



**Mémoire de la Société des Acadiens  
et Acadiennes du Nouveau-Brunswick**

présenté aux

**Audiences publiques  
sur l'adoption d'une loi sur l'équité salariale**

Fredericton (Nouveau-Brunswick)  
Le 18 novembre 2004

## **Mémoire présenté au Comité permanent de modification des lois dans le cadre des audiences publiques sur l'adoption d'une loi sur l'équité salariale**

Monsieur le Président, Membres du comité,

La Société des Acadiens et Acadiennes du Nouveau-Brunswick (SAANB) remercie le Comité permanent de modification des lois d'avoir organisé cette consultation publique sur l'adoption du projet de loi 77, *Loi sur l'équité salariale* et salue le gouvernement d'avoir mis sur pied ce comité. La SAANB se réjouit de pouvoir y faire entendre son point de vue.

Nous saluons également la persévérance de la députée de Saint John Harbour, M<sup>me</sup> Elizabeth Weir qui, en juin dernier, présentait le projet de loi en première lecture à l'Assemblée législative.

La SAANB, forte de ses 20 000 membres et de la reconnaissance que lui accorde la société civile, est présente dans toutes les régions de la province du Nouveau-Brunswick. Depuis sa fondation, en 1973, son but demeure toujours la promotion et la défense des droits et des intérêts, de même que le développement de la communauté acadienne de la province.

### **Appuis répétés de la SAANB en faveur de l'équité salariale**

#### ***Union des femmes pour l'Équité salariale***

En juin 2000, la SAANB appuie l'Union des femmes pour l'équité salariale dans sa demande en faveur de l'adoption d'un projet de loi sur l'équité salariale. Cette année-là, notre organisme signe un Contrat de solidarité sociale exigeant que l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick adopte et promulgue une loi sur l'équité salariale.

#### ***Manuel de politiques et procédures de la SAANB***

En 2002, sur la recommandation d'un comité employé/employeur, la SAANB reconnaît le bien-fondé des principes d'équité, notamment entre les femmes et les hommes. Conséquemment, toute différence de traitement ou de rémunération doit être justifiée selon la tâche, l'expertise, les qualifications et l'expérience de la personne occupant le poste.

#### ***Campagne électorale provinciale 2003***

Le 23 mai 2003, dans un communiqué exprimant des préoccupations d'ordre économique, la SAANB affirme son appui aux groupes sociaux qui oeuvrent en faveur de l'obtention de l'équité salariale dans la province et salue les efforts du secteur économique en vue d'éliminer l'écart salarial.

### ***Coalition pour l'équité salariale***

Au printemps 2004, le Bureau de direction de la SAANB adopte une proposition réitérant son appui à la Coalition pour l'équité salariale, laquelle demande que soit promulguée une loi sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

### ***Convention 2004 de la société acadienne***

En octobre dernier, à l'occasion de la Convention 2004 dont elle est l'organisatrice, la SAANB réitère son appui en faveur d'une loi sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

## **Portée de la loi sur l'équité salariale**

Comme vous pouvez le constater, la SAANB croit fermement à la nécessité d'une loi sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick. La SAANB se rallie à la définition d'« équité salariale » de la Coalition, et à son instar, demande la mise en oeuvre d'une loi qui ait une portée bien définie et se caractérise comme suit :

- ***Une loi proactive***, c'est-à-dire une loi en vertu de laquelle tous les employeurs des secteurs public et privé 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 proactive plutôt que de réactive lorsque sa mise en oeuvre ne nécessite pas le dépôt de plaintes par les employés.
- ***Une loi inclusive***, c'est-à-dire une loi à laquelle tous les employeurs des secteurs public et privé doivent se conformer, permettant ainsi à toutes les employées à temps plein et à temps partiel, permanentes ou temporaires, 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'est-à-dire une loi qui donne clairement la responsabilité à tous les employeurs des secteurs public et privé d'assurer le maintien à long terme de l'équité salariale.
- ***Une loi qui assure la participation des employés au travail de maintien de l'équité salariale*** en prévoyant la création, par tous les employeurs des secteurs public et privé, d'un comité pour l'équité salariale paritaire où les employés des deux sexes, les associations accréditées et l'employeur seront représentés. Le comité pour l'équité salariale est chargé de la mise en oeuvre et du maintien du programme d'équité salariale.

- **Une loi mise en œuvre par une organisation indépendante**, c'est-à-dire une loi dont l'application et la mise en œuvre sont facilitées et surveillées par une Commission pour l'équité salariale créée spécialement à cette fin. Cette Commission dispose de ressources financières et humaines et de pouvoirs suffisants pour remplir son mandat.
- **Une loi qui prévoit une période préparatoire 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'intention des employeurs et des employés féminins et masculins. Cette période de préparation commencerait immédiatement après l'adoption de la loi sur l'équité salariale

Lorsque le Nouveau-Brunswick aura adopté la loi sur l'équité salariale, les organismes tels que le nôtre pourront bénéficier pleinement de son cadre de mise en œuvre. Aussi, les citoyens et les citoyennes du Nouveau-Brunswick oeuvrant dans tous les secteurs d'activité en bénéficieront et, par ricochet, la province entière s'en trouvera enrichie.

## Conclusion

Il y a 105 ans – en 1899 donc –, le premier ministre Emmerson du Nouveau-Brunswick déclarait que l'inéquité salariale pour les femmes relevait de la discrimination. À la veille de 2005, en ce début de vingt et unième siècle, la SAANB croit que le gouvernement Lord saura saisir l'occasion qui lui est offerte de régler une injustice historique trop longtemps inavouée et rejetée par un trop grand nombre de gouvernements successifs.

Membres du Comité, la SAANB compte sur votre sens de la justice et votre bonne volonté. Nous sommes persuadés que vous saurez faire comprendre à nos élus l'urgence d'agir et de faire preuve de justice envers toute la population du Nouveau-Brunswick.

Notre gouvernement est conscient que l'équité salariale entre hommes et femmes est une valeur humaine fondamentale qui dépasse les enjeux d'un simple équilibre budgétaire. Notre gouvernement est conscient que les femmes sur le marché du travail contribuent, elles aussi, à la création de la richesse provinciale. L'équité salariale est le terreau qui fera fleurir l'espoir d'une plus grande richesse à tous les égards pour l'ensemble des gens du Nouveau-Brunswick.

Mesdames et Messieurs, merci de m'avoir permis de représenter la SAANB.

Adrienne Deveau,  
Déléguée au statut de la femme  
SAANB