

**Mémoire présenté  
à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick  
par la Coalition pour l'équité salariale  
le 13 février 2003**

**Introduction**

La Coalition pour l'équité salariale du N.-B., regroupement d'organismes et de personnes qui demande l'adoption d'une loi provinciale pour assurer l'équité salariale dans tous les secteurs, est heureuse de profiter de l'occasion offerte par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour proposer des améliorations au cadre législatif actuel.

La Coalition désire apporter sa contribution à quelques questions plus spécifiques. Elle souhaite :

- 1) que le droit à l'équité salariale - un salaire égal pour un travail de valeur équivalente - soit clairement énoncé dans une nouvelle charte des droits de la personne ;
- 2) que les procédures à suivre pour faire reconnaître les droits de la personne représentent moins de difficultés et ne menacent pas la sécurité sociale et économique des personnes les plus vulnérables.

Notre mémoire fera premièrement état de la situation au sujet de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick. Ensuite, les changements proposés seront argumentés et la conclusion reprendra les principaux points apportés.

**L'équité salariale au Nouveau-Brunswick**

Tout comme dans la plupart des autres provinces, le Nouveau-Brunswick a encore du chemin à parcourir en matière d'équité salariale. Présentement, l'écart salarial horaire entre hommes et femmes y est de 3,36 \$, soit 21 % (Statistique Canada, 2001). Comme on le sait, l'écart est plus élevé dans les milieux non-syndiqués. Ainsi, l'écart salarial moyen (basé sur le taux horaire des employés à temps complet et à temps partiel) entre les hommes et les femmes syndiqués est de 11%, tandis que les travailleuses non-syndiquées gagnent en moyenne 26% de moins que les travailleurs non-syndiqués. Or, il est estimé que seule une travailleuse sur cinq au Nouveau-Brunswick est membre d'un syndicat (Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick, 2002).

Présentement, seule une petite partie de la population néo-brunswickoise est protégée par une loi assurant l'équité salariale : les employés relevant de la compétence fédérale et les employés de la partie I de la fonction publique du N.-B.

Notons d'abord qu'environ 10 % de la main-d'oeuvre canadienne tombe sous la compétence fédérale. Les proportions sont semblables au Nouveau-Brunswick. Cette partie de la main-d'oeuvre est couverte par l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, entrée en vigueur en 1977, et l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* qui explique les modalités d'application de l'article 11. Un groupe de travail fédéral procède présentement à la révision de ces dispositions. L'une des revendications de plusieurs groupes, dont la Coalition pour l'équité salariale du N.-B., est

de rendre la loi pro-active. Le système de plaintes actuel s'avère coûteux et peu efficace pour assurer l'équité salariale. Le cas de l'Alliance de la fonction publique du Canada en témoigne.

Au niveau provincial, c'est en 1989 que le gouvernement du Nouveau-Brunswick a adopté la *Loi sur l'équité salariale* couvrant uniquement le personnel de la Partie I des services publics du Nouveau-Brunswick, c'est-à-dire le personnel direct des ministères. Cette loi ne couvre ni la partie II (éducation) ni la partie III (santé) ni la partie IV (corporations de la Couronne) de la fonction publique, et encore moins le secteur privé. De plus, elle n'assure pas le maintien de l'équité salariale au fil du temps.

En juin 2002, suite aux revendications de la Coalition en faveur d'une loi sur l'équité salariale, le gouvernement provincial a mis sur pied une table ronde sur l'écart salarial qui réunit, entre autres, des représentants et représentantes des employeurs, des syndicats, du Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick et de la Coalition pour l'équité salariale. Au cours de la dernière année, le gouvernement a quand même tenu à préciser qu'il n'avait aucunement l'intention de légiférer que ce soit dans le secteur privé ou public.

La Coalition pour l'équité salariale reconnaît que la table ronde a le potentiel d'améliorer la situation des femmes, mais elle rappelle que l'équité salariale demeure un droit non négociable, et que le gouvernement provincial se doit de le respecter.

## **Le droit à l'équité salariale**

Le Canada a déjà signé plusieurs conventions internationales qui spécifient le droit à l'équité salariale, dont celles-ci :

- *Convention sur l'égalité de rémunération, 1951*, adoptée en 1951 par la Conférence générale de l'OIT et ratifiée par le Canada en 1972.

L'article 2 de la *Convention* spécifie que : « chaque membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale. ».

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

L'article 7 de ce pacte dit : « Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment: a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs: i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération

qu'eux pour un même travail. »

- *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, adoptée en 1979 et ratifiée par le Canada en 1981

L'article 11 stipule que : « Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier: [...] (d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail ».

- *Plate-Forme d'Action de Beijing (1995)*

La mesure no 165 souligne que « les gouvernements devraient : a) adopter et appliquer des lois consacrant le principe de la rémunération égale des femmes et des hommes pour un travail égal ou de valeur égale » et la mesure no 178 dit que « les gouvernements, les employeurs, les employés, les syndicats et les organisations de femmes devraient: a) Veiller à l'application des lois et des directives et encourager l'adoption spontanée de codes de conduite qui garantissent que les normes internationales de travail, telles que la Convention No 100 de l'Organisation internationale du Travail concernant l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, s'appliquent aussi bien aux travailleuses qu'aux travailleurs. »

- *Programme d'action du sommet mondial pour le développement social (1995)*

Le programme d'action réitère que les gouvernements devraient, entre autres respecter « l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale ».

Au niveau fédéral, tel que mentionné plus tôt, l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* reconnaît l'équité salariale comme un droit, ce qui est moins clair au niveau provincial. Pourtant, comme le rappelle le document *Trente-cinq ans et toujours de l'avant !*, « ces documents créent des obligations pour les administrations canadiennes aux niveaux fédéral, provincial et local ». C'est dire que la province du Nouveau-Brunswick doit assurer le respect du droit à l'équité salariale - un des droits de la personne reconnus au niveau international.

Jusqu'ici, la Coalition pour l'équité salariale considère que le gouvernement provincial ne s'est toujours pas doté d'instruments efficaces pour assurer l'équité salariale. La loi sur l'équité salariale de la province ne couvre qu'une petite partie de la main-d'oeuvre. De plus, à notre avis le *Code des droits de la personne* du N.-B., ne contient pas d'article qui donne droit à l'équité salariale. Il faut clairement énoncer le droit des femmes à un salaire égal pour un travail de valeur équivalente.

Il est temps que le Nouveau-Brunswick agisse. D'ailleurs, l'Organisation des Nations Unies souligne les « insuffisances de la protection juridique des droits que le Pacte reconnaît aux femmes, notamment l'absence de loi obligeant les employeurs à verser un salaire égal pour un travail d'égale valeur dans certaines provinces et certains territoires » au Canada (*Observations finale du Comité des*

*droits économiques, sociaux et culturels : Canada, 1998).*

### **Vers une application pro-active**

À notre avis, le processus basé sur les plaintes protège difficilement les droits de la personne, y compris le droit à l'équité salariale. En effet, nous avons observé que de nombreuses femmes se sentent trop vulnérables pour porter plainte, surtout sur une base individuelle. Elles craignent de perdre leur emploi et même leur réputation de bonnes employées si elles portent plainte contre leur employeur. Dans une économie régionale, où "tout le monde connaît tout le monde", il est souvent plus facile de chercher un nouvel emploi que de contester la discrimination. Et ce, même pour le droit à la parité salariale - un salaire égal pour un travail égal - un principe pourtant bien établi dans les mentalités de la population néo-brunswickoise et dans la *Loi sur les normes d'emploi* du N.-B.

C'est pourquoi nous encourageons des modifications au processus qui allégeraient le fardeau des victimes de discrimination. Entre autres, nous appuyons la recommandation du rapport Ferris, *Pour faire du monde notre famille* (1989), qui proposait que la Commission puisse entamer des plaintes de son propre chef. Il est de notre avis que l'application de la loi sur les droits de la personne doit prendre en considération la position vulnérable des femmes et des minorités afin de les protéger de façon plus adéquate.

En ce qui concerne l'équité salariale, il faudrait éventuellement une approche pro-active, comme celle adoptée en Ontario et au Québec. Dans ces provinces, les employeurs sont tenus de soumettre leur plan d'équité salariale à une Commission de l'équité salariale. Ainsi, les victimes d'iniquité n'ont pas à faire la preuve de la discrimination dont elles sont l'objet. Une approche pro-active permettrait de mieux contrer la discrimination systémique qui mène à la sous-valorisation du travail des femmes et à sa sous-rémunération.

Dans le même ordre d'idée, le *Code des droits de la personne* devrait accepter les recours collectifs, comme le fait la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. Les employées et employés sont dans une position vulnérable, particulièrement dans les milieux non-syndiqués et dans les plus petites localités où il y a peu d'employeurs. Ces personnes sont facilement intimidées à l'idée de porter une plainte individuelle.

De plus, la discrimination systémique affecte des groupes de personnes. Ainsi, dans un milieu de travail, ce sont souvent toutes les femmes qui exercent une même fonction qui sont sous-payées. Il serait donc plus juste d'accorder un recours collectif plutôt que de mettre le fardeau sur les épaules d'une seule plaignante ou d'un seul plaignant.

### **Conclusion**

En conclusion, la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick compte sur la Commission des droits de la personne pour proposer des changements au cadre législatif actuel afin qu'éventuellement, le respect du droit à l'équité salariale devienne réalité pour toutes les Néo-

Brunswickoises et les Néo-Brunswickois.

La Coalition espère que ces changements incluront la reconnaissance de l'équité salariale comme un droit ainsi que des procédures plus aptes à protéger les personnes vulnérables. Nous croyons que ces changements permettraient au Nouveau-Brunswick de mieux respecter les engagements internationaux du Canada et de favoriser une société plus juste.