

REMARQUES

Alanna Palmer, présidente, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Comité permanent de modification des lois

Le 19 novembre 2004

PROJET DE LOI 77, LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Je vous remercie de me donner l'occasion de vous parler ce matin au nom de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Comme le souligne le préambule du projet de loi 77, le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale est un droit de la personne fondamentale. À cet effet, la commission soutient que les efforts visant à protéger ce droit doivent découler d'une analyse du cadre des droits de la personne.

La soumission que nous avons faite au Groupe de travail du Nouveau-Brunswick visant à réduire l'écart salarial il y a un an portait justement sur cette question. La commission appuyait alors l'équité salariale en ces mots :

« ... les exigences de conformité sont présentes dans notre législation visant les droits de la personne et elles sont appuyées par les garanties constitutionnelles, les obligations imposées par le droit international ainsi que les précédents. Il est peut-être plus important de mieux appliquer les lois que d'en créer de nouvelles. Selon cette opinion, nous devons mieux renseigner les gens et mieux appliquer la loi plutôt que d'utiliser une nouvelle carotte ou un nouveau bâton. »

Plus précisément, le Code des droits de la personne du Nouveau-Brunswick ne fait pas état de l'équité salariale de façon explicite. Cela est sans doute attribuable, en partie, au fait que notre code est l'un des premiers qui aient été adoptés au Canada.

Le Code des droits de la personne prévoit qu'une personne qui se croit victime de discrimination en raison de son sexe dans le secteur de l'emploi puisse déposer une plainte à la commission. La commission fera enquête sur des plaintes de discrimination directe et indirecte, y compris les plaintes de discrimination systémique. Ainsi, une femme, ou un groupe de femmes, qui se croient

lésées en raison d'échelles salariales ou de pratiques qui les traitent différemment des hommes peuvent porter plainte auprès de la commission.

Certaines l'ont fait. Par exemple, en 1986 la Commission des droits de la personne a plaidé à la première et unique commission d'enquête du Nouveau-Brunswick sur une plainte en matière d'équité salariale. Ainsi, la Kings Landing Corporation a reçu l'ordre d'ajuster le salaire de 30 travailleuses et a dû payer à chacune 100 \$ en dommages-intérêts symboliques pour atteinte à leur dignité.

Plus récemment, la Commission des droits de la personne a enquêté et réglé plusieurs plaintes soulevant la question de l'écart salarial comme élément de plainte pour discrimination sexuelle.

Une contrôleur chez un grand fabricant recevait depuis plusieurs années à peu près le même taux salarial que celui qu'on lui avait accordé lorsqu'elle avait été embauchée à titre de commis comptable. Le contrôleur d'une autre division chez le même employeur touchait environ le double de son taux salarial. Les parties ont accepté de régler la plainte pour 85 000 \$. L'employeur a également offert de communiquer à la commission ses initiatives et ses plans en matière de diversité sexuelle et culturelle pour que celle-ci les passe en revue et exprime des commentaires.

Dans un autre cas, des avocates d'un grand service public se sont plaintes parce qu'elles étaient payées moins que leurs collègues masculins d'une autre division du service. La plainte a été réglée et le salaire des avocates de la division a été ajusté.

Je mentionne ces cas parce qu'ils constituent des exemples positifs de femmes de la province qui ont pu obtenir réparation pour des écarts salariaux dont elles étaient victimes à leur travail, en déposant une plainte relevant de la commission en matière de discrimination sexuelle.

Bien peu de plaintes de discrimination systémique en rapport à l'équité salariale sont déposées auprès de la commission.

Malheureusement, la *Loi sur les droits de la personne* n'a pas été modifiée de façon à accorder des recours ou des pouvoirs explicites à la commission dans ce domaine, malgré l'adoption subséquente de dispositions fédérales portant sur l'équité en matière d'emploi dans la *Loi sur les droits de la personne canadienne*, malgré l'adoption de la Charte canadienne des droits et des libertés et malgré des demandes répétées sur la scène internationale pour des mesures législatives plus strictes au niveau provincial.

Il est possible que si le mandat de la commission établi en vertu de la *Loi* contenait des dispositions plus explicites dans le domaine de l'équité salariale, elle aurait insisté davantage dans ces cas sur une protection plus stricte du droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Par exemple, elle aurait pu exiger des employeurs en cause de déposer des plans annuels en matière d'équité salariale sur une base intérimaire dans le cadre du règlement de la plainte.

La commission ne recommande pas l'établissement de la commission sur l'équité salariale proposé à l'article 66 du projet de loi 77. Nous soutenons que la responsabilité de l'établissement, du contrôle et du respect de normes concrètes en matière d'équité salariale pour le secteur privé du Nouveau-Brunswick doit relever de la Commission des droits de la personne.

Cette approche a plusieurs avantages. Tout d'abord, elle concorde avec les approches actuelles adoptées au Canada, par le gouvernement fédéral et par les gouvernements du Québec et de l'Ontario. En fait, le rapport de la Commission Abella sur l'équité en matière d'emploi établie au milieu des années 80 le recommandait et elle demeure une méthode prouvée et fructueuse d'atteindre une plus grande équité en matière d'emploi.

Deuxièmement, elle favorise le traitement des questions relatives à l'équité en matière d'emploi à titre de questions fondamentales de droits de la personne, ce qu'elles sont en réalité. Les questions relatives à l'équité salariale peuvent donner lieu à des enquêtes sur les abus sous-jacents aux droits à l'égalité. Les causes fondamentales des questions relatives à l'équité salariale et en matière d'emploi sont diverses et profondément ancrées et ces causes en soi constituent souvent des motifs pour déposer une plainte de discrimination.

Troisièmement, le mandat de la commission de promouvoir le respect des normes en matière de droits de la personne dans la province serait renforcé et l'utilisation des ressources éducatives actuelles de la commission serait accrue.

Enfin, cette approche serait plus rentable. Il est évident qu'il faudrait investir des ressources supplémentaires dans la Commission des droits de la personne afin qu'elle puisse assurer la responsabilité de promouvoir et de surveiller les plans d'équité salariale des employeurs de la province. Toutefois, la *Loi sur l'équité salariale* de 1989 pourrait être abrogée et on pourrait ajouter de nouvelles dispositions portant sur l'équité salariale à la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

Pour terminer, je répète que l'équité salariale est un droit humain fondamental et que la Commission des droits de la personne est l'organisme qui peut le mieux promouvoir, surveiller et appliquer l'équité salariale.

La commission maintient qu'il y a un besoin urgent de prendre des mesures concrètes concernant les écarts salariaux. Nous appuyons également l'approche de volontarisme adopté par le gouvernement suite au rapport sur l'écart salarial. Nous soutenons, cependant, qu'on doit attribuer des ressources additionnelles à la commission afin qu'elle soit en mesure d'investir davantage dans ses efforts éducatifs de sorte que les femmes du Nouveau-Brunswick, et tout autre groupe touché par la disparité salariale, aient suffisamment confiance pour faire valoir leurs droits à l'équité et pour se prévaloir, au besoin, du mécanisme de plainte prévu dans le Code.

Je vous remercie de votre temps.