



**PREMIER RAPPORT**  
**DU**  
**COMITÉ PERMANENT DE MODIFICATION DES LOIS**

**Troisième session de la**

**55<sup>e</sup> législature**

**du**

**Nouveau-Brunswick**

**le 22 décembre 2005**

**MEMBRES DU COMITÉ**

M. Carr, président  
M. Betts, vice-président  
L'hon. M. Green  
M. C. LeBlanc  
M. Stiles  
M. Sherwood

M. MacDonald  
M. R. Boudreau  
M. McGinley  
M. Murphy  
M. Burke

le 22 décembre 2005

Assemblée législative du Nouveau-Brunswick

Monsieur le président,

J'ai le plaisir de présenter le premier rapport du Comité permanent de modification des lois pour la session.

Le rapport est le fruit des délibérations du comité sur le projet de loi 77, *Loi sur l'équité salariale*, qui a été déposé à l'Assemblée législative au cours de la première session et soumis à l'étude du comité.

Le rapport présente les recommandations du comité pour ce qui est de légiférer sur l'équité salariale entre hommes et femmes dans les catégories d'emplois à prédominance féminine.

Au nom du comité, je tiens à remercier les nombreux témoins qui ont comparu aux audiences publiques ainsi que les particuliers et les groupes qui ont présenté des mémoires.

De plus, je remercie sincèrement les membres du comité pour leur contribution à l'exécution de notre mandat.

Le comité demande à présenter un autre rapport.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le président, l'assurance de mes sentiments les plus distingués.

Le président du comité,

Jody Carr, député

le 22 décembre 2005

Assemblée législative du Nouveau-Brunswick

Monsieur le président,

Le Comité permanent de modification des lois demande à présenter son premier rapport de la session.

Le 25 juin 2004, pendant la première session de la 55<sup>e</sup> législature, Elizabeth Weir, députée de Saint John Harbour à l'époque, dépose à l'Assemblée législative le projet de loi 77, *Loi sur l'équité salariale*. Le projet de loi établit un cadre en vue de résoudre les écarts salariaux entre les hommes et les femmes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine. Le projet de loi s'applique aux employés des secteurs public et privé et exige que les employeurs prennent des mesures proactives pour l'équité salariale dans le milieu de travail. En outre, le projet de loi constitue la Commission de l'équité salariale afin d'aider à promouvoir et à réaliser l'équité salariale dans la province.

Le 29 juin 2004, sur résolution de la Chambre, l'étude du projet de loi 77 est renvoyée au Comité permanent de modification des lois. La résolution constitue l'ordre de renvoi du comité et la base du premier rapport du Comité permanent de modification des lois à la troisième session de la 55<sup>e</sup> législature.

Le 17 septembre 2004, le comité se réunit et décide de mener des consultations publiques au sujet des questions soulevées par le projet de loi 77. Des audiences publiques ont lieu les 18, 19 et 26 novembre 2004 à la Chambre de l'Assemblée législative. En tout, le comité reçoit 49 mémoires. Le comité rencontre aussi des gens de la Direction des questions féminines, qui relève du Bureau du Conseil exécutif, ainsi que des spécialistes du secteur privé en matière d'écart salarial et d'évaluation des emplois.

Le comité signale que le projet de loi 77 est mort au *Feuilleton et Avis* à la fin de la première session de la 55<sup>e</sup> législature, lorsque l'Assemblée législative a été prorogée le 2 décembre 2004. Cependant, le comité garde le mandat d'examiner l'objet du projet de loi. Le comité a le plaisir de formuler ses recommandations.

Le comité remercie les témoins qui ont comparu aux audiences publiques ainsi que les particuliers et organisations qui ont communiqué des mémoires.

## RÉSUMÉ

S'appuyant sur l'apport et les avis reçus au cours des consultations publiques, le comité croit très fermement au principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale. Le comité reconnaît qu'un écart salarial existe au Nouveau-Brunswick entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine et que l'équité salariale est une solution à l'une des causes de cet écart salarial : la sous-évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine. Le comité convient que la suppression de l'écart salarial permettra aux femmes de profiter de leurs droits garantis, mènera à une plus grande productivité économique, dans l'ensemble, pour notre province et améliorera la qualité de vie de tous les gens du Nouveau-Brunswick.

Le comité appuie en principe l'objet du projet de loi 77, *Loi sur l'équité salariale*, qui est la réduction de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick entre les hommes et les femmes dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Le comité rend hommage au temps et aux efforts consacrés par l'équipe de rédaction du projet de loi et félicite celle-ci de sa contribution. Le comité appuie les initiatives visant à réduire l'écart salarial et à promouvoir l'équité salariale dans les milieux de travail, et il convient que le projet de loi 77 comprend plusieurs éléments valables et bénéfiques qui pourraient aider à atteindre le but, surtout le côté proactif du projet de loi. Cependant, le comité ne recommande pas l'édiction du projet de loi 77. Le comité estime que ce projet de loi, dans sa forme actuelle, ne suffit pas à atteindre tous ses objectifs et nécessite une certaine révision. En outre, le comité est d'avis que le Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial, qui décrit des mesures volontaires, dans les secteurs public et privé, pour traiter la question de l'écart salarial et qui a été recommandé par la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, est la voie à suivre, à l'heure actuelle, pour combler l'écart salarial au Nouveau-Brunswick. Cependant, le comité est aussi d'avis que toutes les solutions possibles à l'écart salarial devraient continuer d'être examinées. En conséquence, le comité recommande que le gouvernement établisse et publie un rapport annuel sur l'avancement de l'exécution du Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial. Le comité recommande en outre que le gouvernement envisage l'opportunité, si les mesures volontaires du Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial ne donnent lieu qu'à des progrès limités, d'édicter une loi proactive portant réduction de l'écart salarial et promotion de l'équité salariale.

## SOMMAIRE DES CONSTATATIONS

Le comité examine la *Loi sur l'équité salariale*, les mémoires reçus ainsi que les exposés faits aux audiences publiques. En conséquence de son examen, le comité détermine que les questions suivantes devraient être abordées : définition de l'écart salarial, avantages de la *Loi sur l'équité salariale*, préoccupations relatives à la *Loi sur l'équité salariale* et mesures volontaires.

### **Définition de l'écart salarial**

L'écart salarial est la différence entre la rémunération moyenne des hommes et celle des femmes. Les intervenants et intervenantes avancent divers taux d'écart salarial, allant de 15 % à 19 %, ce qui veut dire que les femmes gagnent de 81 % à 85 % de ce que les hommes gagnent. Cependant, les intervenants et intervenantes conviennent que, peu importe la valeur réelle de l'écart salarial aujourd'hui, toute disparité entre la rémunération moyenne des hommes et celle des femmes est une question qui doit être traitée.

Selon les interventions, la cause principale de l'écart salarial est l'attitude de la société quant à la place et à la valeur des femmes sur le marché du travail, et trois grands facteurs entrent en jeu. Les responsabilités familiales des femmes sont le premier facteur. Au Nouveau-Brunswick, le taux d'activité des femmes est plus faible, le taux d'activité à temps partiel est plus élevé, et les femmes cessent d'être membres de la population active et en redeviennent membres plus fréquemment que les hommes, ce qui, selon les interventions, cause une rémunération inférieure et des gains à vie inférieurs comparativement aux hommes. Il est soutenu que les responsabilités familiales sous-tendent ces facteurs, puisque les femmes sont plus portées à faire passer la famille avant la carrière, qu'elles acceptent souvent un emploi qui est près de chez elles, qui offre un horaire flexible, n'exige pas de ferme engagement en dehors des heures de travail et ne nécessite pas de déménagement.

Le deuxième facteur est le regroupement d'emplois, qui fait que les femmes ont tendance à occuper des emplois qui ne sont pas traditionnellement hautement rémunérateurs. Selon les interventions, environ 50 % des femmes qui occupent un emploi au Nouveau-Brunswick travaillent dans seulement 10 professions différentes.

Le troisième facteur est la sous-évaluation du travail dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. Ce facteur consiste en la sous-rémunération des femmes en fonction de leur sexe, ce qui est en d'autres termes de la discrimination systématique. Il est soutenu que, si la gamme des emplois des femmes est limitée, ces emplois sont sous-évalués et donc sous-rémunérés. Selon les interventions, le troisième facteur contribue largement à l'écart salarial. Il est aussi soutenu qu'une loi sur l'équité salariale pourrait rectifier la situation, puisqu'elle exigerait que les employeurs adoptent des systèmes de classification des emplois et de rémunération non sexistes.

Le comité reconnaît l'écart salarial au Nouveau-Brunswick entre les travailleurs et les travailleuses et est d'avis que les trois facteurs précités contribuent à cet écart salarial. Le comité croit fermement au principe de l'équité salariale — la rémunération égale pour un travail de valeur égale, sans égard au sexe — qui est reconnu à l'échelle internationale comme droit de la personne. Le comité appuie donc les initiatives visant à réduire et, à terme, à supprimer l'écart salarial entre les travailleurs et les travailleuses au Nouveau-Brunswick.

### **Avantages de la Loi sur l'équité salariale**

Les interventions sont massivement pour le projet de loi 77, car celui-ci exige des employeurs qu'ils déterminent les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'organisation, évaluent ces catégories d'emplois et tous les autres emplois dans l'organisation, selon des barèmes non sexistes, comparent la valeur et la rémunération de ces emplois à celles des emplois à prédominance masculine et ajustent la rémunération en conséquence. Donc, le projet de loi a pour objet fondamental d'exiger que les employeurs mettent en oeuvre et soutiennent un programme d'équité salariale et prennent des mesures proactives pour réaliser l'équité salariale. Selon les interventions, l'exigence assure le maintien à long terme des programmes d'équité salariale et devrait mener à l'élimination des écarts salariaux en milieu de travail. Des intervenants et intervenantes estiment aussi que la disposition interdisant aux employeurs de réduire la rémunération pour réaliser l'équité salariale est une garantie nécessaire.

Les interventions favorisent l'application du projet de loi à toute la main-d'oeuvre du secteur public et du secteur privé, ce qui permettrait à toute la main-d'oeuvre à temps plein ou à temps partiel, permanente ou occasionnelle, dans les deux secteurs, d'exercer son droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Il est aussi signalé dans des interventions que l'actuelle *Loi sur l'équité salariale*, édictée en 1989, ne s'applique qu'à la partie I des services publics, composée de personnel directement au service d'un ministère. Il est soutenu que la limite a pour effet d'exclure le personnel des écoles et des hôpitaux, où les catégories d'emplois sont à prédominance féminine.

Les intervenants et intervenantes appuient la nature proactive, plutôt que réactive, du projet de loi, en ce sens qu'il exige que les employeurs réalisent l'équité salariale dans leurs entreprises et organisations plutôt que d'attendre que des plaintes soient déposées par des membres du personnel qui croient être victimes d'iniquité salariale. Il est soutenu que des modalités réactives ne seraient pas de mise, étant donné les craintes que pourrait susciter le dépôt d'une plainte contre un employeur. Il est avancé que des modalités proactives donnent ouverture à la coopération plutôt qu'à la confrontation et permettent d'éviter des litiges longs et coûteux.

Les interventions font état d'un appui à la participation de la main-d'oeuvre aux comités d'équité salariale prévus par le projet de loi. Les comités d'équité salariale s'occuperaient des évaluations des catégories d'emplois et aideraient à instaurer et à maintenir des programmes d'équité salariale. Chaque employeur serait tenu de constituer un comité d'équité salariale auquel la main-d'oeuvre devrait être représentée. La disposition exigeant qu'au moins la moitié des membres représentant la main-d'oeuvre aux comités soient des femmes est appuyée dans les interventions.

Les intervenants et intervenantes sont pour la création, en application du projet de loi, de la Commission de l'équité salariale du Nouveau-Brunswick. Un soutien est exprimé en faveur de l'indépendance de la commission et de son mandat de fournir des renseignements sur l'objet et les dispositions de la loi, une fois édictée, de prêter assistance, d'élaborer des outils facilitant l'organisation et la mise en oeuvre des programmes d'équité salariale, d'évaluer annuellement les programmes d'équité salariale et d'aider à la constitution des comités d'équité salariale. Les intervenants et intervenantes sont d'avis que la commission obligerait les employeurs et les comités d'équité salariale à rendre compte de la planification et de la mise en oeuvre de l'équité salariale. Ils signalent aussi que la commission rendrait compte à l'Assemblée législative par des rapports annuels.

Les intervenants et intervenantes appuient la disposition qui exige que les ajustements salariaux soient déterminés, ou un programme d'équité salariale achevé, dans un délai de quatre ans suivant l'entrée en vigueur de la loi ou de deux ans dans le cas d'emplois nouvellement créés. Les intervenants et intervenantes estiment qu'il est nécessaire de prévoir une période de mise en oeuvre suffisante pour les employeurs. Les peines applicables, avec intérêts, en cas de non-conformité sont aussi appréciées.

Dans les interventions, il est soutenu que la sous-rémunération des emplois à prédominance féminine influe directement sur la pauvreté des femmes. Il est avancé qu'une loi proactive sur l'équité salariale pourrait aider à éliminer la pauvreté et à assurer la sécurité financière actuelle et future des femmes. De plus, il est avancé que les familles pauvres sont souvent en mauvaise santé et plus susceptibles de recourir au système de soins de santé. Les gens sont d'avis que le projet de loi 77

aurait pour effet de réduire l'écart salarial, ce qui augmenterait la rémunération des femmes, réduirait le nombre de femmes et d'enfants vivant dans la pauvreté et contribuerait à l'amélioration des soins de santé et de l'éducation pour les femmes et enfants. Ces résultats avantageux découlant de l'application de la législation sur l'équité salariale, selon les interventions, amélioreraient la productivité économique globale de notre province et la qualité de vie des gens du Nouveau-Brunswick.

Le comité convient avec les intervenants et intervenantes que le projet de loi 77 comporte plusieurs initiatives de qualité et principes solides et avantageux. Le comité est aussi d'avis que, si une loi sur l'équité salariale de cette nature est requise et édictée au Nouveau-Brunswick, elle devrait comporter plusieurs des caractéristiques précitées, surtout les aspects proactifs du projet de loi. Le comité convient que la suppression de l'écart salarial permettra aux femmes de profiter de leurs droits garantis, rehaussera la productivité économique de notre province et améliorera la qualité de vie de tous les gens du Nouveau-Brunswick.

### **Préoccupations relatives à la Loi sur l'équité salariale**

Les intervenants et intervenantes qui sont pour l'édiction du projet de loi 77 reconnaissent que ce projet de loi ne contrerait que l'un des facteurs de l'écart salarial : la sous-évaluation du travail dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. Ils admettent que les deux autres facteurs, les responsabilités familiales des femmes ainsi que la cause prépondérante de l'écart salarial, l'attitude de la société à l'égard de la place et de la valeur des femmes sur le marché du travail, seraient relativement inchangés. Ils conviennent qu'un changement durable nécessite une évolution culturelle des attitudes sociétales à l'endroit des femmes sur le marché du travail.

Les intervenants et intervenantes soulèvent aussi quelques préoccupations relativement au dispositif du projet de loi 77. Ils mettent en relief l'universalité du projet de loi, qui s'appliquerait à tous les employeurs, même ceux, par exemple, qui ont un effectif de moins de 10 personnes, ce qui n'est pas le cas dans d'autres collectivités territoriales dotées d'une loi sur l'équité salariale. Il est dans des interventions soutenu que la mise en oeuvre de programmes d'équité salariale dans des petites entreprises serait une responsabilité trop lourde pour les employeurs, et même impossible dans certaines circonstances.

Les intervenants et intervenantes reconnaissent les limites du projet de loi, qui ne s'applique pas aux femmes employées dans une entreprise ou organisation sans catégories d'emplois à prédominance masculine. Bien que l'exemption soit compréhensible, il est soutenu que les entreprises et organisations qui ne se prêtent pas à des comparaisons entre catégories d'emplois à prédominance féminine et catégories d'emplois à prédominance masculine continueraient à sous-évaluer et à sous-rémunérer les femmes qu'elles emploient.

Des intervenants et intervenantes estiment que les pouvoirs de la Commission de l'équité salariale sont trop vastes et pourraient être incompatibles avec les droits et responsabilités des employeurs. Il est aussi soutenu qu'il est peut-être irrecevable que le projet de loi déclare que les procès-verbaux des réunions des comités d'équité salariale sont du domaine public. Il est avancé que ces procès-verbaux devraient demeurer confidentiels. En outre, des intervenants et intervenantes sont d'avis

que l'exigence portant que les deux tiers des membres des comités d'équité salariale doivent représenter les employés est injuste envers les employeurs.

Dans les interventions, il est préconisé que le projet de loi comporte une disposition pour récompenser ou exempter les employeurs qui ont déjà mis en oeuvre un programme d'équité salariale. Il est aussi avancé qu'une exemption de la mise en oeuvre de l'équité salariale pourrait s'avérer nécessaire en cas de pénurie durable et importante de main-d'oeuvre qualifiée dans certains postes dans une entreprise ou une organisation. D'autres intervenants et intervenantes mettent en doute la suffisance des modalités d'évaluation prévues dans le projet de loi à l'égard des programmes d'équité salariale existants.

Des intervenants et intervenantes soutiennent que le coût de l'adoption et de l'application d'une nouvelle loi sur l'équité salariale et de la mise en oeuvre des programmes d'équité salariale devrait être calculé avant que le projet de loi ne soit édicté. D'autres soutiennent que la mise en oeuvre de programmes d'équité salariale peut s'avérer une charge trop lourde et coûteuse pour les employeurs. Cependant, des spécialistes en matière d'écart salarial et d'évaluation des emplois sont de l'avis contraire et disent au comité que, une fois qu'un employeur est renseigné sur la mise en oeuvre d'un programme d'équité salariale, celle-ci est rentable et ne prend pas trop de temps.

D'autres préoccupations soulevées dans les interventions incluent le manque de méthodes et de critères pour comparer les catégories d'emplois ainsi que le pouvoir qu'aurait la commission d'approuver des programmes d'équité salariale sans qu'un mécanisme soit prévu pour assurer l'apport des parties prenantes dans le processus. De plus, des intervenants et intervenantes estiment que les délais de mise en oeuvre, après l'adoption du projet de loi, sont irréalistes. Enfin, certains signalent que le premier ministre est chargé de l'administration du projet de loi, une fois celui-ci édicté, mais font valoir que la responsabilité n'est pas suffisamment précisée.

### **Mesures volontaires**

Comme il a été signalé dans des interventions et précédemment dans le présent rapport, le projet de loi ne contrerait que l'un des facteurs de l'écart salarial : la sous-évaluation du travail dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. Les deux autres facteurs, et l'attitude de la société à l'égard de la place et de la valeur des femmes sur le marché du travail, ne sont pas précisément ou suffisamment abordés. Il est avancé dans des interventions que légiférer, en général, n'est pas la solution au problème de l'écart salarial, ce qui semble être la même conclusion à laquelle est venue la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, dans son rapport intitulé *Comblant l'écart salarial au Nouveau-Brunswick : Un impératif économique*. Ce rapport a recommandé un Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial décrivant des mesures volontaires pour s'attaquer à l'écart salarial. En outre, ce rapport a déclaré que, en cas de progrès limités vers la suppression de l'écart salarial, une loi appropriée sur la réduction de l'écart salarial devrait être élaborée. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a récemment donné suite à plusieurs des recommandations de ce rapport, dans un document intitulé *Faire face à l'impératif économique : Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick : 2005-2010*. Ce document établit les stratégies et les mesures volontaires à l'égard de tous les facteurs contribuant à l'écart salarial et comprend des indicateurs de réussite pour assurer l'atteinte des objectifs.

Le comité a examiné le projet de loi 77, les mémoires reçus et les deux rapports précités, qui recommandaient et officialisaient le Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial. Le comité appuie les initiatives visant à réduire l'écart salarial et à promouvoir l'équité salariale sur le marché du travail et estime que le projet de loi 77 comporte plusieurs éléments valables et bénéfiques qui pourraient aider à atteindre l'objectif. Cependant, le comité ne recommande pas l'édiction du projet de loi 77 à ce stade-ci. Le comité prend acte des préoccupations d'intervenants et intervenantes à l'égard du projet de loi et convient que celui-ci, pour réaliser son objet, pourrait nécessiter une certaine révision tenant compte des questions soulevées.

Le comité est d'avis que le Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial, qui expose des mesures volontaires, dans les secteurs public et privé, pour traiter la question de l'écart salarial, recommandées par la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick et officialisées par le gouvernement du Nouveau-Brunswick, est la voie à suivre, à ce stade-ci, pour faire face à l'écart salarial au Nouveau-Brunswick. En outre, le comité estime qu'un compte rendu annuel d'avancement devrait être publié à l'égard du Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial. Bien que le comité appuie et recommande les mesures volontaires visant à réduire l'écart salarial, il est aussi d'avis qu'il faut envisager toutes les solutions possibles, y compris une loi sur l'équité salariale, pour supprimer l'écart salarial.

## **RECOMMANDATIONS**

**Le comité recommande en conséquence de ne pas aller de l'avant, à ce stade-ci, avec le projet de loi 77, *Loi sur l'équité salariale*.**

**Le comité recommande en outre que l'Assemblée législative exhorte le gouvernement à établir et à publier un rapport annuel sur l'avancement de l'exécution du Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial.**

**Le comité recommande en outre que l'Assemblée législative exhorte le gouvernement à envisager l'opportunité, si les mesures volontaires du Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial ne donnent lieu qu'à des progrès limités, d'édicter une loi proactive portant réduction de l'écart salarial et promotion de l'équité salariale.**

## **CONCLUSION**

Le comité a étudié sérieusement l'apport et les conseils obtenus au cours des consultations publiques. Le comité estime qu'une loi élaborée pour réduire et de préférence supprimer l'écart salarial devrait tenir compte de tous les facteurs qui contribuent à cet écart et être de nature proactive. Le comité estime en outre que, pour le moment, il faudrait donner une chance aux mesures volontaires mises de l'avant par le gouvernement. Cependant, le comité reconnaît que, dans le cas où les mesures volontaires ne donneraient lieu qu'à des progrès limités, une loi sur l'équité salariale s'appliquant aux secteurs public et privé pourrait constituer la solution à l'écart salarial, pour permettre aux femmes de profiter de leurs droits garantis, pour susciter une plus grande productivité économique dans notre province et pour améliorer la qualité de vie de tous les gens du Nouveau-Brunswick.