

Marcher pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick

Huberte Gautreau and Auréa Cormier

Volume 13, Number 1, 2000

La marche mondiale des femmes

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/058077ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/058077ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue Recherches féministes

ISSN

0838-4479 (print)

1705-9240 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Gautreau, H. & Cormier, A. (2000). Marcher pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick. *Recherches féministes*, 13(1), 149-158.
<https://doi.org/10.7202/058077ar>

Article abstract

In the context of the World March of Women, the New Brunswick Committee has decided that their top priority would be the adoption of a pro-active law on pay equity. This paper presents the problematic of pay equity as well as a brief history of the Canadian and New Brunswick laws which aim to attain that objective. Next, it relates the steps undertaken by the Women's Union for Pay Equity and by the New Brunswick Committee to promote their demand. To achieve their objective, the Women's Union members presented information in a workshop setting where women were invited to share their day to day encounters with pay inequities. Their testimonies reveal the pernicious effects of such injustices on their personal lives as well as the contribution of these injustices toward the establishment of a dominated-dominant relationship within the couple.

Note d'action

Marcher pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick

HUBERTE GAUTREAU et AURÉA CORMIER



En 1998, la Fédération des dames d'Acadie¹ a créé l'Union des femmes pour l'équité salariale². En réponse à l'invitation de la Marche mondiale des femmes de l'an 2000 de s'inspirer de la réalité régionale, le Comité du Nouveau-Brunswick pour la Marche mondiale a décidé de s'associer à l'Union des femmes et de faire de l'équité sa revendication prioritaire dans la lutte contre la pauvreté. Désireuses de repenser le monde, nous voulons aussi susciter des changements qui conduiront à l'égalité des chances pour toutes et tous. Nous demandons donc au gouvernement du Nouveau-Brunswick d'adopter d'ici la fin de 2000 une loi garantissant un salaire égal pour un travail équivalent.

L'équité salariale : définition et historique

Le principe de l'égalité salariale suppose que toute entreprise ou tout organisme doit verser aux hommes et aux femmes un salaire égal pour un travail qui est substantiellement du même genre et qui exige les mêmes aptitudes, le même effort et les mêmes responsabilités (*Loi sur les normes d'emploi*, L.N.-B. 1982, c. E-7.2). De son côté, le principe de l'équité salariale va au-delà du salaire égal pour un travail égal. Il désigne « une mesure compensatoire qui est fondée principalement sur la valeur relative du travail effectué, sans égard au sexe de l'employé et s'entend également de l'exigence pour un employeur de ne pas établir ou maintenir de distinction entre la rémunération versée aux employés masculins ou féminins qui exécutent un travail de valeur égale ou comparable » (*Loi sur l'équité salariale*, L.N.-B. 1989, c. P-5.01, p. 4).

En 1899, lors d'un débat à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, le premier ministre d'alors, Henry Emmerson, émettait l'opinion suivante concernant le salaire inégal des femmes : « En règle générale, une femme ne reçoit pas beaucoup plus que la moitié du salaire d'un homme pour effectuer le même travail. Si les femmes avaient le droit de vote, il ne fait pas de doute que les attitudes changeraient de façon considérable et cela serait tout naturel » (Tulloch 1985 : 18). Bien que les femmes du

1. La Fédération des dames d'Acadie, fondée en 1974, compte 675 membres.

2. L'Union des femmes regroupe une quinzaine d'organismes.

Nouveau-Brunswick aient obtenu le droit de vote en 1919, elles ne jouissent toujours pas à l'heure actuelle de l'égalité économique. Les plus récentes statistiques indiquent en effet que le gain moyen des femmes néo-brunswickoises qui travaillent à temps plein toute l'année n'atteint que 70 % du salaire moyen des hommes (Statistique Canada 1999).

Au Nouveau-Brunswick, bon nombre de démarches ont déjà été entreprises en vue d'assurer au moins un salaire égal pour le même emploi, première étape dans l'élimination de la discrimination salariale à l'égard des femmes. Par exemple, en 1961, le ministère de la Justice adoptait une loi intitulée *Female Employees Fair Remuneration Act*. Celle-ci exigeait qu'un salaire égal soit versé pour un travail identique dans un même établissement. Cependant, les infractions à cette loi n'entraînaient qu'une amende de 100 \$. De plus, la loi ne prévoyait ni la protection contre la perte éventuelle d'emploi ni la compensation des pertes subies (Commission royale d'enquête 1970 : 80). En 1965, la province du Nouveau-Brunswick acceptait que le salaire minimum des femmes soit le même que celui des hommes. Ces normes de travail liées à l'égalité salariale ne sont toutefois pas très contraignantes pour l'organisme employeur puisque les femmes du Nouveau-Brunswick, comme celles d'ailleurs au Canada, se voient le plus souvent confinées dans des emplois dits « féminins » qui sont peu payants. Les employeurs et les employeuses, du fait que les tâches effectuées par les femmes ne sont généralement pas identiques à celles des hommes, peuvent donc continuer à sous-évaluer les emplois des travailleuses et, par conséquent, à exploiter celles-ci en les sous-payant sans pour autant enfreindre la loi. Les femmes ont travaillé si longtemps à des salaires inférieurs dans des métiers désignés comme « féminins » que cet état de fait a été considéré peu à peu comme la norme. Voici comment s'exprimait récemment le propriétaire d'une usine de poisson où le salaire horaire des femmes est de 5,50 \$, alors que celui des hommes est de 7,50 \$ pour un travail équivalent : « Ça s'est toujours fait comme cela ! » Cet employeur, comme bien d'autres, n'avait aucune autre explication à fournir que celle de la différence de sexe pour justifier le salaire discriminatoire qu'il verse aux femmes de son usine.

L'opposition à la discrimination basée sur le sexe est devenue plus forte au cours des années 60. En 1967, les Nations Unies ont adopté la *Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes*. L'article 11 de ce document précise que les femmes ont « droit à l'égalité de rémunération avec les hommes et à l'égalité de traitement de la même façon pour un travail d'égale valeur » (Organisation des Nations Unies 1967 : art. 11). Pour sa part, le Canada modifie son code du travail en 1971 de manière à interdire toute forme de discrimination ayant trait au sexe ou à l'état civil et à renforcer le principe du salaire égal pour des fonctions équivalentes. En 1977, le Parlement canadien adopte la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (S.C. 1976-77, c. 33 ; L.R.C. (1985), c. H-6) qui interdit toute discrimination sexuelle et qui garantit aux femmes une rémunération égale à celle des hommes pour des fonctions équivalentes. Le processus de plaintes prévu dans cette loi, de même que celui de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (L.R.Q., c. C-12), s'est révélé lent et coûteux. L'établissement de la preuve de discrimination salariale est complexe et menaçante pour la plaignante. Par contre, un modèle dit « proactif », préconisé par plusieurs provinces depuis les années 80, exige que les employeurs et les employeuses

mettent en œuvre l'équité salariale dans leur entreprise, indépendamment du dépôt d'une plainte à leur égard. Ce modèle évite que le fardeau de la preuve revienne à l'employée (Chicha 1998 : 77) et il protège celles qui n'osent porter plainte de peur de représailles. Le processus « proactif » est en principe mieux adapté à l'élimination d'une forme de discrimination largement répandue sur le marché du travail.

Des provinces qui ont adopté des lois « proactives », seules celles de l'Ontario (*Loi portant sur l'établissement de l'équité salariale*, L.R.O., 1987, c. 34) et du Québec (*Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., 1996, c. E-12.001) protègent la majorité des emplois des secteurs privé et public. Malheureusement, le gouvernement de Mike Harris de l'Ontario a pratiquement démantelé la loi en 1993 (*Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.R.O., 1993, c. 4), sans pour autant défaire les ajustements qui avaient déjà eu lieu dans les secteurs public et parapublic. La loi du Nouveau-Brunswick, adoptée en 1989, ne s'applique qu'aux personnes employées au sein de la Partie I des services publics (*Loi sur l'équité salariale*, L.N.-B. 1989, c. P-5.01), ce qui désigne les personnes travaillant directement dans les ministères mais exclut le personnel des services publics tels que les employés et employées dans l'enseignement, la santé, les services sociaux, etc. Dans plusieurs emplois du secteur public de cette province, de nombreuses femmes sont encore sous-payées par rapport à leurs collègues masculins. Tel est le cas pour bien des postes au sein des secteurs de la santé et de l'éducation. Par exemple, une technicienne en électrocardiographie est moins payée qu'un cuisinier II d'un service alimentaire d'hôpital³. Dans un établissement d'enseignement universitaire, un apprenti à l'entretien d'un centre sportif et un peintre débutant reçoivent un meilleur salaire qu'une secrétaire administrative. Et les gardiennes d'enfant sont toujours moins payées que les gardiens de zoo !

Les lois adoptées par les institutions internationales et les gouvernements sont souvent demeurées des vœux pieux. Jusqu'à maintenant, peu de mécanismes de surveillance pour l'application de ces lois ont été mis en place en vue de déceler systématiquement toute injustice quant au salaire versé aux femmes. Il est donc évident que l'adoption de lois ou la signature de conventions n'assurent pas forcément la protection des individus qu'elles ont pour objet de défendre. Cependant, ces lois et conventions n'en sont pas moins des étapes nécessaires pour mettre en place des mécanismes de garantie du respect des droits de toutes et de tous. Sans être une panacée, elles offrent quand même aux femmes un outil qui facilite la contestation d'une situation discriminatoire sans que celles-ci soient menacées de perdre leur emploi.

Afin de valoriser les femmes et de réaffirmer leur rôle dans le développement social et économique de la société, le Comité du Nouveau-Brunswick pour la Marche mondiale des femmes s'est associé à l'Union des femmes pour l'équité salariale dans le but d'obtenir, d'ici la fin de 2000, l'adoption d'une loi « proactive » qui garantirait l'équité salariale entre hommes et femmes dans tous les secteurs d'activité économique au Nouveau-Brunswick.

3. Entretien personnel avec Raymond Léger, conseiller syndical à la recherche, au Syndicat canadien de la fonction publique à Fredericton.

Pourquoi revendiquer l'équité salariale ?

Les Néo-Brunswickoises qui militent pour la justice sociale connaissent bien l'état de pauvreté qui menace de nombreuses femmes de la province. Comme moyen d'action, plusieurs militantes considéraient l'augmentation du salaire minimum comme tout aussi importante qu'une loi sur l'équité salariale. Quoique les hommes travaillent côte à côte avec les femmes pour combattre la pauvreté, on doit se rendre compte que les militantes engagées dans cette lutte sont passablement plus pauvres que leurs partenaires masculins. De l'avis des femmes associées à la Marche, une loi sur l'équité salariale fera davantage pour réduire la pauvreté des femmes et diminuer l'écart avec les hommes qu'une hausse du salaire minimum. Il est temps que les femmes reçoivent leur juste part au lieu de se contenter du minimum, même si celui-ci est amélioré. Voilà pourquoi nous avons décidé, dans le cadre de la Marche mondiale, de concentrer toutes nos forces sur l'obtention d'une loi « proactive » sur l'équité salariale.

Certes, dans une deuxième étape de lutte contre la pauvreté, il faudra une augmentation notable du salaire minimum, étant donné le nombre important de femmes qui en dépendent. En janvier 2000, le salaire minimum de la province a été majoré de 0,25 \$ pour atteindre 5,75 \$ l'heure, ce qui est nettement insuffisant. À preuve, une mère seule ayant un ou une enfant à charge devrait travailler 66 heures par semaine à ce salaire pour toucher un revenu correspondant au seuil de la pauvreté tel qu'il est fixé par le Conseil national du bien-être social (2000). Et si l'on comptabilise le coût de la garde des enfants, celui du transport pour se rendre au travail et les autres frais liés à un emploi à l'extérieur du foyer, on s'aperçoit que la situation de cette travailleuse est, en fait, la pauvreté extrême.

Au Canada et dans la province du Nouveau-Brunswick, le taux de personnes vivant sous le seuil de la pauvreté en 1997 était de 17,2 % et de 16,8 % respectivement. Les choses n'ont guère changé au cours des deux dernières décennies puisqu'en 1980 ce taux était de 16,9 % au Nouveau-Brunswick. Dans la même province, le taux de pauvreté de l'ensemble de la population, de même que celui des familles, est à la hausse. Pour deux catégories de femmes — celles de moins de 65 ans qui sont seules et les mères seules ayant des enfants de moins de 18 ans —, le taux de pauvreté rapporté en 1997 était de 38,5 % et de 57,1 % respectivement (Conseil national du bien-être social 1999 : 25-103). On peut donc affirmer que la pauvreté des femmes atteint des degrés alarmants, ce qui a des répercussions néfastes autant sur leurs enfants et leur entourage que sur elles-mêmes.

Si l'équité salariale n'est toujours pas atteinte malgré toutes les revendications des femmes depuis des décennies, c'est que les personnes élues pour représenter la population prétendent que, pour y arriver, il faudrait alourdir encore davantage l'appareil gouvernemental et les dépenses publiques. De plus, ces dépenses supplémentaires risqueraient, à leur avis, d'entraîner la faillite d'un certain nombre d'entreprises. À ces objections, nous répondons que les entreprises québécoises et ontariennes qui ont instauré l'équité salariale ont très bien survécu et que les employeurs et les employeuses qui paient mieux leurs employés ont de bonnes chances de gagner en retour plus de loyauté envers l'entreprise et une augmentation de la productivité.

Cela devrait les amener à comprendre, comme l'a fait Henry Ford, que les employées sont aussi leurs clientes et que, s'ils veulent une économie néo-brunswickoise saine, ils doivent s'assurer que leurs employées aient un revenu suffisant pour acheter leurs produits. Quant aux finances publiques, les effets à long terme de l'équité salariale auraient probablement plus de retombées positives que négatives. Les femmes participent plus intensément à l'économie du pays si elles sont payées équitablement. Accorder l'équité salariale aux femmes, c'est reconnaître leur dignité et respecter leur identité. Sous-payer les femmes est une erreur socioéconomique qui doit être corrigée en premier lieu. Une fois l'équité acquise, hommes et femmes pourront s'engager, sur un pied d'égalité, à faire augmenter le salaire minimum pour diminuer l'écart entre riches et pauvres. Voilà les raisons qui ont poussé les responsables du Comité du Nouveau-Brunswick pour la Marche mondiale ainsi que celles de l'Union des femmes à choisir la lutte pour l'équité salariale comme leur revendication prioritaire. Au cours de leurs délibérations, elles ont pris conscience que l'égalité entre les sexes passait avant la poursuite d'autres objectifs sociaux, si louables soient-ils.

De nombreuses personnes ne sont pas conscientes que l'équité salariale est loin d'avoir été atteinte, malgré les promesses des gouvernements. Au Nouveau-Brunswick, pour les gens qui travaillent à temps plein toute l'année, les gains moyens des hommes sont de 36 890 \$ par an, alors que ceux des femmes sont de 25 735 \$ (Statistique Canada 1999). Cette différence de salaire signifie que lorsqu'un homme gagne 1 \$, une femme ne gagne que 0, 70 \$.

Il faut cependant reconnaître que, à cause de leurs nombreuses responsabilités familiales, la majorité des femmes travaillent moins d'heures en dehors du foyer et occupent plus souvent que les hommes des emplois à temps partiel. C'est pourquoi il est plus juste de comparer le salaire horaire plutôt que le salaire annuel pour apprécier l'écart salarial entre hommes et femmes. Les plus récentes données disponibles datent de 1997. Elles indiquent que le salaire horaire moyen pour les hommes est de 14,41 \$ alors que celui des femmes est de 11,71 \$, ce qui donne un écart salarial de 2,70 \$ ou de 19 % pour le Nouveau-Brunswick et de 20 % pour l'ensemble du Canada (Coleman 2000 : 15-16). Des analyses statistiques réalisées par Drolet (1999) révèlent que la moitié des 20 % d'écart salarial entre hommes et femmes, soit 10 % de la différence salariale, ne peut s'expliquer autrement que par la différence de sexe. Le reste de l'écart est attribuable à un ensemble de facteurs tels que le genre d'entreprise choisi comme lieu de travail par les hommes ou les femmes, le nombre inférieur d'années de travail des femmes, le type d'occupation : celles qui optent pour certains secteurs en particulier sont généralement mieux rémunérées (le génie, la médecine, l'agronomie, la transformation des matières premières). Notons cependant que certains de ces facteurs, notamment le type d'occupation, le niveau de responsabilités administratives et le degré de syndicalisation, font aussi partie de la problématique de la discrimination à l'égard des femmes. La supériorité de la rémunération associée aux occupations à prédominance masculine est au cœur de la problématique de l'équité salariale, alors que le peu de responsabilités administratives qu'assument les femmes est souvent le résultat de la discrimination dans l'embauche et la promotion. Quant à la syndicalisation, White (1980) signale que les femmes sont moins syndiquées que les hommes, non pas parce qu'elles se révèlent moins combatives, mais, entre autres,

parce qu'elles se voient, le plus souvent, confinées dans les secteurs de l'économie où les emplois sont précaires et où la syndicalisation est difficile. À cela, ajoutons que le travail des femmes dans les secteurs dits « féminins » est sous-évalué par rapport à leur travail dans les secteurs dits « masculins », indépendamment des facteurs cités plus hauts.

Le fait de sous-payer une femme de 10 % de son salaire la prive annuellement d'une somme d'argent substantielle. Si l'on présume qu'elle touche le salaire moyen d'une Néo-Brunswickoise et qu'elle travaille 36,9 heures par semaine toute l'année, ce manque à gagner se chiffre à 2 780 \$ par an. Notre objectif est que toutes les femmes du Nouveau-Brunswick puissent toucher le plus tôt possible le manque à gagner qui leur revient. Elles pourront alors s'en servir à leur gré, mais beaucoup d'entre elles pourront mieux satisfaire leurs besoins de base et ainsi s'éloigner du seuil de la pauvreté.

La stratégie et la procédure adoptées

La principale étape en vue de l'obtention d'une loi sur l'équité salariale a été le déclenchement d'un grand mouvement de mobilisation de toutes les femmes du Nouveau-Brunswick. À l'instar de nos consœurs du Québec, nous avons compris que l'équité salariale ne s'obtiendra que si nous parvenons à convaincre la majorité des Néo-brunswickoises qu'il faut à tout prix et une fois pour toutes mettre fin à cette injustice à leur endroit. Les arguments démontrant la discrimination que subissent les femmes n'atteindront pas leur but si les entreprises pressentent une diminution de leurs revenus ou si les pouvoirs en place craignent de perdre la faveur du public. Seule une voix forte de la masse peut réussir à faire bouger le gouvernement, amener ses membres à sanctionner une loi sur l'équité salariale et, par la suite, à mettre en place des mécanismes pour en assurer l'application. Nous nous sommes donc interrogées sur les meilleurs moyens à prendre pour arriver à susciter une telle mobilisation. Outre une pétition provinciale demandant l'équité, notre groupe a choisi de préparer des ateliers structurés sur les réalités de la discrimination salariale des femmes et de les offrir dans le plus grand nombre possible de régions.

Nous avons d'abord conçu un atelier d'une durée de trois heures qui comprend cinq éléments : 1) la présentation de l'information relative à l'événement de la Marche mondiale des femmes afin de sensibiliser les participantes à la pauvreté des femmes du monde en général et de celles du Nouveau-Brunswick en particulier ; 2) une causerie audiovisuelle énumérant des preuves du manque d'équité à l'endroit des femmes ; 3) l'écoute d'une audiocassette dans laquelle une travailleuse d'une usine de poisson témoigne de l'écart substantiel dont elle est victime (l'entrevue a dû être réalisée sous le couvert de l'anonymat, par crainte de représailles de l'employeur) ; 4) une discussion en groupe sur la question suivante : « Lorsque des femmes sont moins payées que les hommes, quels effets cela a-t-il sur leur vie (pouvoir économique, rapport homme-femme ? etc.) » ; 5) une invitation lancée aux personnes qui s'intéressent à la question pour aller recueillir discrètement de l'information auprès

de femmes de leur milieu au moyen d'un questionnaire. Précisons que la cinquième partie de l'atelier avait pour objet de documenter le phénomène du sous-paiement des femmes. Le questionnaire comprenait une vingtaine de questions fermées concernant l'organisme employeur, les heures de travail fournies et les salaires versés aux hommes et aux femmes pour un travail équivalent ou de valeur égale.

Cet atelier a été offert à la population francophone intéressée. De novembre 1999 à mars 2000, l'atelier a été présenté aux endroits suivants : Bathurst, Bouctouche (deux sessions), Grand-Sault, Meteghan, Moncton (deux sessions), Sainte-Anne-du-Ruisseau et Saint-Louis-de-Kent.

Les faits saillants de l'atelier

Plus de 200 femmes de ces communautés rurales et urbaines ont participé à l'atelier, ce qui donne une moyenne de 22 personnes par session. Les personnes des deux sexes y étaient invitées, mais seulement quatre hommes s'y sont présentés.

Les responsables de l'atelier ont compilé les centaines de réponses reçues à la question : « Lorsque des femmes sont moins payées que les hommes, quels effets cela a-t-il sur leur vie ? » La quantité et la variété de réponses recueillies indiquent l'ampleur des effets pervers de la discrimination salariale. La majorité des réponses se regroupent dans l'une ou l'autre des quatre catégories suivantes : 1) les méfaits sur la santé physique ; 2) les répercussions néfastes sur la santé psychologique des femmes, de leur partenaire et de leurs enfants ; 3) les effets pervers sur les relations familiales ; 4) la perpétuation de ghettos d'emplois féminins.

Les méfaits sur la santé physique

Qu'en est-il de la santé des femmes qui occupent des emplois sous-payés ? Les participantes à l'atelier ont confirmé ce que disent les écrits scientifiques en ce qui concerne la pauvreté et l'inégalité des salaires. Elles ont rapporté à maintes reprises que les femmes sous-payées travaillent de longues heures, se sentent très fatiguées et sont souvent malades. Ces constatations sont semblables à celles qui ont été faites par Coleman (2000 : 1-13), selon qui la pauvreté est un déterminant plus fiable de mauvaise santé que divers facteurs tels que l'hypertension et le taux élevé de cholestérol. D'après cet auteur, peu importe les mesures utilisées concernant l'évaluation de la santé et les causes de mortalité, les Canadiennes et les Canadiens à faible revenu sont en moins bonne santé et meurent plus jeunes que celles et ceux qui sont mieux nantis. Il note aussi, chez les femmes pauvres, un plus grand nombre d'admissions dans les hôpitaux et un plus grand nombre de consultations médicales que chez les autres femmes. À long terme, quoi qu'en disent les politiciens, il serait plus rentable et moins coûteux d'instaurer l'équité salariale, qui favorise un développement humain harmonieux, que de refuser une telle mesure sous prétexte qu'elle va à l'encontre du développement économique.

Les répercussions néfastes sur la santé psychologique

Pour ce qui est du plan psychologique, il est difficile de mesurer l'ampleur des répercussions néfastes d'une injustice arbitraire sur le développement du psychisme et, par conséquent, sur le déroulement de la vie d'une personne. La faible estime de soi, l'humiliation, la dévalorisation, le sentiment d'infériorité et l'atteinte à la dignité sont les effets pervers les plus souvent signalés au cours des sessions. Le manque d'estime de soi, affirment les participantes, se transmet de mère en fille. On note également des conséquences malheureuses dans le cas des garçons puisque cela conduit à une dépréciation générale des femmes qu'ils jugent selon l'image que leur reflète leur mère. L'atteinte à la dignité d'une personne est l'une des attaques les plus pernicieuses qui soient parce qu'elle risque de détruire le sens de l'identité de cette personne et d'atteindre celle-ci dans son être profond. Le sentiment d'infériorité et le manque d'estime de soi peuvent amener une femme à adopter des rôles subalternes. Si elle se perçoit comme un être inférieur, elle acceptera plus volontiers de se laisser dicter sa conduite par d'autres et se laissera parfois enfermer dans un rôle qui ne correspond pas à sa personnalité propre. Ces sentiments paralysants peuvent rendre une femme incapable d'assumer un rôle de leadership. Ainsi, elle sera peu portée à entreprendre des démarches qui la feraient avancer ou qui lui apporteraient une plus grande satisfaction personnelle.

Les effets pervers sur les relations familiales

L'effet négatif d'un salaire inégal sur les relations entre les partenaires a été très souvent souligné lors des sessions. Les participantes mentionnent qu'à cause de l'inégalité salariale les femmes se sentent souvent dévalorisées par rapport à leur conjoint qu'elles considèrent comme étant supérieur. Bien des femmes pensent que leur conjoint est convaincu que son salaire plus élevé est une preuve de sa supériorité. Cette conviction l'amène à manquer de respect envers les femmes, voire à les maltraiter. Ce genre de comportement ébranle la dynamique du couple, provoque des disputes et peut dégénérer en violence. En effet, un certain nombre de femmes et d'hommes croient que le droit de diriger la famille revient à la personne qui rapporte le plus d'argent à la maison. L'image que les femmes ont d'elles-mêmes se répercute non seulement dans leurs rapports de couple, mais elle influe aussi sur l'attitude qu'ont les enfants envers leur mère. Les femmes se sentent souvent coupables et piégées. Leur vulnérabilité psychologique ainsi que leur dépendance économique les empêchent de prendre des décisions pour améliorer leur sort. Elles peuvent aller jusqu'à tolérer des relations maritales empoisonnées qui ne font que les détruire davantage.

La perpétuation de ghettos d'emplois féminins

Le sentiment d'infériorité que ressentent les femmes sous-payées les retient dans des métiers traditionnels où elles se sentent davantage « à leur place », plus en sécurité et moins menacées. La peur de ne pas réussir et l'idée qu'un échec serait une honte les empêchent de chercher à poursuivre des études ou à faire des stages en entreprise qui leur permettraient d'exercer un métier plus satisfaisant et mieux payés. Sur une note plus positive, précisons que durant les sessions des femmes courageuses qui ont réussi à se sortir d'une situation apparemment sans issue, sans possibilité d'enrichissement ni d'avancement personnel, ont livré des témoignages émouvants.

Le questionnaire sur l'équité salariale

En se servant du questionnaire modèle distribué au cours des sessions, quelques participantes ont fait des entrevues auprès de femmes qu'elles connaissaient. Les données recueillies jusqu'à ce jour indiquent que ces femmes reçoivent un salaire inférieur de 1 à 2 \$ l'heure dans des emplois comparables où les hommes gagnent habituellement de 6,75 à 7,75 \$ l'heure. Dans un des cas rapportés, des hommes recevaient des primes de productivité que l'on refusait aux femmes. L'employeur prétendait que plus de responsabilités économiques incombaient aux hommes. Cependant, dans ce cas, bon nombre des hommes bénéficiaires de primes étaient célibataires. Ces primes augmentaient le salaire horaire des hommes d'un montant qui pouvait aller jusqu'à 1,75 \$ l'heure. Soulignons ici que le questionnaire d'enquête sera administré à un plus large échantillon de personnes et fera l'objet d'un rapport séparé.

Conclusion

Nous sommes conscientes que tout changement social dont l'objet est d'établir une meilleure justice pour tous et toutes ne s'obtient que par des batailles soutenues. Quand ces luttes concernent l'amélioration du sort des femmes, il est probable que les efforts nécessaires soient encore plus grands. Cependant, une quantité incroyable d'énergie se dégage lorsqu'un groupe déterminé dit « NON » à une injustice. Par solidarité avec nos sœurs du Nouveau-Brunswick, nos alliées dans les revendications que nous présentons au gouvernement, nous nous sommes engagées à travailler jusqu'à ce que l'équité salariale devienne une réalité, car réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes est avant tout une question de justice pour une grande majorité de femmes. On ne saurait s'attendre à moins de la part d'un pays comme le Canada, qui se targue d'être parmi les meilleurs au monde quant à la qualité de vie.

— RÉFÉRENCES

CHICHA, Marie-Thérèse

1998 « Les dilemmes de l'équité salariale : la récente loi proactive du Québec », *Les Cahiers de la femme*, 18, 1 : 77-80.

COLEMAN, Ronald

2000 *Women's Health in Atlantic Canada : A Statistical Portrait*. Halifax, Centre d'excellence pour la santé des femmes, région des Maritimes.

COMMISSION ROYALE D'ENQUÊTE

1970 *La situation de la femme au Canada*. Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services Canada.

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL

2000 *Revenus de bien-être social, 1997 et 1998*. Ottawa, Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

1999 *Profil de la pauvreté, 1997*. Ottawa, Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, n° H67-1/4-1997F.

DROLET, Marie

1999 *The Persistent Gap : New Evidence on the Canadian Gender Wage Gap*. Ottawa, Income Statistics Division, Statistics Canada, catalogue n° 75F0002MIE-99008.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES

1967 *Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes*. Vienne, C. P. 500, Service de promotion de la femme.

STATISTIQUE CANADA

1999 *Gains des hommes et des femmes — 1997*. Ottawa, Ministère de l'Industrie, catalogue n° 13-217-XIB.

TULLOCK, Elspeth

1985 *Nous, les soussignées — Un aperçu historique des femmes du N.-B. 1784-1984*. Moncton, Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick, Tribune Press.

WHITE, Julie

1980 *Les femmes et le syndicalisme*. Ottawa, Conseil consultatif canadien sur le statut de la femme.