

Projet de loi sur l'équité salariale

Présentation

de

Huberte Gautreau

au

**Comité de modification des lois
de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick**

Novembre 2004

Justification de l'historique de l'équité salariale

Dans le cadre de ce comité, il est bon de mettre en perspective la longue marche des femmes pour obtenir justice. On le sait, la lutte pour l'équité salariale ne date pas d'hier. Déjà en 1948, les instances internationales reconnaissent par le biais de la Déclaration universelle des droits de l'homme que tous les travailleurs ne sont pas égaux sur le marché du travail. Par la suite, de nombreux organismes internationaux ainsi que des gouvernements énoncent le principe de salaire égal pour un travail équivalent. Depuis plus d'un quart de siècle des groupes de femmes du Nouveau-Brunswick insistent pour que ce principe ne demeure pas lettre morte et que le gouvernement respecte et maintienne les engagements auxquels il a souscrit.

Bref historique de l'équité salariale au N.-B.

Au niveau international

1948 : *La Déclaration universelle des droits de l'homme* :

Article 23 (2) Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.

1951 : L'Organisation internationale du travail (OIT), adopte la *Convention sur l'égalité de rémunération* et le Canada la ratifie en 1972 :

L'art. 2chaque membre devra assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

1966 : *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* ratifié par le Canada en 1976. L'article 7 de ce Pacte combine les expressions « à travail égal, salaire égal » et « un salaire égal pour un travail de valeur égale » :

Les États parties ... reconnaissent le droit à tous les travailleurs :

a) La rémunération qui procure, au minimum, :

- i. Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune;

1979 : *La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* énonce ce qui suit dans son **Art. 11** :

1. Les États partis 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.

1995 : *Plate-forme d'action de Beijing* :

art. 165, 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

Lois fédérales

Législation reposant sur les plaintes

1967 : Le gouvernement du Canada crée une Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada dont le mandat était « d'assurer aux femmes des chances égales à celles des hommes dans toutes les sphères de la société canadienne ».¹

1977 : Réponse du gouvernement fédéral à la Commission : promulgation de l'art. 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

11. (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

(2) Le critère permettant d'établir l'équivalence est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaires pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail

¹ RAPPORT DE LA COMMISSION ROYALE D'ENQUETE SUR LA SITUATION DE LA FEMME AU CANADA, OTTAWA, 1970, P. VII

Niveau provincial

- 1985 : Le Manitoba est la première province à adopter une loi proactive pour le secteur public
- art. 1 « égalité des salaires »** Procédure de rémunération basée principalement sur la valeur relative du travail accompli, sans égard au sexe des employés. La présente définition comprend également la condition selon laquelle aucun employeur ne doit établir ou maintenir une différence salariale entre les hommes et les femmes qu'il emploie et qui effectuent un travail de valeur égale ou comparable. (« pay equity »)
- 1988 : l'Ontario adopte une loi proactive pour le secteur public et privé
- 1996 : le Québec adopte une loi proactive

Au Nouveau-Brunswick

- 1899 : Robert Emmerson, premier ministre du N.-B. fait remarquer qu'une femme ne reçoit pas beaucoup plus que la moitié du salaire d'un homme pour le même travail et que ce fait relève de la discrimination.²
- 1971 : *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick* A l'article 3(1) il est écrit «qu'aucun employeur ne doit faire preuve de discrimination envers une personne quant aux modalités ou conditions d'emploi en raison de son sexe».
- 1977 : **A la suite de l'adoption de La Loi canadienne sur les droits de la personne** qui garantit un salaire égal pour un travail de valeur égale, **le CCCF organise plusieurs séminaires de sensibilisation pour les hauts fonctionnaires de la province sans résultats.**
- 1980 : L'étude «*Une analyse préliminaire du concept de salaire égal pour travail de valeur comparable appliqué à certains emplois dans la fonction publique au N.-B.* » du CCCF comparait 21 emplois en terme de l'effort, des qualifications et des

² Tullock elspeth, Nous les soussignées, CCCF 1985, Moncton, p. 18

responsabilités rattachées à ces emplois en assignant des points selon le niveau de difficulté. Selon l'évaluation du rapport, les infirmiers (sans formation) gagnaient de 26\$ à 27\$ par point d'évaluation, les commis de la Commission des alcools, 22\$ alors que les infirmières autorisées (3 ans d'études post-secondaires) gagnaient entre 8\$ et 15\$.

- 1985 : Une analyse révisée de l'étude précédente est présentée en tenant compte des augmentations salariales et de l'inflation faisant passer le coefficient de valeur par point de 14\$ -16\$ à 19\$ - 21,5\$
- 1985 : Rapport du CCCF, *Salaires égaux pour un travail équivalent*
- La rémunération doit être calculée selon la valeur proportionnelle
 - Modification de la Loi sur les normes d'emploi
- 1987 : Débat des trois chefs de parti organisé par les femmes. Le Premier ministre Richard Hatfield promet *une loi qui couvrirait les secteurs public et privé*.
- 1989 : Les libéraux adoptent la *Loi sur l'équité salariale* pour les employés de la Partie 1 de la fonction publique.
- 1989 & 1991 : La Fédération des travailleurs et travailleuses du N.-B. présentait au gouvernement un mémoire sur l'équité salariale pour les femmes du secteur privé et public.
- 1994-98 : Rattrapage de la Partie 2, le secteur de l'éducation
- 1996 : *L'écart salarial : les causes, les conséquences, les actions*, document de travail préparé par le CCCF.
- 1998 : Mise sur pied de *L'Union des femmes pour l'équité salariale* par la Fédération des dames d'Acadie
- 1999 : *La Marche mondiale des femmes – comité du Nouveau-Brunswick* se joint à l'Union des femmes pour l'équité salariale
- 2000 : Le CCCF présente le mémoire *Les femmes et la loi sur les normes d'emploi*, au Ministère du Travail du Nouveau-Brunswick où il est écrit : « Au début de 1989, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a déposé une loi sur la rémunération égale pour un travail de valeur égale dans la fonction publique provinciale. Il importe que la province élargisse ces principes au secteur privé. Une position législative forte et dynamique sur l'équité salariale est une composante essentielle d'une stratégie plus générale visant à réduire l'inégalité entre les sexes au sein de la main-d'œuvre ».

2000 : Lors de notre rencontre à Fredericton le 15 octobre 2000 en route vers New York, le Premier ministre Lord dit que « les femmes sont en droit de vivre à l'abri de la violence, de l'oppression et de la pauvreté. Cela doit changer et changera.

Madame la ministre Margaret Blaney dit «que nous allons poursuivre nos efforts afin de trouver de nouveaux moyens d'aider les femmes du N.-B. à échapper à la pauvreté».

2001 : Entente d'équité négociée avec la Partie 3, le secteur de la santé

2001 : l'Union se dote d'un nouveau nom, un nouveau logo et un site internet www.equite-equity.com. L'organisme financé par *Condition féminine Canada* prend le nom de Coalition pour l'équité salariale et poursuit l'objectif d'obtenir une loi proactive pour les secteurs privé et public

2003 : Rapport de la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick où il est recommandé que :

i. le gouvernement du Nouveau-Brunswick joue un rôle de leadership et établisse un plan d'action quinquennal pour éliminer l'écart salarial qui présente les mesures volontaires qui s'appliquent au secteur privé ainsi qu'au secteur public en vue de combler l'écart salarial au Nouveau-Brunswick ;

2003 : Dans leur plate-forme électorale, les libéraux s'engagent à adopter une loi sur l'équité salariale dans toutes les parties du secteur public et dans un second temps, à rassembler les intervenants dans l'objectif d'étendre l'équité salariale au secteur privé au moyen de l'adoption d'une loi.