille. Tous les travailleurs, et plus particulièrement les femmes, ont besoin d'aide pour mieux concilier les exigences d'un travail rémunéré et les obligations familiales. On doit rendre accessibles dans toutes les régions des services de garde de qualité et à prix abordable. Des congés parentaux et d'autres programmes favorables à la famille doivent être mis en place pour permettre à tous les travailleurs de concilier les exigences du travail et les obligations familiales.

Conclusion

Un engagement à la création de l'égalité réelle entre les deux sexes passe par l'évaluation à sa juste valeur de la contribution de chacune et chacun et par l'élimination de l'écart entre les salaires moyens. De plus, comme l'a rappelé le rapport final de la Table ronde sur l'écart salarial, l'impératif économique justifie l'élimination de l'écart salarial. Notre récente étude démontre qu'un des résultats de la discrimination salariale à l'endroit des femmes est la dépense de sommes additionnelles et la perte de revenus d'impôt importants. Certains diront qu'il en coûterait trop pour combler l'écart salarial. Une telle discussion doit prendre en compte les coûts de l'écart actuel pour les femmes, les contribuables et l'économie. La situation exige qu'on s'attaque au problème persistant de l'écart salarial entre les sexes au moyen de mesures proactives fortes.

Appendice

Tableau 1 - Écart salarial : salaire horaire moyen des femmes et des hommes, N.-B., 1997 – 2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Femmes	11,40\$ (80,1%)	11,72\$ (81,5%)	11,85\$ (80,8%)	12,16\$ (77,7%)	12,45\$ (78,7%)	12,89\$ (80,9%)	13,34\$ (82,2%)
Hommes	14,24\$	14,38\$	14,66\$	15,65\$	15,81\$	15,93\$	16,22\$

*Taux horaire moyen pour tous les employés, à temps plein et à temps partiel; (taux horaire moyen des femmes en pourcentage du taux horaire moyen des hommes).

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active, 2003*, CD3t01an.

Tableau 2 -Écart salarial : gains annuels moyens des femmes travaillant à temps plein en pourcentage des gains des hommes, N.-B., 1971 – 2001

Année	Gains des femmes/gains des hommes
1971	62%
1975	62%
1980	66%
1981	64%
1982	66%
1983	66%
1984	65%
1985	64%
1986	64%
1987	65%
1988	69%
1989	62%
1990	66%
1991	66%
1992	70%
1993	62%
1994	64%
1995	65%
1996	69%
1997	69%
1998	71%
1999	71%
2000	73%
2001	72%
2002	72%

Source : Statistique Canada, *Tendances du revenu au Canada, 1980-2002*; Statistique Canada, *Gains des hommes et des femmes*.

Tableau 3 - Gains moyens des femmes en pourcentage des gains des hommes (salaire horaire moyen) selon le niveau de scolarité, N.-B., 2002

Plus haut niveau de scolarité atteint	Total (temps plein & temps partiel)	Travail à temps plein	Travail à temps partiel
Toutes les personnes	80,1%	80,4%	131,5%
Moins que diplôme d'études secondaires	71,5%	64,5%	*
Jamais à l'école	F	F	F
1 à 4 ans d'école primaire	F	F	F
5 à 8 ans d'école primaire	63,8%	62,6%	F
9 à 10 ans d'école primaire et secondaire	67,2%	64,6%	F
11 à 13 ans d'école primaire et secondaire, sans diplôme	80,2%	61,7%	F
Diplôme d'études secondaires	71,8%	73,2%	*
Études post secondaires, sans diplôme	80,5%	81,9%	*
Études post secondaires non-universitaires, sans certificat	84,3%	85,1%	F
Études universitaires, sans certificat	77,6%	78,6%	F
Certificat post-secondaire, non-universitaire	78,9%	78,2%	*
Certificat des métiers, école de formation, apprentissage	72,4%	72,3%	F
Collège communautaire, CEGEP, école des infirmières, etc.	80,0%	79,0%	*

Diplôme universitaire	79,5%	81,1%	F
Certificat universitaire inférieur au baccalauréat	F	F	F
Baccalauréat	79,1%	79,3%	F
Certificat universitaire supérieur au baccalauréat	F	F	F
Maîtrise	*	F	F
Diplôme en médecine, dentiste, médecine vétérinaire ou optométrie	F	F	F
Doctorat (PhD)	F	F	F

*Données pour hommes pas assez fiables pour être publiées.

F: données pas assez fiables pour être publiées.

Source: Statistique Canada, , *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*, Tableau personnalisé R2142OPS.

Tableau 4 - Taux horaire moyen pour quelques emplois à prédominance masculine et féminine, N.-B., 2003

Emplois à prédominance masculine	Emplois à prédominance féminine
Gardiens/gardiennes et personnel des services de protection : 16,20\$	Personnel de soutien familial et de garderie : 9,36\$
Personnel des métiers de la construction : 15,30\$	Chefs, cuisiniers/cuisinières, personnel des services des aliments et boissons, y compris le personnel de supervision : 8,20\$
Conducteurs/conductrices de machines dans la fabrication, y compris le personnel de supervision : 16,14\$	Personnel de bureau, y compris le personnel de supervision : 12,98 \$

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active, 2003*, Tableau CD3t01an.

Tableau 5 - Répartition selon le sexe et les groupes de profession*, N.-B., 1987, 2003

Profession	Femmes (%)		Hommes (%)	
	2003	1987	2003	1987
Santé	85%	83%	15%	17%
Affaires, finance et administration (y compris les emplois de bureau)	75%	70%	25%	30%
Ventes et services	61%	61%	39%	39%
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	65%	53%	35%	47%
Arts, culture, sports et loisirs	55%	52%	45%	48%
Gestion	38%	29%	62%	71%
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	27%	31%	73%	69%
Sciences naturelles et appliquées	19%	16%	81%	84%
Industries primaires	13%	12%	87%	88%
Métiers, transport et machinerie	4%	3%	96%	97%

*Employés à temps partiel et à temps plein. Travailleurs ou travailleuses en pourcentage du groupe de professions.

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active, 2003*, Tableau CD1t06an.

Documents consultés

Akbari, Ather H. 2004. *The Gender Wage Gap in New Brunswick*. Étude préparée pour GPI Atlantic, Halifax, N.-E.

Association nationale de la femme et du droit. 2002. *Mémoire de l'Association nationale de la femme et du droit au Groupe de travail sur l'équité salariale*. Ottawa: ANFD. Disponible en ligne: <http://www.anfd.ca/memoires.htm>

CCH Canadian Master Labour Guide. 2004. 18^e édition. Toronto: CCH Canadian Limited.

Brett , Sally et Sue Milsome. 2004. *Monitoring Progress on Equal Pay Reviews*. Manchester: Equal Opportunities Commission (Royaume-Uni). Disponible en ligne : http://www.eoc.org.uk/EOCeng/dynpages/researchTopic_Pay.asp

Chicha, Marie-Thérèse. 2000. *L'équité salariale: Mise en oeuvre et enjeux*. Cowansville, Québec: Les Éditions Yvon Blais Inc.

Commission de l'enseignement supérieur des provinces maritimes. 2004. « L'écart entre les diplômées et les diplômés universitaires dans les résultats associés à l'emploi. » *Tendances de l'enseignement supérieur dans les Maritimes*, vol. 3, n^o 1, mars. Disponible en ligne : http://www.mphec.ca/francais/pol_b.html

Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick. 1978-1979, 1987-88. *Rapport annuel*. Moncton : CCCFNB.

_____. 1983. *Une analyse du principe de la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes telle qu'appliquée à certains emplois dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick*. Moncton : CCCFN B.

_____. 1985. *Salaire égal pour un travail équivalent*. Moncton : CCCFNB.

_____. 1996. *L'écart salarial : Les causes, les conséquences, les actions*. Moncton : CCCFNB. Disponible en ligne : <http://www.acswcccf.nb.ca/french/acsw3.asp>

_____. 2001. *Grandir au féminin au Nouveau-Brunswick, , 1970-2000*. Moncton : CCCFNB. Disponible en ligne : <http://www.acswcccf.nb.ca/french/acsw3.asp>

_____. 2002a. *Comblent l'écart salarial : Trousse*. Fredericton : CCCFNB. Disponible en ligne : <http://www.acswcccf.nb.ca/french/acsw3.asp>

_____. 2002b. *Guide d'animation des groupes de discussion sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick*. Fredericton : CCCFNB.

_____. 2004. *Bulletin 2004 sur la situation des femmes au Nouveau-Brunswick*. Fredericton : CCCFNB. Disponible en ligne :

<http://www.acswcccf.nb.ca/french/acsw3.asp>

Drolet, Marie. 2001. *L'écart persistant : nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada*. Ottawa : Statistique Canada. Disponible en ligne : www.statcan.ca

Drolet, Marie. 2002a. *Le "qui, quoi, quand et ou" des écarts salariaux entre les hommes et les femmes*. Ottawa: Statistique Canada. Disponible en ligne : www.statcan.ca

Drolet, Marie. 2002b. *Mariage, maternité et rémunération : le choix du moment importe-t-il?* Ottawa: Statistique Canada. Disponible en ligne : www.statcan.ca

Equal Opportunities Commission (United Kingdom). 2004. *Policy statement: Taking Action on Equal Pay*. Disponible en ligne :

http://www.eoc.org.uk/EOCeng/dynpages/camp_pay.asp

Gender Equality Magazine (Magazine du programme d'égalité de la commission européenne (2002-2005), n° 11, 2001. Disponible en ligne :

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/mag11-en.pdf

Genge, Susan. 1994. *L'équité salariale au Canada : Les solutions. L'expérience des praticiennes et praticiens en équité salariale de divers syndicats*. Rapport préparé pour Développement des ressources humaines Canada et le comité spécial sur l'équité salariale du Congrès du travail du Canada.

Gouvernement de l'Ontario, Commission de l'équité salariale. Site Internet :

<http://www.gov.on.ca/lab/pec>

Gouvernement du Québec, Commission de l'équité salariale. Site Internet :

<http://www.ces.gouv.qc.ca>

Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Bureau de l'équité salariale. 1991. *Équité salariale : Résumé des activités du Comité d'orientation sur l'équité salariale*.

Grimshaw, Damian et Jill Rubery. 2001. *The Gender Pay Gap: Research Review*. Manchester: Equal Opportunities Commission. Disponible en ligne :

www.eoc.org.uk/EOCeng/dynpages/researchTopic_Pay.asp

Groupe de travail sur l'équité salariale. 2004. *L'équité salariale: une nouvelle approche à un droit fondamental* (Rapport final du Groupe de travail sur l'équité salariale). Ottawa: Groupe de travail sur l'équité salariale en vertu de l'autorisation du

ministre de la Justice et Procureur général du Canada, ainsi que de la ministre du travail. Disponible en ligne : <http://www.payequityreview.gc.ca>

Lewis, Debra J. 1988. *Just Give Us the Money: A Discussion of Wage Discrimination and Pay Equity*. Vancouver: Women's Research Centre.

Nations-Unies. 1966 (ratifié par le Canada en 1976). *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*.

Nations-Unies. 1979 (ratifié par le Canada en 1981). *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*.

New Zealand Ministry of Women's Affairs. 2002. *Towards Pay Equity: A Background Paper on Equal Pay for Work of Equal Value*. Disponible en ligne : <http://www.mwa.govt.nz>

Organisation internationale du travail. 1951 (ratifié par le Canada en 1972). Convention numéro 100 (*Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*).

Prentice, Alison et al. 1996. *Canadian Women : A History*. Toronto: Harcourt Brace & Company Canada.

Projet de loi 77: Loi sur l'équité salariale. 2004. Présenté par Elizabeth Weir, 1ère Session, 55^e législature, Nouveau- Brunswick, 52-53 Elizabeth II, 2003-2004. Disponible en ligne : <http://www1.gnb.ca/legis/bill/print-f.asp?legi=55&num=1&page=2>

Statistique Canada. 2003. *Revue chronologique de la population active*.

Statistique Canada. 1984. *Statistiques historiques du Nouveau-Brunswick*..

Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick. 2003. *Comblent l'écart salarial au N.-B. : Un impératif économique. Rapport final de la Table ronde sur l'écart salarial au N.-B.* Disponible en ligne : <http://www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/index-f.asp>