



Coalition pour l'équité salariale
Coalition for Pay Equity

51, rue Williams, Moncton, N.-B. E1C 2G6
Tél. : 506.855.0002 / Téléc. : 506.854.9728
coalitio@nb.sympatico.ca / www.equite-equity.com

Une loi sur l'équité salariale : Afin que les femmes participent à l'autosuffisance et... en profitent !

Consultation pré-budgétaire
Beresford, 5 février 2008

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est un regroupement d'individus et d'organismes qui demande au gouvernement provincial d'adopter une loi sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé.

Nous remercions le Ministre des finances de nous accorder cette opportunité de présenter notre point de vue sur les enjeux reliés au budget provincial.

Comme le Groupe de travail sur l'autosuffisance le faisait remarquer dans son premier document de réflexion : « **Le salaire est primordial**; en l'absence de cette parité économique, les autres facteurs tel que le mode de vie ou un court rayon de migration quotidienne ne comptent pour rien. Pour attirer ou conserver des travailleurs, les employeurs de gens de métier ou de professionnels devront payer des salaires comparables aux endroits qui leur font la concurrence » (p.8).

La Coalition pour l'équité salariale désire attirer votre attention sur l'importance d'attirer ou conserver les **travailleuses** au Nouveau-Brunswick et d'assurer l'équité salariale comme l'un des moyens pour y parvenir.

Apport des femmes dans l'économie

Il ne faudrait pas négliger l'apport des femmes à l'économie du Nouveau-Brunswick. **En 2005, 59 % des femmes du N.-B. de 15 ans et plus étaient sur le marché du travail**, comparativement à 68 % des hommes du même âge.

En 2006, la revue *The Economist* constatait que **l'augmentation de l'emploi féminin dans les pays riches a été le principal moteur de la croissance économique** au cours des dernières décennies. L'impact de la participation des femmes au marché du travail devance même celui des nouvelles technologies. Pour faciliter la pleine participation des femmes au marché du travail, il faut des politiques salariales et familiales appropriées.

On estime qu'**environ 70 % des Néo-Brunswickoises occupent des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins**. Plusieurs, en effet, sont dans des domaines essentiels au bien-être de la population. L'éducation et la santé en sont des exemples. L'accès à de bons établissements d'enseignement et aux soins de la santé constitue un des facteurs les plus importants pour retenir les résidents du Nouveau-Brunswick. En fait, c'est le personnel qui fait la qualité de l'éducation et des soins de santé et une grande partie de ce personnel est féminin. Sur le marché du travail, les femmes se retrouvent aussi massivement dans les soins à la petite enfance ou aux personnes âgées. Les services de bureau et la vente au détail constituent d'autres espaces de travail traditionnellement féminin.

Malheureusement, **de nombreux emplois traditionnellement ou majoritairement féminins sont sous-payés comparativement aux emplois de même valeur mais traditionnellement ou majoritairement occupés par des hommes**. On pourrait en conclure que les femmes doivent simplement être réorientées vers des emplois plus payants. Nous appuyons certainement les mesures d'équité en matière d'emploi, qui favorisent l'accès aux emplois non traditionnels pour les femmes et groupes minoritaires. Cependant, les emplois traditionnellement ou majoritairement féminins sont essentiels et les besoins qu'ils comblent ne seront pas éliminés lorsque les femmes investiront d'autres domaines. Il faut qu'ils soient payés à leur juste valeur pour assurer une relève.

Une loi sur l'équité salariale est un élément essentiel à la pleine participation des femmes sur le marché du travail. L'équité

salariale est un salaire égal pour un travail de valeur équivalente. Une loi sur l'équité salariale exige que l'employeur effectue des évaluations de postes pour comparer la valeur des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins avec celle des emplois traditionnellement ou majoritairement masculins, puis ajuste les salaires des emplois féminins s'ils sont sous-payés comparativement aux emplois masculins. Les évaluations de postes prennent en compte quatre facteurs : **compétences, responsabilités, efforts, conditions de travail.**

Les avantages de l'équité salariale

Selon un rapport du World Economic Forum, **plus il y a d'égalité, plus l'économie d'un pays est compétitive**¹. Présentement, l'écart salarial horaire entre les hommes et les femmes du Nouveau-Brunswick est de 12 %. Suite à une étude menée en 2004, l'économiste Ather Akbari concluait qu'environ 80 % de l'écart salarial du Nouveau-Brunswick était « inexplicable ». Les économistes s'entendent généralement pour attribuer cette part à la discrimination. L'iniquité salariale est une forme de discrimination qui contribue à l'écart salarial.

L'iniquité salariale comporte des coûts évidents pour les femmes et les hommes qui occupent des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins. **Elle a un impact direct sur la pauvreté, la santé et la violence faite aux femmes ainsi que sur la santé et l'appauvrissement des enfants.** Une loi sur l'équité salariale contribue à réduire ces coûts en augmentant le salaire de certaines travailleuses qui vivent actuellement sous le seuil de la pauvreté.

L'iniquité salariale entraîne aussi des coûts sociaux importants : impôts non perçus, frais de santé plus élevés, participation moins élevée des femmes au marché du travail, plus de roulement du personnel, moins d'attachement des femmes au marché du travail. En effet, il faut bien admettre que **le travail à temps partiel et la retraite anticipée deviennent plus attirants lorsque le salaire ne récompense pas** la compétence, les responsabilités, les conditions de travail et les efforts fournis.

Le gouvernement exprime son inquiétude face à l'exode des Néo-Brunswickois. Évidemment, **l'emploi et le salaire des femmes**

¹ Global Gender Gap Report. 2006.

entrent dans l'équation quand une famille prend la décision de s'établir au Nouveau-Brunswick ou de quitter la province. Cependant, quand l'iniquité salariale fait en sorte que les emplois traditionnellement ou majoritairement féminins sont sous-évalués et sous-payés, le salaire des personnes concernées pèse moins lourd dans la balance.

Une loi sur l'équité salariale assurerait des salaires concurrentiels pour les emplois traditionnellement ou majoritairement féminins. **Le Québec et l'Ontario ont déjà de telles lois couvrant les secteurs public et privé, ce qui contribue à améliorer les conditions des familles qui y déménagent.**

En améliorant les conditions salariales des travailleuses, **une loi sur l'équité salariale permettrait aux employeurs de conserver leur personnel, de recruter de nouvelles employées beaucoup plus facilement et inciterait les jeunes femmes à développer leur carrière dans la province.**

Ather Akbari estimait, dans son étude de 2004, que l'élimination de la discrimination salariale contre les femmes se traduirait par une **augmentation de 226 millions de dollars en impôt provincial et en taxes de ventes²**, grâce aux salaires plus élevés des femmes. Les **épargnes effectuées dans le secteur de la santé** grâce à l'élimination de la discrimination salariale pourraient atteindre jusqu'à 60 millions de dollars³ (voir le résumé de la recherche de M. Akbari en annexe). En effet, le revenu est un important déterminant de la santé.

De plus, **l'équité salariale augmenterait le pouvoir d'achat** des personnes qui occupent des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins, ce qui représenteraient des retombées économiques non négligeables.

Il a aussi été démontré que **suite à l'application d'un exercice d'équité salariale, les employeurs notent des bénéfices tels que la clarification des descriptions de postes, un système de rémunération plus moderne et de meilleures relations de travail.**

² Ather H. Akbari. 2004. L'écart salarial entre les sexes au N.-B. Étude préparée pour GPI Atlantic, Halifax, N.-É.

³ Ibid.

Une loi proactive sur l'équité salariale s'avère un puissant levier

L'Organisation internationale du travail a récemment étudié trois mécanismes d'équité salariale dans six différents pays⁴. Dans tous les cas, les employeurs ont résisté aux changements et un certain nombre ne se sont pas conformés. Cependant, **le modèle qui obtient les meilleurs résultats est une loi proactive, c'est-à-dire une loi qui demande aux employeurs de suivre des directives précises pour assurer l'équité salariale.** Les juridictions qui ont adopté des mécanismes basés sur les plaintes arrivent à une participation limitée des employeurs. Finalement, les modèles basés sur des mesures volontaires visant à réduire la discrimination n'obtiennent que très peu de résultats.

En matière d'équité salariale, l'Ontario et le Québec font figure de chefs de file puisque ce sont les seules provinces canadiennes qui ont adopté une loi couvrant à la fois les secteurs public et privé.

En novembre dernier, le ministre du Travail du Québec a remis un rapport sur les effets de la *Loi sur l'équité salariale*, adoptée en 1996. Le rapport était intitulé : « La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir »⁵. Selon ce rapport, en cinq ans d'application de la *Loi*, la moitié des entreprises québécoises ont terminé leur exercice d'équité salariale. **Le rapport du Québec démontre que la *Loi* apporte des effets positifs et propose de poursuivre les efforts du gouvernement pour soutenir les entreprises et les travailleuses là où la loi n'a pas encore été appliquée.**

Toujours selon le rapport, **les ajustements salariaux moyens sont de 6,5 %** et les frais administratifs et les ajustements salariaux représentent des coûts raisonnables pour les entreprises. Dans 70 % des cas, l'augmentation de la masse salariale de l'entreprise privée était inférieure à 1,5 %.

Les petites entreprises considèrent souvent ne pas avoir les moyens ou le besoin d'une gestion plus structurée des ressources humaines, mais après avoir réalisé un exercice d'équité salariale, plusieurs

⁴ Mary Cornish. 2007. Closing the Global Gender Pay Gap: Securing Justice For Women's Work. (will be published in the April, 2007 issue of the Journal of Comparative Labor Law and Policy)

⁵ Ministère du travail du Québec. 2006. La Loi sur l'équité salariale du Québec : un acquis à maintenir. Faits saillants : <http://www.ces.gouv.qc.ca/publications/rapp-2006-fs.pdf>; Rapport : <http://www.ces.gouv.qc.ca/publications/rapp-2006.pdf>.

déclarent avoir été surpris de l'utilité du processus et disent en tirer des avantages comme celui de mieux connaître les emplois et les compétences requises, d'ordonner la logique salariale, d'améliorer le climat de travail et d'installer un sentiment de justice tout autant que de satisfaction au travail dans l'entreprise.

Les mesures volontaires sont inadéquates

La promotion de mesures volontaires en matière d'équité salariale plutôt que l'adoption d'une loi peut, à première vue, être séduisante, paraître plus respectueuse de la liberté individuelle et sembler pédagogiquement plus acceptable. Cependant, comme mentionné ci-haut, **les mesures volontaires ne représentent pas un outil efficace pour enrayer la discrimination**. D'ailleurs, même si présentement rien n'empêche les employeurs de mettre fin à l'iniquité salariale, la discrimination persiste.

Par contre, **85 % des entreprises québécoises qui avaient entrepris ou complété leurs travaux d'équité salariale déclaraient en octobre 2003 l'avoir fait parce que la Loi sur l'équité salariale l'exigeait** (Commission de l'équité salariale du Québec, sondage Léger Marketing, octobre 2003). En d'autres mots, malgré les campagnes de sensibilisation menées par la Commission de l'équité salariale du Québec, ces entreprises n'auraient pas établi de programmes d'équité salariale sans la loi sur l'équité salariale. Le cas du salaire minimum offre aussi un excellent exemple de la nécessité, pour le gouvernement, d'intervenir dans l'économie et de légiférer pour assurer le respect de normes minimales de rémunération par les employeurs.

Les mesures volontaires entraînent inmanquablement un manque d'uniformité dans l'application du principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur équivalente ». Cela est particulièrement injuste envers les employeurs qui voudraient faire preuve de bonne volonté sur la question de l'équité salariale, puisque leurs concurrents ne seraient pas tenus, eux aussi, d'assumer les frais de la mise en œuvre de programmes d'équité salariale. De plus, les employeurs qui se seront conformés aux mesures volontaires risquent d'être pénalisés lors de l'entrée en vigueur d'une loi sur l'équité salariale puisque celle-ci pourrait contenir de nouvelles exigences en vertu desquelles les employeurs devraient revoir ou reprendre leurs travaux d'équité salariale.

Recommandations

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick recommande :

a) que le gouvernement adopte, dans les plus brefs délais, une loi proactive provinciale assurant l'équité salariale dans les secteurs public et privé;

b) que le gouvernement assigne les ressources nécessaires établir une organisation indépendante telle qu'une Commission de l'équité salariale et dont la fonction serait d'assurer la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.

La solution législative a l'avantage de fournir un cadre à l'intérieur duquel l'équité salariale est mise en œuvre selon un échéancier clair et en fonction d'objectifs précis. Elle permet un exercice uniforme chez tous les employeurs et assure de meilleurs résultats.

Une loi sur l'équité salariale devrait répondre aux critères minimaux suivants :

- **Une loi pro-active**, c.-à-d. une loi en vertu de laquelle les employeurs 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 pro-active plutôt que de réactive lorsque sa mise en œuvre ne nécessite pas le dépôt de plaintes par les employés.
- **Une loi inclusive**, c.-à-d. une loi à laquelle tous les employeurs doivent se conformer, permettant ainsi à toutes les employées à temps-plein et à temps partiel qui travaillent dans les secteurs public et privé d'exercer leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur équivalente.
- **Une loi qui prévoit le maintien de l'équité salariale**, c.-à-d. une loi qui donne clairement la responsabilité aux employeurs d'assurer le maintien à long terme de l'équité salariale.
- **Une loi qui assure la participation des employés** aux travaux d'équité salariale en prévoyant la création, par l'employeur, d'un comité d'équité salariale paritaire où les employées et employés, les associations accrédités et l'employeur seraient représentés. Le comité d'équité salariale est chargé de la mise en œuvre et du maintien du programme d'équité salariale.
- **Une loi mise en œuvre par une organisation indépendante**, c.-à-d. une loi dont l'application et la mise en œuvre sont facilitées et

surveillées par une Commission de l'équité salariale créée spécialement à cet effet. Cette Commission dispose de ressources financières et humaines et de pouvoirs suffisants pour remplir son mandat.

RÉSUMÉ

L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES AU NOUVEAU-BRUNSWICK

Une étude préparée pour GPI Atlantic par

**Ather H. Akbari, Department of Economics,
Saint Mary's University, Halifax, N.-É.**

1. La présente étude a pour but d'illustrer certains effets sur le trésor public que pourrait entraîner l'élimination de la discrimination salariale contre les femmes dans la province du Nouveau-Brunswick. À cette fin, on obtient une estimation quantitative de l'écart salarial entre les hommes et les femmes découlant de la discrimination. Elle est ensuite utilisée pour estimer les effets sur le trésor public provincial susceptibles de se produire si le programme d'élimination de la discrimination salariale était établi dans la province. Les composantes particulières du trésor public dont on tient compte sont les suivantes : recettes fiscales, coûts des soins de santé et transferts gouvernementaux payés aux particuliers et aux familles. L'incidence de ces composantes sur le trésor public est ensuite comparée aux coûts salariaux additionnels résultant de salaires plus élevés pour les femmes dans le cadre d'un programme antidiscriminatoire.

2. La majorité de l'analyse réalisée dans cette étude est basée sur les micro-données obtenues de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), laquelle est effectuée chaque année par Statistique Canada.

Analyse documentaire

3. L'écart salarial entre les hommes et les femmes est un phénomène international. La majeure partie de cet écart ne peut être expliquée par les différences de caractéristiques liées à la productivité. Elle pourrait donc être attribuable à une discrimination sexuelle sur le marché du travail.

4. Parmi neuf pays avancés industrialisés en Amérique du Nord et en Europe, le Canada se place au dernier rang sur le plan de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. En d'autres mots, de tous les pays comparables, le Canada présente le plus grand écart salarial, et ce, en dépit du fait que la ségrégation professionnelle basée sur le genre n'est pas aussi fréquente au Canada qu'elle l'est ailleurs.

5. Bien que les Canadiennes aient bénéficié d'une hausse salariale au cours des 20 dernières années, ce qui a réduit l'écart salarial par rapport aux hommes, des différences importantes entre les sexes demeurent toujours, lesquelles ne sont pas expliquées par des caractéristiques liées à la productivité comme l'expérience de travail, la scolarité, etc. La littérature économique attribue souvent cette portion inexpliquée de l'écart salarial entre les sexes à la discrimination exercée contre les femmes.

Preuve d'un écart salarial entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick

6. Il ressort que, dans l'ensemble, une travailleuse du Nouveau-Brunswick reçoit, en moyenne, environ 21 p. 100 de moins qu'un travailleur.

7. Lorsque des mesures de contrôle sont appliquées pour des caractéristiques liées à la démographie, au marché du travail et à la productivité comme la scolarité, les antécédents professionnels, l'état matrimonial, l'ancienneté d'emploi, le statut syndical, la taille de l'entreprise et de la région résidentielle, l'industrie de l'emploi et l'occupation, le taux salarial payé à une travailleuse du Nouveau-Brunswick continue à être d'environ 17 p. 100 de moins que celui du travailleur. Une étude nationale similaire réalisée par Statistique Canada place ce résultat à 11 p. 100 pour l'ensemble du pays.

8. Cela signifie que près de 80 p. 100 de l'écart salarial actuel entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick ne peut être expliqué par une grande diversité de caractéristiques liées à la démographie, au marché du travail et à la productivité. En fait, il est probablement attribuable à une discrimination sexuelle sur le marché du travail.

9. En moyenne, les femmes acquièrent plus d'années de scolarité et d'expérience sur le marché du travail que les hommes. Et pourtant, quel que soit leur degré de scolarité, les Néo-Brunswickoises gagnent moins que les hommes, même si l'écart diminue à mesure que le niveau de scolarité augmente.

10. L'écart salarial entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick persiste, quelles que soient les caractéristiques relatives à la démographie et au marché du travail, confirmant la nécessité pour le gouvernement d'établir des programmes antidiscriminatoires.

Effets sur le trésor public liés à l'élimination de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick

Incidence sur la perception des recettes fiscales

11. L'élimination de la discrimination salariale au Nouveau-Brunswick est censée entraîner une augmentation de l'impôt sur le revenu des particuliers fédéral et provincial combinés d'environ 11 p. 100 pour cette province. Cette hausse générale imite l'augmentation qui pourrait se produire pour la majorité des travailleurs de l'échantillon, à savoir ceux qui ont fait des études postsecondaires, mais qui n'ont pas de diplôme universitaire. Ces travailleurs constituent environ 72 p. 100 de l'échantillon. Pour ceux qui ont un degré moindre ou plus élevé de scolarité, cette hausse serait moins prononcée, soit 7,8 et 7,4 p. 100 respectivement.

12. Compte tenu de l'augmentation de 11 p. 100 des recettes provenant des impôts fédéral et provincial, le gouvernement du Nouveau-Brunswick devrait enregistrer une hausse de quelque 105 millions de dollars au titre des recettes de l'impôt sur le revenu des particuliers uniquement s'il éliminait la discrimination salariale. Les recettes fiscales totales de la province (y compris l'impôt sur le revenu des particuliers, la taxe de ventes, etc.) s'élèveraient à près de 226 millions de dollars. Les chiffres correspondants de la hausse des recettes fiscales fédérales s'établiraient à 178 millions sur le plan de l'impôt des particuliers et à 383 millions pour le total des taxes. Les deux gouvernements peuvent donc s'attendre à une augmentation de leurs recettes fiscales collectives d'environ 609 millions de dollars.

13. Selon des estimations provisoires, l'élimination de la discrimination salariale exercée contre les femmes peut se traduire par l'ajout de 2 000 nouveaux contribuables au Nouveau-Brunswick, lesquels commenceraient à gagner un montant suffisant pour payer de l'impôt.

Incidence sur les soins de la santé

14. Des études ont démontré que la pauvreté et l'inégalité du revenu sont des causes importantes des différents états de santé parmi la population. Par exemple, une étude réalisée en Nouvelle-Écosse a révélé que les personnes appartenant à un groupe à revenu moins élevé (tranche de 20 p. 100 inférieure) ont moins recours à un médecin, soit 43 p. 100, que les personnes de groupes à revenu plus élevé (tranche de 60 p. 100 supérieure). Celles dont le revenu se situe dans la moyenne inférieure (20 à 40 p. 100) utilisent les services d'un médecin 33 p. 100 plus souvent, tandis que les personnes d'un groupe à revenu moyen (40 à 60 p. 100) font appel au médecin 11 p. 100 plus souvent. Une autre étude a démontré que l'incidence des maladies chroniques baisse à mesure que le revenu augmente. Il est donc possible de s'attendre à ce que, en augmentant le revenu des femmes, l'élimination de la discrimination salariale contre les femmes améliore leur état de santé, ce qui entraînerait des épargnes en soins de santé pour les contribuables.

15. En appliquant les résultats généraux trouvés dans l'analyse documentaire à l'incidence de la hausse du revenu sur l'utilisation des soins de santé, il a été possible d'obtenir des estimations relatives aux épargnes possibles sur le plan du coût des médecins, des soins hospitaliers et des soins de santé généraux. L'augmentation du revenu des femmes dans le cadre d'un programme

antidiscriminatoire devrait donner lieu à de modestes épargnes sur le plan des soins de santé annuels. Voici la nature de ces économies :

Épargnes en soins de santé découlant d'un programme antidiscriminatoire au Nouveau-Brunswick, 2003.

Coûts des médecins	7,65 millions
Coûts hospitaliers	20,0 millions
Restant des coûts de soins de santé*	32,35 millions
Épargnes totales	60,0 millions

*Ces coûts englobent d'autres coûts liés aux établissements de soins de santé, aux autres professionnels de la santé, aux médicaments, à l'investissement, aux autres soins de santé publique, à l'administration et aux autres domaines de santé publique calculés comme un résidu des épargnes totales. L'analyse actuelle suppose que la part des coûts des médecins et des hôpitaux dans le total des coûts de soins de santé restera la même.

Ces épargnes anticipées de 60,0 millions de coûts évités de soins de santé causés par un revenu moins élevé représentent plus de la moitié de l'ensemble du déficit budgétaire de 110 millions de la province du Nouveau-Brunswick en 2003.

Incidence sur les transferts publics

16. Les transferts publics aux particuliers et aux familles dépendent du revenu et de la composition démographique. Des estimations d'épargnes possibles pour différents transferts gouvernementaux ont été obtenues pour le gouvernement du Nouveau-Brunswick basées sur l'élimination de la discrimination salariale. Ces estimations sont fournies dans le tableau suivant.

Modifications des recettes de transferts gouvernementaux par les femmes, Nouveau-Brunswick, 2003 (millions de dollars).

Prestations pour enfants	-5,40
Prestations des RPC et des RRQ	-0,45
Prestations d'a.e.	-11,30
Aide sociale	-1,58
Crédit pour TPS et TVH	-1,70
Indemnité pour accident du travail	+0,56
TOTAL	-18,99

Note : Il se peut que les chiffres ne concordent pas en raison de l'arrondissement.

17. Ce tableau indique, sans contredit, que l'élimination de la discrimination salariale contre les femmes au Nouveau-Brunswick pourrait entraîner de modestes épargnes d'environ 19,0 millions en paiements de transferts aux particuliers de cette

province. Il s'agit donc d'une économie d'environ 0,7 p. 100 du total des transferts actuels au Nouveau-Brunswick. Les paiements évités de prestations d'assurance-emploi constitueraient la plus grande épargne. La légère modification générale aux transferts publics pourrait être attribuable au rôle plus important que joue la composition démographique de la population dans la détermination des valeurs de ces transferts.

Conclusions

18. L'incidence sur le trésor public de l'élimination de la discrimination salariale contre les femmes au Nouveau-Brunswick peut se résumer de la façon suivante :

Répercussions sur le trésor public de l'élimination de la discrimination salariale contre les femmes au Nouveau-Brunswick, 2003 :

Composante du trésor public	Valeur (en millions de dollars)
Hausse de l'impôt (fédéral et provincial)	609,0
Épargnes en transferts personnels	19,0
Épargnes sur le total des coûts de soins de santé	60,0
Total des avantages pour le trésor provincial	688,0

19. Les employeurs de la province auraient payé des coûts salariaux supplémentaires d'environ 517 millions s'il y avait eu un programme de réduction de la discrimination en place. Ces coûts seraient attribuables à la hausse de 17 p. 100 de salaires payables dans le cadre du programme.

20. Les données susmentionnées indiquent que, même si les gouvernements fédéral et provincial peuvent bénéficier collectivement de 688 millions découlant de la hausse de l'impôt et des épargnes en paiements de transferts et de soins de santé, le coût salarial additionnel pour les employeurs serait uniquement de 517 millions.