



**Groupe Axion / Port Folio**

**Mémoire présenté au Comité de modification des lois  
Projet de loi 77 - *Loi sur l'équité salariale***

**Présenté par :  
Anne-Marie Gammon  
Conseillère à l'emploi pour femmes  
Groupe Axion / Port-Folio  
Bathurst (N.- B.)**

**Le 19 novembre 2004**

**Fredericton (N.- B.)**

**Mémoire présenté au Comité de modification des lois  
Projet de loi 77 – Loi sur l'équité salariale**

Monsieur le président, membres du comité, membres de la presse écrite et électronique, mesdames et messieurs, bonjour

C'est un privilège pour moi de participer à ces audiences publiques pour vous présenter la position du Groupe Axion.

**Historique du Groupe Axion**

C'est en 1990 que le Groupe Axion, connu tel qu'il est aujourd'hui, a vu le jour.

Le **Groupe Axion inc.** est une association à but non lucratif qui vise à promouvoir l'amélioration de la qualité de vie des femmes et la prise en charge de leur propre vie. Pour remplir sa mission, l'organisme met l'accent sur l'éducation, le développement économique et la formation d'un réseau de femmes.

Ainsi, Groupe Axion Inc. s'est fixé les champs d'action suivants afin de lui permettre de réaliser sa mission.

- Étude et documentation des problèmes reliés à la condition de vie des femmes et aux services mis en place pour elles.
- Mise en place d'outils permettant aux femmes d'améliorer leur condition de vie.
- Élaboration et mise en œuvre de programmes et de services de formation pour les femmes.
- Programme d'encouragement et d'initiatives à l'entrepreneuriat pour les femmes.

- Lobbying sur des dossiers affectant les femmes, que ce soit au niveau social, économique, politique, éducationnel ou environnemental.

**Port-Folio** est le nom que le **Groupe Axion** a donné au programme *Emploi extension pour femmes*. Ce programme est offert conjointement avec le ministère de la Formation et du développement de l'emploi (F.D.E.). Le contrat prévoit l'embauche d'une conseillère à l'emploi qui voit à l'application des objectifs du programme. Le but du programme est de compléter les services offerts par le bureau régional de F.D.E. en s'adressant surtout aux groupes cibles : femmes, bénéficiaires d'aide sociale, chômeuses chroniques, etc. De ce fait, le programme est axé sur l'amélioration de l'employabilité des clientes défavorisées par rapport à l'emploi.

**Les moyens et les activités que la conseillère en emploi doit ou peut prendre pour atteindre les objectifs sont :**

- Intervention primaire pour diriger les femmes vers les services existants dans la région.
- Sessions de counselling de courte durée axée sur les besoins spécifiques de la cliente (curriculum vitae, les entrevues, etc.).
- Favoriser l'entrepreneuriat chez les femmes.
- Encourager les femmes dans leurs démarches (suivis, dossiers, etc.).
- Encourager les femmes à poursuivre leur formation à l'emploi.
- Sessions de formation, techniques de recherche d'emploi, soit individuelle ou en groupe.
- Centre de ressources et d'information (livres, ordinateurs, revues, etc.).
- Présentations aux groupes communautaires, surtout aux groupes de femmes de la région.

**La conseillère doit maintenir une bonne relation auprès des employeurs de la région afin :**

- D'obtenir de l'information concernant les changements technologiques sur le marché du travail.
- De mettre à leur disposition une banque de noms de femmes disponibles à l'emploi.
- De maintenir une liste d'emplois disponibles dans la région.

En résumé, Port-Folio, offre par l'intermédiaire de **la conseillère en emploi**, les services et les outils nécessaires pour améliorer l'employabilité des femmes dans le besoin afin de leur permettre, non seulement, une meilleure accessibilité au marché du travail mais aussi de maintenir leurs emplois.

**Position du Groupe Axion**

*La marche mondiale des femmes* de l'an 2000 a fait en sorte que les femmes du Nouveau-Brunswick se sont ralliées pour aligner leurs actions autour de deux axes principaux : l'équité salariale pour contrer la pauvreté chez les femmes et les moyens à prendre pour éliminer la violence faites aux femmes. La vice-présidente du Groupe Axion, Mme Simonne Savoie, a participé activement à l'organisation, au déroulement et aux activités découlant de *La marche mondiale des femmes*.

Suite à une étude de la problématique de l'inéquité salariale et en consultation avec la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, les membres du conseil d'administration du Groupe Axion se sont prononcés en faveur d'une loi qui apporterait une solution au problème de la discrimination systémique que subissent les femmes au Nouveau-Brunswick et ce, causé par l'écart salarial entre les femmes et les hommes basé uniquement sur le sexe de la personne.

L'équité salariale ne devrait pas être soumise aux négociations des conventions collectives. L'équité en matière d'emploi est un

droit de la personne. Ce droit devrait donc être enchâssé dans un projet de loi proactive.

Nous avons regardé ce qui s'est fait partout au pays pour essayer de résoudre la problématique de la discrimination salariale systématique que subissent les femmes et nous avons constaté que la loi, telle que proposée par la Coalition pour l'équité salariale, répond le mieux à ce que recherchent les femmes du Nouveau-Brunswick.

L'étude de Nitya Lyer et les expériences des autres provinces prouvent que les employeurs n'adhèrent pas à un programme de redressement volontaire surtout s'il n'y a pas de mécanisme pour assurer l'implantation et la réduction des problématiques de l'implantation.

Au fil des ans, plusieurs excuses ont été utilisées pour ralentir ou rejeter le processus d'implantation d'un programme d'équité salariale. Nous n'avons seulement qu'à regarder ce qui s'est produit à Terre-Neuve. En 1998, la province avait promis d'implanter un programme d'équité salariale et en 2000 elle a refusé de le faire en s'appuyant sur le fait que les finances du gouvernement ne le permettaient pas. **Voilà pourquoi les femmes du Nouveau-Brunswick exigent une loi et non un programme d'implantation volontaire ou des négociations syndicales pour régler cette situation.**

Le Groupe Axion appuie la Coalition pour l'équité salariale dans sa demande pour un projet de loi qui repose sur les six principes suivants :

- ◆ Une loi proactive qui ne nécessite pas le dépôt de plaintes.
- ◆ Une loi inclusive qui fait en sorte que tous les employeurs des secteurs publics et privés doivent s'y conformer.
- ◆ Une loi qui prévoit le maintien de l'équité salariale.
- ◆ Une loi qui assure la participation des employées aux travaux de l'équité salariale.
- ◆ Une loi mise en œuvre par une organisation indépendante.

- ◆ Une loi qui prévoit une période de préparation de deux ans.

Nous appuyons le modèle proactif car il constitue un correctif systémique pour corriger un problème de nature systémique. C'est un processus coopératif plutôt que le processus conflictuel qui a caractérisé le modèle utilisé par les employées du gouvernement fédéral lors de leur lutte pour obtenir l'équité salariale. Il élimine les longs délais et les coûts monétaires importants qui sont encourus lorsque les tribunaux sont impliqués.

Contrairement à ce que plusieurs pensent, les coûts d'implantation sont moins que ce que la recherche avait prédit. Les études suggéraient qu'en Amérique du Nord les coûts pourraient varier entre 4 % et 6 % de la masse salariale. En effet, en Ontario, les résultats de la recherche démontrent que le coût réel d'implantation se situe entre 0,5% dans les entreprises de 50 à 99 employés et de 2,2% pour les entreprises du secteur public ayant plus de 500 salariés.

Présentement au Canada, deux provinces ont une loi qui légifère l'implantation de l'équité salariale dans les secteurs public et privé, soit l'Ontario et le Québec. L'expérience de l'Ontario, la première province à mettre en place une loi proactive, nous démontre que la loi doit assurer non seulement la participation des syndicats mais aussi la participation des employées travaillant dans des milieux non-syndiqués. La loi ne prévoyait pas que l'employeur puisse aller chercher des comparatifs externes lorsque l'entreprise n'avait pas de comparateur masculin.

En 1996, le Québec s'est inspiré de l'Ontario et a essayé d'éliminer ou de réduire les problématiques de l'implantation de la loi touchant l'équité salariale. Un des problèmes rencontrés au Québec a été le sous-financement du mécanisme de mise en œuvre de la loi.

Les membres du Groupe Axion croient qu'une loi proactive garantissant l'équité salariale aidera à reconnaître, respecter et mettre à l'honneur le travail des femmes. Elle aidera aussi à éliminer la pauvreté et la violence faite aux femmes. Nous

croyons fermement que payer les hommes et les femmes à un taux différent constitue un acte discriminatoire.

L'importance d'une telle loi ne peut pas être sous-estimée puisque l'équité s'étend à toutes les formes de rémunération, y compris les indemnités de vacances, les régimes de pension et l'assurance-invalidité. Une des raisons pour laquelle l'équité salariale est si importante est qu'elle peut modifier les revenus actuels et futurs des femmes et, notamment, assurer leurs droits à une pension et à leurs revenus de retraite.

### **Les conséquences de l'inéquité salariale**

Monsieur le président, membres du comité, nous, les membres du Groupe Axion, ne pouvons passer sous le silence les conséquences négatives de l'inéquité salariale sur la vie des enfants et des femmes.

- ◆ L'inéquité salariale est un élément déterminant de la pauvreté.
- ◆ Les familles mère monoparentale avec des enfants de moins de 16 ans sont les plus vulnérables à être victimes de l'inéquité salariale. 35 % de ces familles vivent sous le seuil de la pauvreté comparativement à 17,3 % des familles dirigées par un homme et 13% des familles ayant les 2 parents.
- ◆ Les effets de l'inéquité salariale ont même de sérieuses répercussions sur les femmes à la retraite. Les femmes travaillant dans des milieux sous rémunérés recevront des indemnités de pension réduites. Les femmes vivant seules sont encore plus défavorisées.
- ◆ Le revenu familial est un des déterminants de la santé. Plus les familles sont pauvres, plus les membres sont susceptibles de nécessiter des soins du système de santé.
- ◆ L'inéquité salariale et la pauvreté peuvent coûter cher sur le plan social et économique : les soins de santé, les services communautaires, les maisons d'accueil et le logement ne sont que quelques exemples.

- ◆ Selon les recherches effectuées en préparation du Sommet des femmes dans le cadre des célébrations du 400<sup>e</sup>, les femmes du Canada Atlantique sont les plus pauvres au pays.
- ◆ Les femmes francophones qui vivent dans le nord de notre province sont doublement pénalisées.
- ◆ Malgré les progrès remarquables en matière de scolarité, de longueur d'expérience et de taux de participation au marché du travail, les femmes sont nettement désavantagées. Pourtant le coût de leur éducation demeure le même que le coût de l'éducation pour les hommes.
- ◆ L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élargit 2 à 3 ans après leur graduation d'une université. Les femmes ont donc soit plus de difficulté à rembourser leur prêt étudiant ou doivent prolonger la durée des paiements. Ceci constitue un fardeau supplémentaire sur les jeunes familles.
- ◆ Malgré que l'écart salarial soit plus prédominant dans des milieux de travail à haute concentration féminine, les femmes demeurent sous payées dans les tranches salariales supérieures. L'écart salarial pour les femmes possédant un diplôme universitaire s'est élargi entre les années 1995 et 2000. Voilà un élément qui pourrait décourager les filles de poursuivre leurs études post-secondaires !
- ◆ Dans le passé, le salaire des femmes n'était qu'un salaire d'appoint. Dans la conjoncture économique actuelle, le salaire des femmes est un élément essentiel à la survie économique des familles. Puisque ce préjugé existe encore, il contribue à l'inéquité salariale.
- ◆ Les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées sont confrontés aux mêmes défis que les femmes quant à l'inéquité salariale. C'est une double discrimination pour ces personnes!!!

- ◆ Les minorités visibles sont souvent placées dans des milieux de travail à prédominance féminine et ceci malgré un niveau supérieur d'éducation. Dans ces domaines, ces personnes subissent les conséquences de l'inéquité salariale qui existe dans notre province. L'équité salariale serait un argument que le gouvernement pourrait utiliser dans sa campagne de recrutement des minorités .
- ◆ Les femmes de notre province victimes des écarts salariaux sont doublement pénalisées lorsqu'elles doivent réclamer des prestations d'assurance-emploi. En plus de recevoir un salaire moindre pour un travail de valeur égale, leurs prestations seront aussi moindres car elles vont refléter le salaire reçu lors de la période de travail. Ceci est un facteur important pour les femmes qui travaillent dans des métiers saisonniers.
- ◆ L'inéquité salariale a un impact énorme sur les femmes qui travaillent dans les secteurs qui n'ont pas ou peu de valeur pour notre société – les garderies, les foyers de soins, les programmes de soins à domicile, etc. Ces femmes travaillent au salaire minimum et souvent n'ont pas de plan de retraite.
- ◆ L'inéquité salariale fait en sorte que les pratiques de rémunération peuvent créer ou maintenir les écarts salariaux dans les domaines de prédominance féminine. Encore une fois, ce sont les femmes qui portent le fardeau d'une économie inévitable.

## **Conclusion**

Monsieur le président, il est impensable que l'inéquité salariale règne encore dans notre belle province; une province dont le gouvernement se vante d'être avant-gardiste dans plusieurs domaines; une province où le gouvernement veut attirer des minorités visibles pour rehausser son économie; une province où le Premier ministre et des hauts fonctionnaires participent activement à des initiatives pour rapatrier nos jeunes qui travaillent à l'extérieur ou qui étudient à l'extérieur.

Comment ce même gouvernement peut-il expliquer aux femmes néo-brunswickoises expatriées que lorsqu'elles vont retournées en province qu'elles vont gagner moins que leurs homologues masculins même si elles ont le même niveau de scolarité, et que cet écart est toujours en voie d'agrandissement.

Monsieur le président, nous sommes heureuses d'avoir eu l'occasion de participer à ces audiences – mêmes si elles sont à Fredericton et que ce sont nous les femmes sous rémunérées qui doivent se déplacer pour encore une fois essayer de gagner leur cause.

Cependant nous mettons en question la pertinence de toutes les heures de travail qui ont été déployées dans la préparation de ce document si l'idée du gouvernement est déjà prise de pas nous accorder une loi proactive. Je me souviens très bien de tout le travail qui a été fait lors des audiences publiques pour étudier la problématique d'assurance automobile. Deux comités législatifs ont fait deux tournées de la province et ces deux comités ont proposé un système d'assurance publique. En bout de ligne, le gouvernement de cette belle province a décidé de donner aux compagnies d'assurance le plus beau cadeau qui a jamais été donné à un secteur de l'économie.

Les femmes du Nouveau-Brunswick espèrent bien que le dénouement de tout ce processus sera l'adoption d'une loi qui va enfin régler le problème de l'écart salarial qui persiste et qui est fondé sur une discrimination systématique, sur une sous-évaluation et une sous rémunération du travail des femmes.

Je termine avec un rappel que la journée de l'équité salarial est le 29 novembre. L'inéquité salariale fait en sorte que du 29 novembre jusqu'à la fin décembre, les femmes du Nouveau-Brunswick travaillent pour rien. Vous les membres de ce comité, accepteriez-vous de travailler sans salaire?

Merci de votre écoute.