

FÉVRIER 2006

PAS ENCORE DE LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LE NOUVEAU-BRUNSWICK

Le 23 décembre 2005, le Comité de modification des lois remettait son rapport ne recommandant pas l'adoption du projet de loi 77, *Loi sur l'équité salariale* ([http://www.gnb.ca/legis/business/committees/reports/55-3/051222-la\(1\)-f.pdf](http://www.gnb.ca/legis/business/committees/reports/55-3/051222-la(1)-f.pdf)).

Le comité choisit d'appuyer les initiatives volontaires visant à réduire l'écart salarial et à promouvoir l'équité salariale sur le marché du travail. Il émet les recommandations suivantes (p.7) :



- Le comité recommande en conséquence de ne pas aller de l'avant, à ce stade-ci, avec le projet de loi 77, *Loi sur l'équité salariale*.
- Le comité recommande en outre que l'Assemblée législative exhorte le gouvernement à établir et à publier un rapport annuel sur l'avancement de l'exécution du Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial.
- Le comité recommande en outre que l'Assemblée législative exhorte le gouvernement à envisager l'opportunité, si les mesures volontaires du Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial ne donnent lieu qu'à des progrès limités, d'édicter une loi proactive portant réduction [sic] et l'écart salarial et promotion de l'équité salariale.

Le comité estime que le projet de loi comporte plusieurs éléments valables et bénéfiques qui pourraient aider à réduire l'écart salarial. Il convient que l'élimination de l'écart salarial permettra aux femmes de profiter de leurs droits garantis, rehaussera la productivité économique de notre province et améliorera la qualité de vie de tous les gens du Nouveau-Brunswick.

Malheureusement, les causes de l'écart salarial ont mal été définies dans le rapport. En effet, selon le Comité, la sous-évaluation du travail dans les catégories d'emplois à prédominance féminine n'est pas aussi important que deux autres facteurs : les responsabilités familiales des femmes, le regroupement d'emplois. Pourtant, selon une étude menée par l'économiste Ather Akbari (2004), 80% de l'écart salarial horaire entre hommes et femmes est dû à la discrimination.

Le Comité de modification des lois est composé de sept députés Conservateur et quatre Libéraux. Elizabeth Weir en faisait partie jusqu'à sa démission comme députée de Saint-Jean-Havre. Tous les membres du Comité ont accepté le rapport.

Préoccupée par la position des Libéraux sur le Comité, la Coalition a demandé une rencontre avec le chef du parti, Shawn Graham, prévue le 17 février... La plate-forme libérale provinciale lors des dernières élections prévoyait de légiférer dans les secteurs public et privé.

PLAN D'ACTION SUR L'ÉCART SALARIAL : LA COALITION RENCONTRE LA MINISTRE BLANEY



De gauche à droite : Cindy Lanteigne (coordonnatrice du plan d'action sur l'écart salarial) Marilyn MacCormack, Margaret Conrad, la ministre Margaret-Ann Blaney, Anne-Marie Gammon (présidente de la Coalition), Elizabeth Coburn, Joan McFarlane, Norma Dubé, Marylea MacDonald.

Lors de l'Assemblée générale de la Coalition, en juin 2005, Norma Dubé, sous-ministre adjointe à la Direction des questions féminines, avait invité les membres à proposer des façons de collaborer au plan d'action sur l'écart salarial. Suite à cette invitation, six membres de la Coalition et la coordonnatrice ont rencontré la ministre Blaney.

D'entrée de jeu, la Coalition a réitéré la nécessité d'adopter une loi pour assurer l'équité salariale et a indiqué, qu'à cet effet, elle poursuivrait ses activités. Les membres de la Coalition ont également affirmé être prêtes à faire avancer le dossier de l'équité salariale, dans la mesure du possible, au niveau de la surveillance (ou monitoring) indépendant du plan d'action, de l'éducation et du développement des outils d'évaluation de postes.

La ministre Blaney a répondu que le monitoring du plan d'action sera assuré d'une part, par les anciens membres

de la Table ronde, à l'exclusion de la Coalition et de la Fédération des travailleuses et travailleurs du N.-B., et d'autre part, par un organisme « indépendant des groupes de femmes et des employeurs ».

La Coalition doit maintenant se positionner quant à son rôle face au plan d'action sur l'écart salarial. À suivre ...

ÉQUITÉ SALARIALE AU FÉDÉRAL

« Est-ce que vous vous engagez à soutenir l'adoption immédiate d'une loi fédérale sur l'équité salariale, basée sur les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale » ?

Voilà une bonne question à poser à vos députés fédéraux nouvellement élus.

- Le système actuel sous la Loi canadienne des droits de la personne ne marche pas : les employeurs sous juridiction fédérale manipulent le système de sorte que les plaintes d'équité salariale traînent devant les tribunaux pendant 10, 15 et même 20 ans !
- Les femmes subissent encore une discrimination salariale éhontée.
- L'équité salariale est un droit fondamental qui doit être respecté dès maintenant !
- En 2001, le gouvernement fédéral a mis sur pied un Groupe de travail sur l'équité salariale. Ce dernier a fait une étude exhaustive de la question. En mai 2004, il a formulé d'excellentes recommandations prônant l'adoption d'une loi fédérale proactive sur l'équité salariale.
- Depuis mai 2004, les femmes attendent une action de la part du gouvernement – l'adoption d'une loi fédérale de l'équité salariale.

Les plates-formes du Nouveau Parti Démocratique et du Bloc Québécois comprenaient l'adoption d'une loi sur l'équité salariale. Celle du Parti Libéral faisait silence sur l'équité salariale, mais des candidats et candidates ont dit adhérer à l'engagement du gouvernement fait avant l'élection, à savoir celui de légiférer en 2006. Le Parti Conservateur, quant à lui, n'a fait aucune mention de l'équité salariale dans sa plate-forme.

Une loi sur l'équité salariale fédérale couvrirait les personnes sous juridiction fédérale, soit dans les secteurs tels que les banques, les télécommunications, le transport interprovincial et le gouvernement fédéral. Bien que cela représente un faible pourcentage de la main-d'œuvre, le gouvernement fédéral a le devoir d'agir comme chef de file.

NOUVELLES STATISTIQUES SUR L'ÉCART SALARIAL : LA COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE RÉCLAME DES CIBLES PRÉCISES POUR LE PLAN D'ACTION

L'écart salarial horaire entre les femmes et les hommes du Nouveau-Brunswick serait maintenant de 14,3 %, soit une diminution de 1,1 % par rapport à 2004, selon les statistiques divulguées hier par Statistique Canada (voir tableau et figure ci-dessous).

Anne-Marie Gammon, présidente de la Coalition pour l'équité salariale, se réjouit de cette nouvelle, mais rappelle qu'environ 80 % de cet écart est attribuable à la discrimination contre les femmes (Akbari 2004). « C'est encore beaucoup trop ! Il est essentiel que le gouvernement montre qu'il prend des mesures sérieuses pour éliminer cet écart », soutient-elle.

Près de huit mois après l'annonce du Plan d'action sur l'écart salarial, la province n'a toujours pas établi de cibles claires pour évaluer son progrès.

La ministre responsable de la condition de la femme, Margaret-Ann Blaney, dit que le gouvernement adoptera une loi sur l'équité salariale si le plan d'action n'obtient pas les résultats escomptés. Cependant elle n'a toujours pas précisé quels étaient les résultats escomptés.

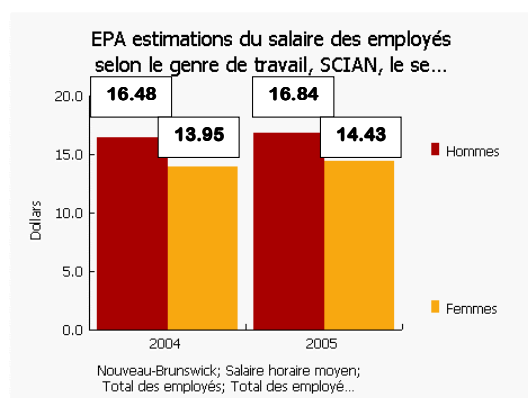
« Comment mesurer l'efficacité de ce programme public et l'engagement du gouvernement à l'équité salariale ? Ce serait trop facile, dans quatre ans et demi, de dire que les objectifs sont atteints si ceux-ci n'ont jamais été divulgués ! » dit Anne-Marie Gammon.

Par exemple, le plan d'action affirme que le « gouvernement surveillera le nombre d'employés payés en fonction des systèmes de rémunération équitable au Nouveau-Brunswick » afin d'évaluer ses progrès vers l'équité salariale. Mais...

- Combien d'employés le sont présentement ?
- Combien le gouvernement d'employés vise-t-il à atteindre ?
- Comment s'assurera-t-il que les employeurs ne diminueront pas les salaires des hommes plutôt que d'augmenter celui des femmes – un choix qui serait impossible dans le cadre d'une loi sur l'équité salariale mais qui n'est pas exclus dans le cadre de mesures volontaires ?

Autre exemple : le gouvernement souhaite réduire l'écart salarial entre les emplois les plus souvent occupés par les hommes et ceux qui le sont par les femmes.

- Quel est cet écart actuellement ?
- À combien le gouvernement veut-il le réduire ?



Salaire ¹	Sexe	2005
Salaire horaire moyen	Hommes	16,84
	Femmes	14,43

Source : Statistique Canada ; CANSIM, tableau 282-0072

JOURNÉE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE



Le Comité Femmes et Droit de l'Université de Moncton a profité de la Journée de l'équité salariale pour sensibiliser la population universitaire à l'écart salarial existant entre les femmes et les hommes du Nouveau-Brunswick. Le Comité a organisé une vente de pâtisserie où les femmes payaient 0,85 \$ et les hommes, 1,00 \$ pour illustrer l'écart salarial. Bravo au Comité pour cette belle initiative !

CONFÉRENCE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE AU QUÉBEC

Le 11 novembre 2005, la présidente de la Commission de l'équité salariale du Québec, Rosette Côté, a donné une conférence à Moncton. Organisée conjointement par la Coalition et le Conseil consultatif sur la condition féminine, la conférence a porté sur les retombées de la loi sur l'équité salariale, cinq ans après sa mise en vigueur.

Selon Mme Côté, la mise en application de la loi a permis un ajustement salarial de 8 % en moyenne chez les travailleuses des petites et moyennes entreprises. Cette dernière a également constaté que l'équité salariale a engendré plusieurs avantages en faveur des employeurs et de leurs entreprises. En effet, les programmes d'équité salariale permettent aux employeurs d'offrir un meilleur climat de travail, d'acquérir une meilleure connaissance du travail du personnel et d'établir une politique d'emploi juste. Mentionnons aussi que l'application de l'équité salariale coûte moins de 1000 \$ par petite entreprise.

MARCHE MONDIALE DES FEMMES



Le 17 octobre dernier, la Coalition s'est jointe aux organismes Support aux parents uniques et Front Commun pour la justice sociale afin de mobiliser les femmes de la province à l'occasion du 5^e anniversaire de la Marche mondiale des femmes 2000. Des comités s'étaient formés dans sept villes (Bathurst, Campbellton, Edmundston, Fredericton, Miramichi, Moncton et Saint-Jean), mobilisant plus de 40 personnes. On estime qu'environ 600 personnes ont pris part aux activités qui se sont tenues à travers la province. Notons que la Coalition a profité de l'occasion pour soulever la question de l'équité salariale. Merci à toutes les bénévoles qui ont fait de cet événement un succès !

QU'ONT-ELLES (ILS) DIT ?

Sur l'équité salariale au Québec :

« 85% des employeurs disent avoir mis en place des programmes d'équité salariale à cause de la Loi sur l'équité salariale [du Québec] ». Rosette Côté, présidente de la Commission de l'équité salariale du Québec, RDI en direct, le 8 novembre 2005.

Sur l'équité salariale au N.-B. :

« L'approche prise par le gouvernement afin d'éliminer l'écart salarial et l'équité salariale est une approche volontaire ou coopérative ». Jody Carr, député provincial d'Oromocto et président du Comité de modification des lois, cité dans le Times & Transcript, le 23 décembre 2005.

Sur le rapport du Comité de modification des lois :

« Je pense que c'est une défaite pour les femmes du Nouveau-Brunswick puisque ce sont elles qui en sont directement affectées ». Allison Brewer, chef du Nouveau Parti Démocratique du N.-B., citée dans le Daily Gleaner, le 23 décembre 2005.

Sur l'équité salariale :

« Ceci n'est pas un enjeu féminin. C'est un enjeu social ». Margaret-Ann Blaney, ministre responsable de la condition de la femme du N.-B., citée dans le Telegraph Journal, le 23 décembre 2005.

À INSCRIRE À VOTRE CALENDRIER

L'AGA de la Coalition se tiendra le samedi, 3 juin 2006
(endroit à confirmer)

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier nos bénévoles : Catherine Boucher qui a rédigé et mis en page ce bulletin, Noëlla Richard, qui l'a traduit, ainsi que Thérèse Gautreau, Irene Khor et Caroline Duclos, qui ont préparé l'envoi postal.

