

POUR DIFFUSION LE 18 NOVEMBRE 2004 à 10h

L'inaction face à l'écart entre les salaires des hommes et des femmes entraîne une perte importante de revenus fiscaux et un accroissement des dépenses au chapitre des programmes sociaux et de santé au Nouveau-Brunswick, selon une nouvelle étude qui sera présentée au comité législatif étudiant une loi sur l'équité salariale.

« Toute discussion des coûts de l'élimination de l'écart salarial doit tenir compte des coûts actuels, pour les femmes, les contribuables et notre économie, du présent écart de rémunération » selon la présidente du Conseil consultatif sur la condition de la femme, Mary Lou Stirling. « Un écart de rémunération donne lieu à un écart de pension, à une plus grande pauvreté des familles et des femmes âgées – qui donne lieu à une santé précaire – à un plus grand recours aux programmes sociaux et à une prospérité économique globale moindre.

Le Conseil consultatif a demandé à la firme GPI Atlantic d'examiner l'effet qu'aurait l'élimination de la discrimination salariale à l'égard des femmes sur le Trésor public, y compris les revenus fiscaux du gouvernement, les coûts liés aux soins de santé et les transferts gouvernementaux versés aux particuliers et aux familles tels les prestations pour enfants, de l'aide sociale et du crédit de TPS/ TVH.

La semaine prochaine, le Comité de modification des lois entendra un exposé sur l'étude menée par M. Ather Akbari, docteur en économie de l'Université St. Mary's. La présidente du Conseil consultatif a révélé les points saillants lors de sa présentation au comité jeudi. L'étude de GPI Atlantic a conclu que l'élimination de la disparité salariale entre les hommes et les femmes pourrait entraîner une augmentation d'environ 11 % en rentrée d'impôt sur le revenu des particuliers, provincial et fédéral, au Nouveau-Brunswick. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick pourrait recevoir environ 105 millions de dollars de plus en impôt sur le revenu des particuliers. L'élimination de la disparité entraînerait aussi des économies de l'ordre de 19 millions de dollars en transferts gouvernementaux aux particuliers

« La Table ronde sur l'écart salarial l'an dernier a conclu que c'est pour des raisons économiques qu'il faut s'attaquer à l'écart de rémunération et nous sommes de cet avis. Au Nouveau-Brunswick, nous avons dépassé l'étape de la discussion à savoir si le problème existe et si des mesures doivent être adoptées pour y remédier. Les autres territoires et provinces envient sans doute le niveau de discussion et d'activité que soulèvent les questions d'écart de rémunération et d'équité salariale au Nouveau-Brunswick » de dire Mad. Stirling.

Le Conseil consultatif se dit persuadé que la disparité salariale qui existe exige une intervention du gouvernement pour corriger la sous-évaluation du travail traditionnellement exécuté par les femmes, comme par le biais d'une loi sur l'équité salariale, ainsi que des mesures visant la ségrégation professionnelle et les responsabilités familiales.

« Le projet de loi à l'étude par le Comité permanent de modification des lois constitue un cadre raisonnable pour atteindre l'équité salariale dans les secteurs public et privé. Le Conseil appuie aussi les recommandations de la Table ronde sur l'écart salarial. Ces recommandations sont ce que les membres très diversifiés de la Table ronde, dont le Conseil consultatif, ont convenu. Nous croyons qu'elles peuvent éliminer l'écart de rémunération si on consacre suffisamment de ressources à leur mise en œuvre, et si un cadre d'imputabilité mettant l'accent sur les résultats existe. »

La Table ronde avait recommandé des mesures visant à éliminer tous les facteurs qui contribuent à l'écart salarial y compris l'iniquité. Elle proposait entre autres une période initiale de cinq ans de mesures volontaires d'équité salariale, suivie de l'adoption de législation si les mesures volontaires se révélaient inefficaces..

L'étude de GPI Atlantic suggère que l'ensemble des économies de coûts liés aux frais de santé provenant d'un programme de non-discrimination au Nouveau-Brunswick pourrait atteindre 60 millions de dollars par année. Ces coûts comprennent les coûts des établissements de soins de santé, des professionnels de la santé, des médicaments, des immobilisations, de santé publique ainsi que les frais administratifs et les autres coûts liés aux frais de santé calculés comme une valeur résiduelle des économies globales.