

# **Le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale : Un droit fondamental de la personne**

**Présentation de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick**

**à l'intention du groupe de travail du Nouveau-Brunswick visant à réduire l'écart salarial**

**L'honorable Margaret Ann Blaney,  
Présidente du groupe de travail et ministre responsable de la condition de la femme**

**Juin 2003**

## **Résumé**

Le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale est un droit fondamental de la personne. Les efforts visant à protéger ce droit doivent découler d'une analyse du cadre des droits de la personne. Le droit à l'équité salariale a d'abord été l'objet de conventions exécutoires internationales adoptées par l'Organisation internationale du Travail; ultérieurement, il a été consigné dans des traités des Nations Unies relatifs aux droits de la personne. Le Canada a ratifié ces conventions et traités et a ensuite reconnu juridiquement le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale; cette reconnaissance s'est d'abord traduite par des lois fédérales et, dans une moindre mesure, par des lois provinciales. Même si le gouvernement fédéral a assumé dernièrement un rôle de premier plan lors de forums internationaux portant sur la promotion de ce droit, des agences de l'ONU ont critiqué le Canada pour ses mesures disparates quant à la protection du droit en question en faisant état du manque de protection concrète dont disposent certains territoires et provinces.

Au Nouveau-Brunswick, l'écart salarial entre les sexes demeure significatif et s'est à peine atténué au cours des dernières années. Certains recours sont offerts afin d'éliminer l'iniquité salariale qui constitue une violation des normes d'emploi ou une forme de discrimination fondée sur le sexe ou la race, mais ces recours ne sont pas utilisés. Comme dans d'autres provinces, les normes législatives concernant l'équité salariale au Nouveau-Brunswick sont minimales ou inexistantes. Des dispositions législatives plus claires ainsi que des ressources accrues et une sensibilisation plus exhaustive pourraient permettre de concrétiser les attentes d'un grand nombre de Néo-Brunswickois(es) en matière d'équité salariale. Tous ces éléments contribueraient à améliorer la productivité et la performance économique des employeurs de la province.

## **Table des matières**

- I. Introduction
- II. Historique de l'équité en matière d'emploi et de l'équité salariale
- III. Analyse statistique de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick
- IV. Moteurs de changement dans le contexte du Nouveau-Brunswick
- V. Options en matière de réforme
- VI. Approche en matière d'équité salariale axée sur les droits de la personne

*L'équité en matière d'emploi est une stratégie visant à effacer les effets actuels et résiduels de la discrimination en plus d'assurer une concurrence équitable en matière de possibilités d'emploi parmi les personnes qui sont arbitrairement exclues du processus d'embauche. Elle consiste à « combiner ce qui est nécessaire, ce qui est équitable et ce qui est réalisable. »*

*Afin d'éliminer toute forme de discrimination, il faut que le gouvernement intervienne en légiférant. La question n'est pas de déterminer si nous avons besoin d'un règlement à cet égard, mais bien de décider à quel niveau et de quelle façon nous devons l'appliquer. Si l'on tient compte de l'histoire, des preuves actuelles ainsi que de la peur habituelle de l'avenir, l'éradication de toute forme de discrimination nécessitera sans aucun doute davantage de lois qu'il n'y en a actuellement.*

*Juge Rosalie Abella, commissaire  
Rapport de la Commission royale sur  
l'égalité en matière d'emploi, octobre 1984*

## ***I. Introduction***

À la suite de la parution du rapport de la Commission Abella, le gouvernement fédéral a créé une mesure incitant au respect des obligations contractuelles, laquelle visait à assurer l'équité en matière d'emploi dans les secteurs de l'économie régis par le gouvernement fédéral. Même si le rapport de la Commission royale encourageait les provinces à faire de même et à adopter des lois qui obligeraient chaque employeur régi par un gouvernement provincial à mettre en œuvre les mesures d'équité en matière d'emploi, le cadre législatif des employeurs du Nouveau-Brunswick n'a presque pas changé depuis 1984. Par conséquent, l'une des questions que les participants à la table ronde sur l'écart salarial devront aborder consiste à déterminer si les recommandations du rapport Abella sont encore valides ou si elles n'ont jamais été ou ne sont plus applicables au contexte du Nouveau-Brunswick.

### *Commission Abella*

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est d'avis qu'il est souhaitable d'entreprendre une analyse des problèmes d'écart salarial au Nouveau-Brunswick sur la base du rapport de la Commission Abella. Ce rapport constitue un moment critique dans l'histoire canadienne en matière de perception des problèmes d'écart salarial. Les recommandations de la Commission Abella ont été bien accueillies par les Canadiennes et ont pratiquement transformé leurs attentes du jour au lendemain, peut-être en raison de la carrière fructueuse de Rosalie Silberman Abella dans un domaine traditionnellement réservé aux hommes, soit le monde des avocats et des juges, étant la plus jeune femme nommée au tribunal et la première femme d'une minorité ethnique à être nommée juge au Canada, et peut-être aussi à cause de son analyse incisive des problèmes

exposés dans le rapport. Par exemple, les passages qui traitent des problèmes d'écart salarial ont presque encore autant de mordant :<sup>1</sup>

La rémunération égale fait partie intégrante de la mise en œuvre des mesures d'équité en matière d'emploi. Elle doit être intégrée à tout engagement de la part des employeurs visant à rendre les pratiques de travail plus équitables.

L'existence d'un écart entre les gains des femmes et ceux des hommes constitue l'une des rares réalités qui ne sont pas remises en question dans le cadre du débat sur l'équité en matière d'emploi. Parmi les questions discutables à ce sujet, les deux principales sont certainement l'ampleur de l'écart et la bonne façon de le réduire. Cependant, personne ne conteste sérieusement le fait que les femmes sont moins payées que les hommes, parfois pour un travail identique, parfois pour un travail comparable.

...

Les discussions entourant l'équité salariale laissent croire parfois que le problème n'est pas critique. En parlant d'un écart salarial de 10 pour cent seulement, on tend à en réduire l'importance et à donner l'impression qu'il se situe maintenant à un seuil acceptable.

Ce n'est pourtant pas le cas. En 1911, au Canada, le salaire moyen des femmes équivalait à 53 pour cent de celui des hommes. En 1982, il variait entre 55 et 64 pour cent. Il s'agit d'une amélioration se situant entre 2 et 11 pour cent sur une période de 70 ans. Ce qu'il importe de noter tout d'abord, c'est le temps pendant lequel cet écart a été toléré, puis le simple fait qu'on accepte pareille situation.

...

Le coût de l'écart salarial pour les femmes est stupéfiant. Et ce sacrifice ne contribue en rien à l'atteinte d'un objectif social pouvant se justifier. Les arguments voulant que la société n'est pas en mesure d'assurer l'équité salariale pour les femmes laissent entendre que les femmes se doivent d'accepter un salaire inférieur tant et aussi longtemps que les autres priorités financières n'ont pas été satisfaites. Ce raisonnement spécieux se fonde sur un postulat inacceptable : l'acceptation de distinctions arbitraires basées sur le sexe comme motifs légitimes pour imposer des conséquences négatives, surtout lorsque l'économie est chancelante.

Si, à défaut d'être juste, l'argument était fondé sur un raisonnement logique, il évoquerait les mesures de redressement offertes aux femmes en périodes de forte croissance économique. Le fait de faire appel aux femmes pour absorber les contrecoups d'une économie en difficulté est un faux argument. S'il était valable, nous aurions sûrement été témoins de fluctuations dans les salaires des hommes et des femmes au cours des années, au gré des variations du climat économique. Il n'y a pas eu de telles fluctuations. L'écart persiste en période de prospérité comme en

---

<sup>1</sup> Abella, Juge Rosalie Silberman, *Équité en matière d'emploi: Rapport de la Commission Royale*, Ottawa, Centre de publication du Gouvernement canadien, 1984, pp. 232-235.

temps de crise, en dépit de la volonté de justice de la société. Il persiste en dépit de la loi.

Les recommandations de la juge Abella faisaient ressortir l'urgence d'agir afin que des mesures soient prises immédiatement. La réponse du fédéral est venue assez rapidement et des réformes législatives ont été entreprises dans les provinces également. Au Nouveau-Brunswick, la *Loi sur l'équité salariale*<sup>2</sup> a été adoptée environ cinq ans après la publication du rapport, et ce sont en grande partie les pressions exercées par le rapport Abella qui ont poussé le gouvernement à agir. À l'approche du vingtième anniversaire de la publication de ce rapport, le dossier de l'équité salariale demeure toujours un problème. Il serait utile d'examiner les recommandations et les réalisations, tant à l'échelle fédérale que provinciale, puis d'évaluer les mérites des actions entreprises.

### *Rapport Kingsmill*

En contrepoint de ce rapport, il importe également d'examiner les tendances actuelles dans d'autres pays, notamment en ce qui concerne l'importance accordée à des approches volontaires en vue de favoriser l'équité salariale dans le secteur privé. Le rapport Kingsmill, publié récemment en Grande-Bretagne, soutient avec vigueur que des progrès plus rapides seront accomplis en matière d'équité salariale si les efforts sont axés sur l'équité en matière d'emploi et si on permet aux employeurs du secteur privé de jouer un rôle de premier plan dans l'élimination de l'écart salarial, afin d'accroître la productivité :<sup>3</sup>

Le marché du travail traverse actuellement une période de bouleversements importants. La diminution des taux de natalité et l'augmentation de l'espérance de vie signifient que les employeurs devront se tourner vers les segments de la population sous-utilisés et user efficacement du capital humain pour maintenir les niveaux de croissance. Cela veut dire que les employeurs devront trouver de nouveaux moyens pour recruter, retenir et assurer le perfectionnement des femmes. En raison du plus haut niveau de scolarisation des femmes par rapport aux hommes à tous les niveaux, il est essentiel de maximiser les avantages tirés des investissements dans l'éducation des femmes en éliminant les disparités entre leurs compétences et leur rendement scolaire et les postes qu'elles occupent. Dans un contexte où la concurrence pour le recrutement des employés est féroce et où l'intégration rapide des innovations nécessite une adaptation constante des connaissances et des compétences, il s'avère d'autant plus important pour les entreprises de faire le meilleur usage possible du capital humain. Toute entreprise qui ne permet à ses employées de jouer un rôle complet dans ses opérations ne peut espérer augmenter sa productivité, ni sa compétitivité. Inversement, les organisations qui trouvent des moyens de surmonter les obstacles et les contraintes qui limitent actuellement le rôle et la contribution des femmes pourront jouir

---

<sup>2</sup> *Équité salariale (Loi sur l')*, R.S.N.B. 1989, c. P-5.01.

<sup>3</sup> Kingsmill, Denise, *The Kingsmill Report: Review of women's employment and pay*, United Kingdom, Department of Trade and Industry (Cabinet Office), December 2001, pp.6-7 et 9.

d'avantages considérables. Elles pourront limiter les coûts et les risques découlant de litiges, d'un roulement élevé du personnel et du manque de motivation, et elles amélioreront leur rendement. Bien que la recherche dans ce domaine en soit à ses débuts, de plus en plus d'études soulignent l'importance d'adopter de saines pratiques de gestion du capital humain. Par exemple, de récents travaux menés au Sheffield's Institute of Work Psychology révèlent que les indicateurs de gestion des effectifs sont étroitement liés aux fluctuations de la productivité et de la rentabilité et permettent de mieux prévoir le rendement d'une entreprise que les stratégies, la technologie ou la recherche et le développement.

...

Un grand nombre des cadres supérieurs du secteur privé à qui j'ai parlé se sont dits prêts à entreprendre des évaluations (voir annexe 3) au sein de leur organisation. J'ai longuement réfléchi afin de déterminer s'il était nécessaire d'aller un peu plus loin en forçant le secteur privé à procéder à des évaluations en matière de salaires et d'emplois. J'en suis venue à la conclusion que ce ne serait pas souhaitable à ce stade. À mon avis, ces évaluations ne constituent pas une fin en elles-mêmes; il s'agit plutôt d'outils de gestion essentiels permettant aux organisations de cerner les défis auxquels elles doivent faire face et d'évaluer les répercussions des politiques et des initiatives qu'elles mettent en œuvre. Selon les dirigeants des entreprises que j'ai consultés, les évaluations en matière d'emplois et de salaires, lorsqu'elles sont liées aux priorités et aux objectifs de l'organisation, sont un excellent moyen d'obtenir l'information stratégique qui sera utile à l'entreprise et aux employés. La tournure que prendra l'évaluation dépendra des circonstances précises de l'entreprise concernée, si bien qu'il est difficile de créer un modèle convenant à tous. Les entreprises devront utiliser les outils qui leur conviennent le mieux, et je crois qu'il existe un risque bien réel si la direction ne prend pas les mesures adéquates à la suite de ces évaluations si elles ont été effectuées tout simplement par obligation. Le fait de s'attaquer aux problèmes qui surgissent risque de nécessiter une série de mesures pouvant entraîner la modification de la culture organisationnelle afin de réduire le trop grand nombre d'heures de travail ou d'abolir les obstacles qui nuisent à l'adoption d'horaires flexibles. Ces mesures seront encore plus efficaces si elles sont compatibles avec les objectifs principaux de l'organisation et si la haute direction y souscrit. Par conséquent, je crois que les programmes les plus efficaces seront sans aucun doute ceux qui sont entrepris volontairement. Dans le cadre de cette évaluation, j'ai donc mis l'accent sur les mesures les mieux adaptées au marché et qui, selon moi, permettront de stimuler et de maintenir cet effort volontaire. Mais, je ne crois pas qu'il s'agisse d'un enjeu que le gouvernement est en mesure de négliger. Au cours des prochaines années, s'il est évident que cette approche volontaire donne lieu à la formation inacceptable d'un groupe de retardataires qui refusent tout simplement de mettre en œuvre les mesures leur permettant de répondre aux questions fondamentales concernant l'embauche des femmes et l'importance de l'écart salarial entre les sexes, il faudra alors se demander s'il est nécessaire de rendre obligatoires les évaluations en matière d'emplois et de salaires.

La Commission des droits de la personne soutient, dans les pages suivantes, que, peu importe que l'on considère l'équité salariale comme un problème nécessitant de toute urgence une intervention législative ou un problème auquel il est possible de remédier en s'appuyant sur la prise de conscience du secteur privé de ses propres intérêts, il s'agit d'un enjeu lié aux droits fondamentaux de la personne. La Commission a déjà le mandat de faire respecter les droits à l'égalité dans le secteur de l'emploi et sera un partenaire sérieux dans le cadre des efforts déployés en vue de réduire et d'éliminer les différences de salaires que connaissent les groupes défavorisés au Nouveau-Brunswick.

Les présentations qui suivent débutent par une analyse de l'historique du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale en fonction du droit international d'abord, puis du droit national, à la lumière de la politique fédérale et des démarches adoptées dans les provinces, et en particulier au Nouveau-Brunswick. Le présent document s'intéressera ensuite brièvement à une analyse statistique de l'écart salarial actuel au Nouveau-Brunswick, puis soulignera quelques-uns des facteurs favorisant les efforts de changement à l'égard de ce problème dans la province. Enfin, la Commission proposera trois projets globaux de réforme en mettant l'accent sur les avantages qu'offre la troisième option qui consiste à aborder le problème de l'équité salariale dans l'optique des droits de la personne.

## ***II. Historique de l'équité en matière d'emploi et de l'équité salariale***

### *À l'échelle internationale*

Le préambule à la constitution de l'Organisation internationale du Travail de 1919 constitue le premier texte juridique international à faire mention du principe de salaire égal pour un travail égal.<sup>4</sup> L'OIT a été conçue sous les auspices du Traité de Versailles à la fin de la Première Guerre mondiale.<sup>5</sup> L'OIT regroupait les délégués du secteur ouvrier de chaque nation membre de la Société des Nations et a élaboré des traités internationaux dans des domaines liés aux normes d'emploi. Une fois ratifiés par les gouvernements nationaux, ces traités et conventions ont été adoptés à titre de normes obligatoires du droit international. La toute première formulation du droit porte tout particulièrement sur la question du salaire égal pour un travail égal.

Ultérieurement, ce principe fut intégré à la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 10 décembre 1948.<sup>6</sup> L'article 23 de la DUDH stipule, entre autres, que « Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal ».

---

<sup>4</sup> *Constitution de l'Organisation internationale du Travail du 28 juin 1919*, conclue à Versailles le 28 juin 1919 et entrée en vigueur le 10 janvier 1920.

<sup>5</sup> Voir le site officiel de l'Organisation Internationale du Travail pour obtenir de plus amples informations: <http://www.ilo.org>.

<sup>6</sup> *Déclaration universelle des droits de l'homme*, A.G. Rés. 217A (III), Doc. A/810 N.U., à la p. 71 (1948).

En 1951, le principe a été élargi lorsque les pays membres ont adopté la Convention n° 100 de l'OIT intitulée : *Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*.<sup>7</sup> Cette convention a été ratifiée par le Canada en 1972. Plus tard, en 1958, la convention n° 111 de l'OIT intitulée : *Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession* a été adoptée.<sup>8</sup> Cette convention, qui a été ratifiée par le Canada en 1964, exige que les États membres adoptent des politiques nationales sur la promotion de l'égalité des chances en matière d'emploi et de profession.

En 1966, l'Assemblée Générale des Nations Unies a adopté deux pactes internationaux pour exprimer les droits établis dans la Déclaration universelle. Contrairement à la Déclaration universelle, ces pactes, une fois ratifiés, seraient inclus dans le droit international conventionnel et auraient force obligatoire pour les États signataires. Le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*<sup>9</sup> a été ratifié par le Canada en 1976. L'article 7 de ce pacte stipule que les États parties :

« reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

- a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :
  - i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail;
- c) La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes. »

En 1981, le Canada a ratifié la *Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)*.<sup>10</sup> Le paragraphe 11.1 de cette convention garantit le droit à une rémunération égale et à un traitement égal pour un travail de valeur égale. Cette convention des Nations Unies est devenue l'outil international

---

<sup>7</sup> *Convention (n° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*, adoptée par la Conférence Générale de l'Organisation Internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau International du Travail, pour sa trente-quatrième session; adopta, le 29 juin 1951, la Convention, qui sera dénommée Convention sur l'égalité de rémunération.

<sup>8</sup> *Convention (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*, adoptée le 25 juin 1958 par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau International du Travail pour sa quarante-deuxième session ; la Convention est entrée en vigueur le 15 juin 1960, conformément aux dispositions de l'article 8.

<sup>9</sup> *Pacte International relatif aux Droits Économiques, Sociaux et Culturels*, (16 décembre 1966), N.U.R.T. 3.

<sup>10</sup> *Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)*, (18 décembre 1979) 1249 R.T.N.U. 13, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies, résolution 34/180, entrée en vigueur le 3 septembre 1981.

principal pour la protection et la promotion des droits à l'égalité de la femme. En 1995, la quatrième Conférence mondiale sur les femmes a eu lieu en Chine, sous les auspices de la Convention des Nations Unies.<sup>11</sup> Cette conférence a entraîné l'adoption de la *Déclaration* et du *Programme d'action de Beijing*,<sup>12</sup> qui exigeait que les gouvernements prennent des mesures précises dans le domaine touchant la femme et l'économie, en vue de la mise en œuvre de la CEDAW par l'application de lois qui rendent exécutoires les normes de l'OIT (particulièrement la Convention n° 100) visant l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi, l'augmentation des efforts visant à combler le fossé des salaires entre les hommes et les femmes, la mise en pratique de la rémunération égale pour du travail de valeur égale en appliquant les lois, l'établissement et le renforcement des mécanismes permettant de statuer sur des questions relatives à la discrimination salariale et à l'évaluation, et, au besoin, la reformulation des structures salariales dans les professions majoritairement féminines afin d'augmenter les revenus faibles.

Enfin, en 1998, l'OIT a adopté la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux du travail*,<sup>13</sup> qui inclut les conventions n° 100 et n° 111 dans les huit conventions de base de l'OIT, ce qui indique que les principes d'équité salariale qu'elles contiennent sont prioritaires.

Les lois internationales indiquent clairement que le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale est un droit fondamental de la personne, tout comme le droit à l'éducation, le droit aux services de soins de santé et les libertés fondamentales telles que la liberté de conscience et la liberté d'expression. Dans le cadre de l'exécution de leurs obligations internationales en matière du respect de ces droits, les gouvernements canadiens font périodiquement rapport aux organismes des Nations Unies responsables de l'administration des traités sur les droits de la personne, par l'entremise du ministère fédéral des Affaires étrangères.

L'historique de l'établissement et de la mise en œuvre de ce droit a été incontestablement difficile. Il a fallu presque 50 ans pour obtenir une approbation internationale sur la formulation du droit. Au cours des 40 dernières années, on a tenté d'exécuter la mise en œuvre et l'entrée en vigueur du droit, tout en reconnaissant sa nature programmatique. Les droits sociaux et économiques sont reconnus comme des droits programmatiques puisque leur mise en œuvre peut varier selon le niveau de développement économique de l'État en question et puisque la protection de ces droits exige un changement social qui ne peut souvent être exécuté qu'au fil du temps, par l'entremise d'un programme de mesures administratives ou législatives. Les défenseurs des droits de la personne sont peut-être découragés par le rythme lent de la réforme dans ce domaine. Pourtant, l'historique du droit à la rémunération égale pour un travail de valeur égale démontre un progrès continu.

---

<sup>11</sup> Voir : <http://www.un.org/womenwatch/confer/> et <http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/pdf/> ; Pour des informations relatives à la Conférence de Beijing et le rôle du Canada : McLaughlin, Audrey (l'Honorable), « *Women Report* », Yukon, Chambre des Communes, décembre 1995.

<sup>12</sup> *Déclaration et Programme d'action de Beijing*, A/CONF.177/20 (1995) et A/CONF.177/20/Add.1 (1995).

<sup>13</sup> *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, adoptée par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail, 86<sup>e</sup> session, Genève, 18 juin 1998.

dans la formulation et la mise en œuvre de ce droit universel de la personne. La collectivité mondiale s'est engagée à atteindre cet objectif et a établi des mécanismes de suivi permettant d'assurer que les États parties aux différentes conventions qui garantissent ce droit travaillent réellement en vue d'une mise en œuvre efficace.

### *À l'échelle nationale*

Dans le cadre de cette activité internationale importante relativement aux droits de la personne, le Canada a toujours fait preuve de prudence dans ses efforts d'adoption et de mise en œuvre de normes internationales, en utilisant un modèle fédéral de coopération et en ne ratifiant que lorsque la mise en œuvre pouvait être assurée. Plus récemment, le Canada a cependant occupé le premier rang dans les efforts déployés à l'échelle internationale pour l'adoption et l'application de lois nationales sur la mise en œuvre de la rémunération égale pour du travail de valeur égale.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* contient des dispositions sur l'équité salariale depuis son entrée en vigueur en 1977.<sup>14</sup> L'article 19 de la Loi autorise l'adoption de règlements exigeant que les fournisseurs du gouvernement fédéral mettent en œuvre des plans d'équité en matière d'emploi. Toutefois, le gouvernement fédéral a attendu la présentation des recommandations du rapport Abella, à la fin de 1984 pour établir un système de respect des obligations contractuelles en vue d'assurer que les fournisseurs du gouvernement fédéral étaient des employeurs engagés à l'équité en matière d'emploi.

Même si le système fédéral axé sur les plaintes et sur le respect des obligations contractuelles du gouvernement fédéral a plus ou moins réussi à encourager les employeurs et les entrepreneurs régis par le gouvernement fédéral à mettre en œuvre des plans d'équité salariale et d'équité en matière d'emploi dans leur milieu de travail, des efforts considérables ont été déployés au cours des derniers mois pour inciter le gouvernement à utiliser un système de mise en œuvre obligatoire et plus universel. Un rapport publié en 2001 par la Commission canadienne des droits de la personnes reconnaît que dans le système actuel, les délais liés à l'arbitrage des plaintes sont anormalement longs, ce qui entraîne une application désordonnée qui pourrait nuire, du point de vue économique, aux employeurs qui respectent les politiques d'équité en matière d'emploi.<sup>15</sup> Le système contient également des normes et des concepts trop ambigus en matière d'équité salariale. Un groupe de travail fédéral qui évalue l'équité salariale devait présenter un rapport en février 2003 sur les options en matière de réforme.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c.33.

<sup>15</sup> Commission canadienne des droits de la personne, *Le temps d'agir : Rapport spécial au Parlement sur la parité salariale*, février 2001 : <http://www.chrc.ccdp.ca>.

<sup>16</sup> Le 31 mars 2003, le ministre de la Justice et procureur général du Canada, l'honorable Martin Cauchon, ainsi que le ministre du Travail, l'honorable Claudette Bradshaw, ont annoncé que le Groupe de travail sur l'équité salariale disposera d'un délai additionnel pour terminer son examen complet de la législation canadienne en matière d'équité salariale. Au moment où ce texte est écrit, le rapport n'a toujours pas été rendu, mais il est attendu pour la fin de juin 2003. Voir : [http://Canada.justice.gc.ca/fr/news/nr/2003/doc\\_30856.html](http://Canada.justice.gc.ca/fr/news/nr/2003/doc_30856.html).

D'autres outils provinciaux ou territoriaux en matière de droits de la personne ont également abordé explicitement la question de l'équité en matière d'emploi ou de l'équité salariale, mais très peu ont été aussi proactifs que ceux du gouvernement fédéral. Au début des années 1990, le gouvernement néo-démocrate de l'Ontario a adopté une loi sur l'équité salariale qui exigeait l'établissement de plans d'équité salariale et qui a été acclamée en tant que loi modèle par les organisations féminines à l'échelle internationale.<sup>17</sup> Toutefois, les employeurs n'étaient pas d'accord et lorsque le gouvernement a changé, la loi a été modifiée et les dispositions les plus interventionnistes ont été supprimées. Néanmoins, la loi modifiée a suscité un nouvel intérêt et son application actuelle offre des résultats prometteurs.

D'autres provinces ont choisi de faire mention explicitement de l'équité salariale dans leurs codes sur les droits de la personne. Les dispositions qui se conforment le mieux aux obligations juridiques internationales du Canada sont probablement celles qui sont présentées dans le code sur les droits de la personne de Terre-Neuve.<sup>18</sup> Ces dispositions stipulent :

### **Parité salariale**

11 (1) L'employeur ou son représentant ne peut instaurer ou pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, dans des conditions de travail identiques ou semblables, des fonctions identiques ou semblables, dans des emplois exigeant des qualifications, des efforts et des responsabilités identiques ou semblables, sauf si la rémunération est fonction de l'un des régimes suivants :

- a) l'ancienneté;
- b) le mérite.

(2) La femme qui travaille dans le même établissement qu'un homme et qui exécute, dans des conditions de travail identiques ou semblables, des fonctions identiques ou semblables, dans des emplois exigeant des qualifications, des efforts et des responsabilités identiques ou semblables, jouit

- a) de possibilités de formation et d'avancement,
- b) de droits à pension et de prestations d'assurance égaux

---

<sup>17</sup> *Équité salariale (Loi sur l')*, L.R.O. 1990, c. P.7.

<sup>18</sup> *Newfoundland Human Rights Act*, R.S.N. 1970, C.262, tel qu'amendé S.N. 1974, No.114.

à ceux s'appliquant aux hommes.

(3) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales afin de respecter le paragraphe (1).

Toutefois, l'interprétation de ces dispositions fournie par la Commission met l'accent sur une rémunération égale pour un travail égal et non sur une rémunération égale pour un travail de valeur égale. De plus, les dispositions n'abordent l'équité salariale que du point de vue du fossé des sexes entre les hommes et les femmes. L'incidence des dispositions est donc minimale.

La loi du Yukon<sup>19</sup> présente un modèle intéressant, mais dont l'application est limitée au secteur public :

#### Rémunération égale pour un travail de valeur égale

**14.(1)** Cet article ne s'applique qu'au gouvernement du Yukon et aux municipalités ainsi qu'à leurs entreprises, comités et commissions.

(2) Il est discriminatoire pour un employeur d'établir ou de maintenir une différence salariale entre des employés qui font le même travail ou un travail de valeur égale si la différence est fondée sur un motif de distinction illicite.

(3) Les critères à appliquer lors de l'évaluation de la valeur du travail effectué sont l'ensemble des compétences, de l'effort et de la responsabilité nécessaires et les conditions de travail.

(4) Aux fins du présent article, « salaire » signifie toute forme de paiement pour un travail effectué par un individu et comprend le salaire, la commission, la paie de vacances, l'indemnité de renvoi, les primes, la valeur de pension, le loyer, le logement, l'hébergement, la rémunération en nature, la cotisation patronale à un fonds ou un plan de pension, la cotisation patronale à un régime invalidité de longue durée, la cotisation patronale à toute forme de régime d'assurance-maladie et tout autre type d'avantage reçu directement ou indirectement de l'employeur.

(5) L'employeur ne doit pas réduire les salaires afin de se conformer à cette section.

---

<sup>19</sup> *Loi sur les droits de la personne*, L.R.Y. 1986 (Suppl.), c.11, adoptée par la L.Y. 1987, c.3, sanctionnée le 12 février 1987 et entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1987.

D'autres Codes comportent des dispositions moins rigoureuses. Par exemple, le Code de l'Alberta<sup>20</sup> traite principalement de la notion de salaire égal pour un travail égal et contient les dispositions suivantes :

### **Salaire égal**

6(1) Quand des employés des deux sexes effectuent le même travail ou un travail relativement semblable pour le même employeur dans un même établissement, l'employeur doit offrir le même taux de rémunération aux employés.

(2) Aucun employeur ne doit réduire le taux de rémunération d'un employé pour se conformer au présent article.

(3) Lorsqu'un employé reçoit un salaire inférieur au taux de rémunération auquel il a droit en vertu des dispositions du présent article, l'employé peut recouvrer en justice de l'employeur la différence entre le montant versé et le montant auquel il a droit, en plus des frais et dépens, mais

- a) l'action en justice doit être engagée au plus tard 12 mois après la date où la cause d'action est survenue,
- b) l'action ne s'applique qu'au salaire d'un employé pour la période de 12 mois précédant immédiatement la cessation du service de l'employé ou le début de l'action, selon la première éventualité,
- c) l'action ne peut être engagée ou poursuivie si l'employé a déposé une plainte à la Commission relativement à la violation du présent article,
- d) la Commission ne doit pas donner suite à une plainte de l'employé relative à la violation en question si une action a été engagée par l'employé conformément au présent article.

Le Code du Québec<sup>21</sup> comporte une disposition peut-être plus rigoureuse que celles de l'Alberta, mais qui renvoie à la loi sur l'équité salariale de la province, qui prévoit le respect de l'obligation contractuelle par les entrepreneurs de la province. Les codes des droits de la personne de la Colombie-britannique, de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Ontario et d'autres provinces de l'Atlantique ne font pas mention de l'équité salariale.

### *Nouveau-Brunswick*

Au Nouveau-Brunswick, le Code des droits de la personne<sup>22</sup> ne fait aucune référence explicite à l'équité salariale, probablement parce que c'est l'un des premiers Codes acceptés au Canada. Le gouvernement a initialement répondu aux conventions de l'OIT en adoptant la *Fair Employment Practices Act* en 1956 et la *Female Employees Fair Remuneration Act* en 1961.

---

<sup>20</sup> *Human rights, Citizenship and Multiculturalism Act*, R.S.A. 1980, c. H-11.7; tel qu'amendé en 1985, c.15, s.13.

<sup>21</sup> *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, R.S.Q. 1977, c. C-12.

<sup>22</sup> *Loi sur les droits de la personne*, R.S.N.B 1973, c.H-11.

Ces lois ont été remplacées en 1967 lors de l'adoption du *Code des droits sur la personne* et ensuite en 1971 lorsque le sexe a été ajouté comme motif de distinction injuste. La législation précédente, même si elle avait un mécanisme de conformité fondé sur les plaintes, n'avait aucun mandat pédagogique; cet écart a été comblé à l'aide des dispositions du nouveau *Code des droits sur la personne* qui fonde son approche de conformité en grande partie sur le mandat pédagogique.

Le Nouveau-Brunswick a adopté des dispositions en matière d'équité salariale dans sa législation en matière de normes d'emploi. Bien que les dispositions en question soient suffisamment larges pour englober la notion de rémunération égale pour un travail de valeur égale, le titre de la section dans la Loi traite plutôt de salaire égal pour un travail égal. Cette interprétation stricte a été donnée dans la seule décision du Comité rendue à ce jour sur la question.

Enfin, le 19 mai 1989, la province a adopté la *Loi sur l'équité salariale*. Cette loi vise la mise en œuvre de plans d'équité salariale dans la partie I de la fonction publique. Un bureau de l'équité salariale a été mis sur pied conformément à la loi pour surveiller ce processus. Néanmoins, le bureau est inactif depuis le milieu des années 1990 et il y a eu très peu d'évaluations publiques (sinon aucune) de l'impact de la législation.

Le *Code des droits de la personne* stipule que toute personne déclarant être victime de discrimination fondée sur le sexe (ou sur d'autres motifs énumérés) dans le secteur de l'emploi peut déposer une plainte auprès de la Commission. La Commission enquêtera sur les plaintes directes et indirectes relatives à la discrimination, y compris les plaintes relatives à la discrimination systémique. Ainsi, une femme ou un groupe de femmes qui déclare être lésé au niveau de l'échelle salariale ou de pratiques tendant à les traiter différemment des hommes, ou des personnes de couleur qui pensent qu'elles sont constamment embauchées pour des emplois mal payés peuvent déposer une plainte auprès de la Commission.

Cependant, relativement peu de plaintes relatives à la discrimination systémique fondées sur les problèmes d'équité salariale ont été déposées auprès de la Commission. Qui plus est, la législation n'a pas été modifiée pour accorder plus de recours explicites ou de pouvoirs à la Commission dans le domaine, malgré l'adoption ultérieure de la disposition fédérale sur l'équité en matière d'emploi dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, malgré l'adoption de la *Charte canadienne des droits et des libertés*<sup>23</sup> et malgré les appels répétés sur la scène internationale visant l'application de mesures législatives plus fermes au niveau provincial.

En 1986 la Commission des droits de la personne a tenu sa seule et unique commission d'enquête relativement à une plainte en matière d'équité salariale. Trente employés de la Kings Landing Corporation ont bénéficié d'une ordonnance de rajustement salarial et se

---

<sup>23</sup> *Loi constitutionnelle de 1982*, Canada Act, Loi sur le Canada, annexe B, 1982, c.11.

sont vu attribuer chacune la somme symbolique de 100 \$ en compensation de l'atteinte à leur dignité.

Plus récemment, plusieurs plaintes dans lesquelles il était question d'écart salarial comme élément de plainte relative à la discrimination fondée sur le sexe ont fait l'objet d'une enquête et d'un règlement par la Commission. Dans un des cas récents, la contrôlease d'un grand fabricant recevait depuis plusieurs années à peu près le même salaire que lors de son embauche à titre d'aide-comptable. Le contrôleur d'un autre département du même employeur recevait, quant à lui, presque le double du salaire de la contrôlease. Les parties ont convenu de régler la plainte pour un montant de 85 000 \$ et un engagement de la part de l'employeur à partager avec la Commission ses initiatives et ses plans en matière de rapports sociaux entre les sexes et en matière de diversité culturelle aux fins de révision et de commentaires. Dans une autre plainte datant du début des années 1990, des avocates d'une grande administration publique se sont plaintes d'être moins payées que leurs homologues masculins d'une autre division. La plainte a été réglée sous réserve d'un rajustement salarial à l'égard des avocates travaillant au sein de la division.

Il est possible que, si le mandat législatif de la Commission contenait des dispositions plus explicites dans le domaine de l'équité salariale, il aurait pu insister sur l'application stricte du droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, par exemple en exigeant que les employeurs concernés remplissent des plans annuels d'équité en matière d'emploi et fassent des rapports provisoires à titre de condition de règlement. Néanmoins, la Commission cite ces cas comme des exemples de réussite positifs sur la manière dont des femmes de la province ont été capables d'obtenir un rétrécissement de l'écart salarial qui les touchait dans leur milieu de travail, et ce, en déposant une plainte conformément aux dispositions de la Commission relativement à la discrimination fondée sur le sexe.

### ***III. Analyse statistique de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick***

Les observations précédentes soulèvent des questions sur l'applicabilité des recours disponibles ou la sensibilisation à leur égard. Les recours existent et pourtant peu de femmes portent plainte. Peut-on en conclure que ces problèmes ne sont pas urgents ou importants pour le groupe d'employés concerné? Les statistiques laissent croire le contraire : en 2002, le Conseil consultatif sur la condition de la femme a rapporté qu'en 1999, le N.-B. s'est classé sixième sur les 10 provinces en terme de taille de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.<sup>24</sup> Les femmes travaillant à temps plein gagnaient 71 % de ce que les hommes gagnaient, soit 78 % du salaire moyen des hommes calculé à l'heure. Fait encore plus préoccupant : les rapports indiquent que les femmes travaillant à temps plein à des postes de gestion gagnent 57 % du salaire des hommes, soit une augmentation marginale comparativement à la proportion de 56 % d'il y a dix ans, et que 50 % des

---

<sup>24</sup> Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick, *Pourquoi existe-t-il un tel écart entre les femmes et les hommes ?*, 2002, le rapport est disponible sur le site suivant : [www.acswccf.nb.ca](http://www.acswccf.nb.ca).

femmes chefs de familles monoparentales sont pauvres tout comme 6 % des femmes âgées de la province.

#### ***IV. Moteurs de changement dans le contexte du Nouveau-Brunswick***

Malgré la jurisprudence limitée et le peu de plaintes déposées relativement à l'équité en matière d'emploi au Nouveau-Brunswick, ces derniers mois, un certain nombre de facteurs se sont combinés pour que ce problème se retrouve au premier plan de la scène politique provinciale :

- Des rapports des Nations Unies ont épinglé le Canada pour son manque d'uniformité dans les dispositions législatives au niveau provincial; plus particulièrement, le comité des droits de l'homme du Conseil économique et social<sup>25</sup> qui gère la mise en œuvre des pactes internationaux sur les droits économiques, sociaux et culturels a dénoncé en ces termes les discriminations salariales à l'encontre des femmes au Canada dans son rapport de 1998 :  
Le comité est également préoccupé par la protection législative insuffisante concernant les droits des femmes au Canada, lesquels sont garantis par le pacte international, comme l'absence de lois exigeant que l'employeur verse une rémunération égale pour un travail de valeur égale dans certaines provinces et certains territoires, l'accès limité à l'aide juridique en matière civile, la protection insuffisante contre la discrimination hommes-femmes en vertu des droits de la personne et l'application insuffisante de ces droits;
- Il existe un mécontentement grandissant relativement à une approche en deux volets en matière d'équité salariale exigeant que les employés régis par le gouvernement fédéral adhèrent à un ensemble de règles alors que les employés régis par les gouvernements provinciaux ne sont pas tenus de respecter ces normes; Certains pays européens ont récemment plaidé la cause d'une approche facultative en matière d'équité salariale, laquelle est dictée par la réalité vécue par les entreprises du secteur privé, par opposition à une déclaration obligatoire applicable universellement;
- Le mécontentement entourant le procédé fédéral d'équité salariale a entraîné des appels à la réforme et l'on attend sous peu le rapport d'un groupe de travail fédéral;
- A la fin de l'automne 2000, des femmes du Nouveau-Brunswick se sont jointes à la World Women's March à l'ONU<sup>26</sup> pour combattre la pauvreté chez les femmes et les violences faites aux femmes; à leur retour de New York, un groupe des

---

<sup>25</sup> Pour des informations relatives au Conseil économique et social : <http://www.unhchr.ch/html/menu2/6/cescr.htm>.

<sup>26</sup> Pour de plus amples informations concernant cette marche mondiale des femmes, veuillez vous référer au site Internet suivant : <http://www.ffq.qc.ca/marche2000/dyn/rech-res.php3?l=&ID=156>.

femmes du Nouveau-Brunswick ont rencontré le premier ministre Lord pour discuter de leurs problèmes et une coalition pour l'équité salariale a été formée pour faire pression sur le gouvernement à ce sujet; enfin

- D'autres groupes exigent la réforme des systèmes provinciaux d'application de la loi existants, en raison de l'insatisfaction qui découle des approches entraînées par les plaintes qui obligent les plaignants à compromettre leur sécurité d'emploi, ou encore des normes imposées par la loi qui sont désuètes et qui ne règlent pas les vrais problèmes liés à la sous-évaluation du travail des femmes.

## ***V. Options en matière de réforme***

En réponse à certains moteurs de changement déterminés précédemment, le gouvernement a créé une table ronde sur l'écart salarial qui relève de la ministre responsable de la condition de la femme. Grosso modo, certaines orientations préliminaires de la réforme peuvent être réparties selon les trois approches suivantes :

1. *Commission sur l'équité salariale autonome* : Certains promoteurs de la réforme affirment que seule une commission ayant l'autorisation de mener une enquête sur sa propre proposition peut apporter des modifications. Le gouvernement doit imposer un processus de planification en matière d'équité salariale dans le secteur privé puisque nos expériences prouvent que ce dernier ne fera rien sur une base volontaire. L'objectif de la réforme au niveau fédéral semble orienté dans cette direction et, afin de suivre le rythme du reste du pays, d'harmoniser nos approches et d'obtenir une situation équitable pour tous les employeurs, le Nouveau-Brunswick devrait opter pour une commission sur l'équité salariale distincte qui aurait pour mandat de surveiller et de vérifier le classement obligatoire des plans d'équité salariale et d'équité en matière d'emploi effectué par tous les employeurs de la province.

2. *Approche volontaire du secteur privé* : Certains affirmeront qu'une approche volontaire à l'égard de l'application de la loi par le secteur privé est nécessaire. On laisse entendre qu'une meilleure application de la loi proviendra des entreprises qui reconnaîtront que leur productivité et leurs préoccupations liées aux résultats sont les éléments catalyseurs de l'équité en matière d'emploi. Dès que les entreprises seront mieux informées à ce sujet, elles adopteront des plans d'équité salariale volontaires qui réduiront l'écart salarial de façon plus efficace et décisive que toute autre solution imposée par la loi.

3. *Approche progressive axée sur les recours existants* : Entre les deux options susmentionnées se trouve une troisième option axée sur un effort d'application renouvelé qui est fondé sur des recours existants tels que ceux qui sont offerts par la Commission des droits de la personne. On discute actuellement pour déterminer si on a besoin d'une carotte ou d'un bâton. En fait, l'analyse de rentabilité pour l'équité en matière d'emploi est déjà en place, et une nouvelle ou une meilleure carotte n'est peut-être pas aussi importante que le fait d'informer les gens au sujet de cette analyse de rentabilité. De même, 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. C'est cette troisième option que la Commission souhaite examiner plus en détail dans les paragraphes de conclusion ci-dessous.

### ***VI. Approche en matière d'équité salariale axée sur les droits de la personne***

Lorsque l'équité salariale s'inscrit dans le contexte plus vaste des droits de la personne, la troisième approche semble se préciser. Par exemple, bien que les règlements relatifs à l'équité salariale aient leur place dans la législation des normes en matière d'emploi, le meilleur endroit pour concentrer les responsabilités liées à l'établissement, à la surveillance et au respect des normes d'équité en matière d'emploi significatives pour le secteur privé du Nouveau-Brunswick est la Commission des droits de la personne.

Cette approche permet d'aborder les problèmes concernant l'équité salariale carrément pour ce qu'ils sont, c'est-à-dire des problèmes liés aux droits de la personne. Elle maximise l'utilisation de ressources pédagogiques existantes au sein de la Commission et de son mandat afin de promouvoir le respect des normes des droits de la personne dans la province. Elle permet d'enquêter sur les problèmes d'équité salariale en fonction des abus des droits fondamentaux à l'égalité qui les ont engendrés. Ces causes fondamentales des problèmes liés à l'équité salariale et à l'équité en matière d'emploi sont diversifiées et profondément ancrées, mais elles constituent souvent en elles-mêmes un motif pour déposer une plainte relative à la discrimination. Elles comprennent le harcèlement, l'altération de l'environnement de travail, le manque de compréhension relativement aux demandes de congé de maternité ou aux demandes visant à obtenir un service de garderie ou des horaires fixes pour assumer des responsabilités parentales, le manque d'actions positives et de programmes spéciaux ainsi que l'exclusion des possibilités de perfectionnement professionnel ou des affectations à des postes de gestion favorisant le cheminement de carrière.

L'équité en matière d'emploi ne concerne pas uniquement les femmes. Les personnes de couleur et les personnes handicapées recherchent l'équité par les mêmes moyens. La Commission des droits de la personne s'occupe de tous ces groupes privés de leurs droits; c'est l'organisme le mieux placé pour promouvoir et surveiller les initiatives de diversité des employeurs. Enfin, cette approche est conforme aux approches existantes au Canada (au niveau fédéral), au Québec ainsi que dans d'autres territoires. Elle a été recommandée dans le rapport de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi (Commission Abella) au milieu des années 1980 et demeure une méthode éprouvée pour atteindre une plus grande équité en matière d'emploi.

Cette approche serait beaucoup plus abordable que les autres, bien qu'elle nécessite manifestement l'investissement de ressources supplémentaires dans la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Idéalement, la Commission se verrait

attribuer davantage de responsabilités et de ressources avec lesquelles il serait possible de promouvoir et de surveiller les plans d'équité en matière d'emploi élaborés par les employeurs de la province. La *Loi sur l'équité salariale* pourrait être annulée et de nouvelles dispositions traitant de l'équité salariale seraient ajoutées à la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*. Les mesures supplémentaires incluraient :

- Mise en application graduelle des normes d'équité salariale imposées par la loi commençant par le classement obligatoire des plans d'équité salariale auprès de la Commission a) de la part des employeurs du secteur public qui ne sont pas encore couverts par la *Loi sur l'équité salariale*; b) par la suite, à titre de projet pilote, par les plus importants employeurs de la province; et, ultérieurement, c) en l'absence d'une mise en application et d'un classement volontaires, le classement obligatoire des plans par les moyennes et grandes entreprises.
- La Commission devrait avoir l'autorisation de mener des enquêtes sur les plaintes relatives à la discrimination exercée par un employeur qui n'a pas instauré ou observé son plan d'équité salariale ou qui n'en a pas élaboré un, et ce, à la suite d'une plainte déposée par un employé, un groupe d'employés ou un représentant ou à la suite de sa propre proposition.
- L'approche de la province envers l'équité salariale devrait classer définitivement le problème dans au moins l'un des quatre groupes désignés en vertu de la loi fédérale actuelle : femmes, Autochtones, minorités raciales ainsi que personnes handicapées.
- Le groupe de travail doit également étudier la possibilité de recommander l'adoption d'une disposition afin d'exiger le respect de l'obligation contractuelle visant toutes les conventions de vente et d'achat semblable à l'exigence à laquelle se conforme le gouvernement fédéral.
- Des recours supplémentaires sont nécessaires afin d'aborder l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, y compris l'étude des normes du salaire minimum, afin d'examiner l'incidence disproportionnée du salaire minimum sur certains groupes, notamment les jeunes mères de familles monoparentales salariées, incidence qui relègue plusieurs personnes sous le seuil de la pauvreté même lorsqu'elles travaillent.
- De plus, le groupe de travail doit envisager des options politiques susceptibles de rendre les services de garderie plus abordables pour les familles néo-brunswickoises.
- Finalement, le groupe de travail doit examiner de façon plus exhaustive les moyens visant à formaliser une fonction provinciale de vérification sociale afin de responsabiliser sur le plan de la vérification publique nos démarches concernant l'emploi, et ce, à l'instar de nos habitudes et principes de

comptabilité. De même, les entreprises du secteur privé doivent être encouragées à obtenir la certification ISO pour la gestion et les pratiques supérieures visant l'emploi dans les domaines d'équité en matière d'emploi et de gestion en matière de santé, de sécurité ou de handicap.

Les options politiques précédentes offrent un aperçu des concepts qui seront examinés par les membres du groupe de travail visant à réduire l'écart salarial. Elles sont décrites afin de stimuler les discussions et d'inviter les membres à réfléchir à la façon dont les programmes d'équité salariale et d'équité en matière d'emploi au Nouveau-Brunswick pourraient mieux bénéficier d'une réforme des organismes existants et des recours auxquels ils donnent accès.

La portée des ressources visant ces diverses options n'a toujours pas été quantifiée et sera certainement modifiée selon les projets détaillés proposés par les membres de la table ronde. Cependant, la Commission est intéressée et s'engage à coopérer avec les participants à la table ronde ainsi qu'avec les hauts fonctionnaires du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi relativement à la détermination des stratégies et des allocations de ressources nécessaires à la concrétisation de la réduction de l'écart salarial.