

Introduction

Je m'appelle Madeleine Delaney LeBlanc.

Je suis une fonctionnaire retraitée de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick.

Mon expérience professionnelle comprend entre autres :

- Plus sept ans et demi au Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick dont j'ai été la présidente fondatrice;
- Six années à la présidence et direction générale de la Commission de la santé et sécurité au travail du Nouveau-Brunswick
- Et juste avant ma retraite, trois ans comme sous-ministre des Affaires intergouvernementales et autochtones du Nouveau-Brunswick.

Mon intérêt et implication dans les dossiers de l'égalité et de l'équité remontent à 1968 alors qu'une Commission royale d'enquête sur la situation des femmes au Canada parcourait le pays pour recueillir les témoignages des Canadiennes. Plusieurs d'entre vous n'étaient pas encore d'âge scolaire.

Si je vous dis tout ça avant de commencer, ce n'est pas pour vous raconter ma vie, mais plutôt parce que les arguments qu'on invoque encore pour retarder l'équité, je les ai entendus et réfutés à maintes reprises. Et l'iniquité, je l'ai moi-même vécue aux plus hauts échelons du gouvernement. J'estime savoir ce dont je parle.

L'iniquité vient de loin.

Notre société a longtemps considéré les femmes comme des entités inférieures. Ça fait seulement 75 ans que les femmes sont considérées des personnes devant la loi de notre pays. En 1929, cinq femmes de l'ouest canadien ont dû se rendre devant le Conseil privé de Londres pour faire renverser une décision de la Cour suprême du Canada qui avait déclaré que les femmes n'étaient pas des personnes légales, et étaient classées avec « les enfants et les lunatiques ».

De la même façon, notre société a longtemps considéré que les hommes étaient les gagne-pain de la famille, que la place des femmes était à la maison au service de leur mari et de leurs

enfants et qu'elles n'avaient pas droit au travail rémunéré. À l'extérieur du foyer, elles s'occupaient d'œuvres de bienfaisance, auprès des pauvres, des malades et des enfants dans le besoin, donc elles faisaient du bénévolat. De là à considérer que le travail généralement effectué par les femmes n'était que le devoir normal d'une femme ou d'une épouse et ne méritait pas rémunération, il n'y a qu'un pas.

Cette attitude s'est transférée en quelque sorte sur le marché du travail avec le résultat que les tâches traditionnellement effectuées par les femmes sont beaucoup moins rémunérées. Et même si au cours des temps, l'égalité des droits a été reconnue, l'absence d'hommes dans ces postes traditionnellement occupés par des femmes n'a pas permis la comparaison des salaires, c'est-à-dire d'appliquer le principe de l'égalité ou de salaire égal pour un travail égal. Il est donc nécessaire pour rémunérer le travail traditionnel des femmes, d'appliquer une évaluation objective de ce travail en fonction de critères spécifiques et de le comparer avec du travail effectué habituellement par des hommes.

On reconnaît généralement aujourd'hui qu'il est normal que les femmes aient droit à du travail rémunéré. Par ailleurs, la réalité économique est telle qu'avec le coût de la vie, les ménages ont besoin de deux salaires pour joindre les deux bouts; et la plupart des familles monoparentales sont à la charge des femmes. Pourtant la même vieille attitude prévaut chez les employeurs qui continuent de considérer le travail des femmes comme un supplément au gagne-pain de l'homme. Ainsi la discrimination, l'iniquité continue quand il s'agit de rémunérer le travail traditionnellement féminin. Et comme aucune protection légale n'existe, les attitudes rétrogrades demeurent et le travail féminin continue d'être peu rémunéré.

Une question de justice

L'équité salariale, c'est une question de justice. D'autres intervenants vous ont déjà parlé, ou le feront dans les jours prochains, de cas concrets, avec chiffres à l'appui pour démontrer l'énorme manque à gagner que représente cette discrimination sur une ou plusieurs décennies ou toute une vie durant et l'effet de ces pratiques sur les femmes et sur leurs familles. Moi je veux vous entretenir aujourd'hui de la nécessité de légiférer.

L'équité salariale est un droit humain fondamental reconnu par plusieurs ententes internationales ratifiées par le Canada, entre autres, la Convention de l'organisation internationale du travail signée en 1972 et plusieurs autres signées depuis. Comme vous voyez, ce n'est pas un nouvel engagement.

La justice et l'iniquité ne devraient pas avoir de place dans le monde d'aujourd'hui. Elles ne devraient surtout pas exister dans notre pays où la Charte des droits et libertés, inscrite dans notre constitution confère l'égalité des sexes.

Il y a bien sûr d'autres facteurs qui expliquent l'écart salarial entre les hommes et les femmes : la différence dans le niveau d'éducation dans certains cas; le nombre d'heures de travail dans une semaine ou une année; les responsabilités familiales qui retombent habituellement sur les épaules des femmes, et il y en a d'autres.

Il a par contre été prouvé que **la moitié de l'écart salarial ne peut être expliqué que par la discrimination, l'iniquité**, c'est-à-dire la sous-évaluation du travail effectué traditionnellement par les femmes. Alors que les autres facteurs sont difficiles à cerner et à adresser, une loi peut régler d'un coup la moitié du problème.

Il est tout à fait impossible de réduire l'écart salarial sans prendre les moyens de réaliser l'équité! La seule façon connue de le faire c'est en appliquant un principe fondamental, soit la rémunération selon la valeur du travail et les exigences requises et non selon le sexe de la personne qui fait ce travail.

L'argument que les opposants nous servent habituellement est que les emplois sont bien différents et qu'on ne peut comparer des pommes et des oranges. Et oui il est possible de comparer des pommes avec des oranges. Ce sont deux fruits qui contiennent tous les deux beaucoup de vitamines et minéraux à des concentrations différentes. On peut accorder une valeur à chaque élément nutritif selon ce qu'on cherche. Il en va de même avec les postes de travail. D'autres intervenantes traiteront de ce sujet. J'ai moi-même fait l'expérience de ce genre d'évaluation en tant que gestionnaire, dans les ministères du gouvernement et dans une société de la Couronne fédérale. Je me bornerai à

réaffirmer que la preuve a déjà été faite que c'est non seulement possible, mais assez facile lorsqu'on suit les directives établies.

Le changement par la loi

L'expérience prouve que seule la législation peut changer les choses.

- Qui s'oppose à la législation? Les employeurs, des secteurs privé et public, c'est-à-dire y compris le gouvernement et ce, même si en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés, il est tenu d'assurer l'équité à ses employées.
- Il est facile de deviner les motifs d'opposition des employeurs. Les femmes les ont depuis toujours subventionnés par leur travail à bon marché et on peut comprendre qu'ils ne renoncent pas facilement à un tel privilège dont ils ont joui depuis les temps immémoriaux.
- De toutes façons, il est bien connu que les employeurs sont généralement réfractaires à toute loi ou règlement qui les concerne. Leur attitude en est généralement une de non-intervention, quelle qu'en soit la nature. Ils réclament la liberté totale, même celle d'exploiter et de discriminer.
- Peu de progrès en matière de justice à l'égard des femmes n'a jamais été accompli en laissant l'initiative au bon cœur des employeurs qui se signent et exploitent au nom du père, du fils et du saint profit.
- Qu'on pense à la discrimination en matière d'embauche; aux congés de maternité; à toutes les normes d'emploi en général. Chaque fois que des droits ont été réclamés, on a entendu les mêmes vieux arguments : les coûts d'application de ces mesures étaient trop élevés et les entreprises allaient faire faillite à cause de ces nouveaux droits accordés. Croyez-moi, ces arguments, je les connais par cœur, les ayant tous entendus à maintes reprises pendant mon septennat au Conseil consultatif et depuis, sur d'autres sujets.

- Pourtant on n'a jamais assisté à l'écroulement des marchés, à des faillites massives en raison de ces mesures imposées par législation.
- Pourtant aussi les bienfaits de ces réformes pour les employé(e)s ont été prouvés. C'est un fait connu que des employées respectées dans leurs droits sont plus productives. En bout de ligne, c'est un **plus** pour l'employeur.

La même attitude prévaut quel que soit l'objet de l'intervention

Dans les dernières 40 années, ma carrière m'a amplement démontré la réalité dans ces domaines :

- On peut penser aux lois et règlements en matière de santé et de sécurité au travail. Combien de morts et de blessés au travail avons-nous connus avant la loi et les règlements! Le gouvernement a légiféré parce qu'il était évident que sans lois, la situation continuerait ainsi.
- Montrez-moi un exemple d'initiative en matière de respect de l'environnement qui ne soit pas le résultat de la loi ou des règlements.
- La difficulté à trouver des employeurs modèles (et il en existe) qui viennent parler de leur expérience devant ce comité prouve que la grande majorité des employeurs ne sont pas prêts à appliquer les principes de justice à moins que la loi ne les y oblige.

Le rôle du gouvernement

La Charte des droits et libertés inscrite dans la Constitution canadienne lie le Gouvernement du Nouveau-Brunswick. Les employés de toutes les parties du service public de la province ont le droit à l'équité en vertu des droits que leur confère la Charte. Pourtant la loi ne protège actuellement que la Partie 1 de la fonction publique.

Par ailleurs, des décisions de la Cour suprême du Canada confirment que les municipalités sont liées par les articles de la Charte des droits et libertés en matière de langues officielles. J'en déduis qu'elles sont aussi liées par les autres articles, ceux sur l'égalité. Le Gouvernement manque donc à ses responsabilités en ne légiférant pas en matière d'équité salariale.

Au sujet du rôle qu'a joué récemment le Gouvernement du Nouveau-Brunswick en cette matière, j'aimerais parler un peu du travail de la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick qui a publié son rapport il y a un an.

Dans un effort apparent de répondre aux revendications des femmes, le gouvernement a décidé de mettre sur pied une table ronde dont le mandat était beaucoup plus large, c'est-à-dire combler **l'écart salarial**. L'équité salariale ne constituait apparemment qu'une partie de l'étude.

Nulle part dans le rapport je n'ai pu trouver le mandat de la table ronde, mais la page 3 est intitulée *Our vision /Notre vision* et se lit comme suit :

Au moyen d'initiatives innovatrices, pratiques et efficaces qui conviennent à tous les intervenants, le Nouveau-Brunswick mettra en œuvre un environnement durable propice à l'élimination de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

C'est donc dire qu'en partant, le Gouvernement veut l'assentiment de tous les intervenants, c'est-à-dire des auteurs de la discrimination avant de rendre justice aux femmes. Par ailleurs, la législation n'est pas mentionnée parmi les initiatives innovatrices possibles.

Cette table ronde a tout de même réuni des documents et statistiques impressionnants, compilés dans un rapport intitulé : *Comblant l'écart salarial au Nouveau-Brunswick : Un impératif économique*.

Par contre, comprendre comment après les constatations comprises dans ce rapport on peut arriver aux solutions proposées défie la raison. Permettez-moi de citer le début du Chapitre 4 intitulé Les solutions :

Notre vision pour le Nouveau-Brunswick est l'égalité économique complète entre les hommes et les femmes qui

travaillent. En examinant les preuves présentées dans le présent rapport, nous avons réussi à comprendre que les obstacles que les femmes doivent surmonter dans leur vie professionnelle, uniquement parce qu'elles sont des femmes. Ils (les obstacles) empêchent également les femmes d'exploiter pleinement leurs capacités, empêchant ainsi la province d'atteindre son potentiel économique maximal. Bref, l'élimination de l'écart salarial sera avantageuse non seulement pour les femmes du Nouveau-Brunswick, mais également pour le reste de la province . . . L'élimination de ces inégalités dès maintenant est une priorité du point de vue économique.

Quand on sait qu'avec la législation sur l'équité, on s'attaque tout de suite à la moitié du problème, et que les autres facteurs contribuant à l'écart salarial sont beaucoup moins saisissables et quantifiables, on s'attendrait logiquement que légiférer soit la recommandation qui s'ensuive. Mais non, on parle de solution de « collaboration » et « d'information ».

« La culture, un facteur clé »

Le rapport indique aussi que tout dépend de la culture et des attitudes. « *Les preuves indiquent que l'écart salarial est causé par un facteur clé : notre culture. . . Les attitudes sociétales sont la cause réelle de l'écart salarial* » et . . . il faut « *modifier ces attitudes* ». Il n'y a pas là une révélation qui surprenne qui que ce soit. C'est en effet une vérité de La Palisse. Et l'expérience a prouvé qu'il n'y a pas meilleur moyen de changer les attitudes et les comportements qu'une loi avec des dents et que le gouvernement s'engage à faire respecter.

Si on se rappelle les effets de la loi sur l'ivresse au volant, ceux qui ont l'âge de s'en souvenir, on est d'accord qu'une loi est une excellente façon de faire évoluer les attitudes et les comportements et très vite.

Un autre exemple, la collaboration et l'information n'ont pas réussi à arrêter la fumée secondaire dans les endroits publics. Le gouvernement a pris ses responsabilités et a légiféré.

Quand j'étais présidente du Conseil consultatif sur la condition de la femme, j'ai commandé au début des années '80 la première étude de comparaison d'emplois au Nouveau-Brunswick.

Cette étude avait révélé que les employés des magasins de la Commission des alcools étaient rémunérés presque au même niveau que les infirmières de la province.

Plus de 20 ans plus tard, même après un changement de constitution au Canada et une Charte dont l'Article 28 garantit l'égalité des hommes et des femmes, les Néo-Brunswickoises n'ont toujours aucune protection légale en matière d'équité salariale. Même les employées du gouvernement de la province ne sont pas toutes couvertes par une loi sur l'équité.

En 1968, alors que je faisais mon premier sondage d'opinion chez les employeurs de la ville de Moncton en vue de la rédaction d'un mémoire, pour la Commission royale d'enquête sur la situation des femmes au Canada, je me suis fait dire que vendre un chandail d'homme n'était pas le même travail que vendre un chandail de femme. Cette réponse qui avait été qualifiée de ridicule même à l'époque, n'est pas très loin de l'attitude qu'ont encore beaucoup d'employeurs aujourd'hui.

Vous comprendrez donc que je ne crois plus ~~à~~ aux mesures volontaires dans le domaine de l'équité.

Conclusion

L'expérience a amplement démontré que seule une loi peut garantir l'égalité et l'équité en matière d'emploi.

J'ai beaucoup de respect pour les politiciens qui ne méritent souvent pas tous les maux dont on les accuse. Je me permets toutefois de vous rappeler le devoir que vous avez envers la moitié de la population qui vous élit.

Je terminerai en citant *Le Plan de prospérité de la province* qui dit que « *l'avenir démographique de la province dépend en grande partie de la capacité de continuer à élever des familles.* » Et que « *l'avenir économique du Nouveau-Brunswick dépend de l'augmentation de sa productivité économique.* » Or il a été prouvé que l'équité a donné des résultats quantifiables en ce sens.

La province a donc besoin des femmes pour réaliser son plan de prospérité.

Le Gouvernement a surtout le devoir de protéger les droits de ses citoyennes aussi bien que de ses citoyens.

Merci!