

**UNE CENTAINE DE MANIFESTANTS AU RALLIEMENT À L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE
POUR UNE LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE**

« **Il faut une loi sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick !** » C'est le message livré au gouvernement par une centaine de manifestants le 25 mai 2006 à l'Assemblée législative lors du ralliement organisé conjointement par la Fédération des travailleurs et travailleuses du N.-B. (FTTNB) et la Coalition pour l'équité salariale.



Par la suite, des lettres signées par des organismes et syndicats, et réclamant une loi sur l'équité salariale pour les secteurs public et privé, ont été remises au Premier ministre Bernard Lord et au Chef de l'Opposition officielle, Shawn Graham.

JOIGNEZ LE RÉSEAU D'ACTION POLITIQUE DE LA COALITION !

Notre souhait pour les prochaines élections provinciales ? Que les plates-formes de *tous* les partis politiques comprennent une loi sur l'équité salariale pour les secteurs public et privé !

Pour ce faire, la Coalition met sur pied un réseau d'action politique et elle a besoin de vous ! Le réseau compte déjà plus de 100 membres, mais pour rencontrer tous les candidats et candidates aux prochaines élections provinciales, nous devons être encore plus nombreuses. Et nous devons être dans *toutes* les circonscriptions ! Des trousseaux d'information et des formations en action politique seront offertes en septembre 2006 dans six régions de la province : Moncton, Fredericton, Saint Jean, Inkerman, Bathurst et Edmundston.

JOIGNEZ LE RÉSEAU POUR FAIRE EN SORTE QUE NOUS OBTENIONS UNE LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE ! POUR EN SAVOIR PLUS, COMMUNIQUEZ AVEC JOHANNE PERRON AUX COORDONNÉES SUIVANTES : (506) 855-0002 ou COALITIO@NB.SYMPATICO.CA.

AILLEURS AU PAYS



Bell Canada et le SCEP parviennent à une entente sur l'équité salariale

Bell Canada a annoncé le 15 mai dernier qu'elle était parvenue, avec le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), à une entente sur l'équité salariale qui profitera à 4 765 employées actuelles et anciennes de Bell. Le règlement proposé concerne les employés de Bell qui sont titulaires de postes principalement occupés par des femmes entre le 1^{er} janvier 1993 et le 31 décembre 1999. Le règlement est évalué à environ 100 millions \$. Un employé qui travaille actuellement chez Bell Canada et qui a travaillé pendant toute la période couverte par l'entente recevra **16 500 \$**. Le secteur de la télécommunication tombe sous juridiction fédérale. Il est donc soumis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui assure un salaire égal pour un travail de valeur égale.



Comité permanent de la Chambre des communes sur la Condition de la femme

Lors de la séance du 1^{er} juin 2006, le Comité permanent sur la Condition de la femme a discuté de la motion suivante, apportée par la députée Maria Mourani : « Que le Comité prépare et dépose à la Chambre, avant le 23 juin 2006, un rapport recommandant au gouvernement d'élaborer avant le 31 octobre 2006 ou toute autre date jugée opportune par le Comité, un projet de loi sur l'équité salariale. » Lors d'un vote par appel nominal, les cinq membres conservateurs se sont prononcés contre la motion alors que les membres de l'opposition (trois libéraux, deux bloquistes et un néo-démocrate) ont voté pour. La motion a été adoptée.

Plusieurs groupes et syndicats demandent une loi sur l'équité salariale proactive au niveau fédéral afin de réduire le nombre de poursuites coûteuses engendrées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui est basée sur les plaintes.



Un projet de loi pour régler le dossier avant l'été

Le gouvernement du Québec a obtenu l'accord de l'opposition et des centrales syndicales pour déposer le projet de loi 28 qui vise le personnel du gouvernement (fonction publique, santé et éducation). Essentiellement, le projet de loi indique que deux femmes occupant la même fonction, mais qui sont membres d'accréditations syndicales différentes seront « évaluées en fonction du même comparateur » masculin. Ce projet de loi vient régler la difficulté liée au fait que la *Loi sur l'équité salariale* du Québec permet des programmes distincts sur demande lorsqu'il existe différentes accréditations syndicales dans la même entreprise. Cependant, le projet de loi ne change rien à la situation dans les entreprises privées.

À terme, les femmes qui auront droit à un redressement salarial pourront se partager **1,5 milliard \$**, somme qui dort dans les coffres du Trésor public dans l'attente d'un règlement entre les parties. Il s'agit de sommes importantes « qui sont dues aux femmes; ce n'est pas un cadeau, c'est un droit », rappelle la présidente du Conseil du Trésor, Monique Jérôme-Forget.

NOUVELLE MEMBRE AU C.A. DE LA COALITION

La plupart des membres du Conseil d'administration demeurent en poste cette année. Audrey Colpitts-McKeen a été élue comme secrétaire-trésorière lors de l'Assemblée annuelle tenue à Bathurst, le 27 mai 2006. Jackie Matthews a été élue pour un second mandat comme représentante du Sud-Ouest.

BIENVENUE À NOS TROIS NOUVEAUX ORGANISMES MEMBRES

- Coalition des services de garde à l'enfance du Nouveau-Brunswick
- Section locale 1159 - Syndicat canadien de la fonction publique
- Cercle Alcide-F.-LeBlanc - Société des enseignantes et des enseignants retraités francophones du N.-B.

La Coalition compte maintenant 60 organismes membres et plus de 500 membres individuels !!!

SHAWN GRAHAM ANNONCE LA PROCHAINE PLATE-FORME LIBÉRALE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ SALARIALE

Le 25 mai dernier, le chef du Parti libéral, Shawn Graham, a annoncé la plate-forme libérale en vue de réaliser l'équité salariale. « Le fait d'être un homme ou une femme ne devrait pas être un facteur qui détermine le montant du chèque de paie d'une personne du Nouveau-Brunswick », a dit M. Graham. « C'est certainement vrai pour les emplois à prédominance féminine qui ont été, au cours de l'histoire sous-évalués, ce qui a donné l'écart salarial qui existe encore aujourd'hui ».

La plate-forme libérale consisterait à :

- établir des objectifs et des critères de succès clairs et mesurables pour **atteindre l'équité salariale** et avec des rapports de progrès annuels ;
- veiller à ce que la **Loi sur l'équité salariale** soit respectée partout dans la fonction publique ;
- rassembler toutes les parties prenantes pour formuler une réponse aux problèmes récemment soulevés lors d'audiences publiques avec **comme objectif d'étendre l'équité salariale dans le secteur privé par voie législative** ;
- établir **le gouvernement comme un employeur modèle** en mettant en place des évaluations d'emploi pour étendre l'équité salariale aux travailleuses qui fournissent des services contractuels au gouvernement, notamment les éducatrices à la petite enfance et les auxiliaires familiales.

La Coalition presse M. Graham de clarifier s'il « étendra l'équité salariale dans le secteur privé par voie législative » dès son 1^{er} mandat. Elle souhaite obtenir un engagement plus précis.

La cheffe du Nouveau Parti Démocratique, Allison Brewer, a déjà dévoilé que sa plate-forme inclura une loi sur l'équité salariale couvrant les secteurs public et privé. Par ailleurs, les Conservateurs n'ont toujours pas annoncé leur plate-forme sur l'équité salariale.

MISE À JOUR SUR LE PLAN D'ACTION SUR L'ÉCART SALARIAL DU GOUVERNEMENT

LA COALITION JOINT LE FORUM DES FEMMES DE LA MINISTRE

La Coalition joint le Forum des femmes, qui avisera la ministre responsable de la Condition de la femme, Joan MacAlpine-Stiles, sur le Plan d'action sur l'écart salarial. La Coalition a souvent souligné que le Plan d'action ne parlait pas des femmes, mais presque exclusivement des employeurs. Pourtant, plusieurs femmes ignorent leurs droits ou n'ont pas les outils pour les faire respecter. C'est en réponse à ces préoccupations que le gouvernement a mis sur pied le Forum des femmes. À date, 33 organismes participent au Forum des femmes de la ministre. La première réunion a eu lieu le 19 mai 2006, à Moncton.

Il n'en demeure pas moins que la Coalition continuera à lutter pour une loi – seul moyen efficace d'obtenir enfin l'équité salariale pour toutes les femmes du Nouveau-Brunswick !

DES CIBLES PRÉCISES SONT NÉCESSAIRES

Le gouvernement affirme qu'il légifèrera s'il n'y a pas suffisamment de progrès en cinq ans. La Coalition fait des pressions pour que le gouvernement établisse des cibles précises pour l'équité salariale dans le plan d'action sur l'écart salarial. Comment définira-t-il le progrès ? Par exemple, combien d'employeurs devraient avoir implanté des programmes d'équité salariale après cinq ans ? Combien d'employées recevront un salaire égal pour un travail de valeur égale ?



QU'EST-CE QU'ELLES ONT DIT ?

Voici quelques citations de personnalités connues au sujet de l'équité salariale.

« Notre gouvernement s'est engagé à réduire l'écart salarial au N.-B. Plutôt que de prendre une approche à court-terme, politique et limitée, comme l'approche facile de passer une loi qui ne donnerait pas de résultats (...) Nous voulons nous assurer que les femmes de cette province reçoivent le salaire qu'elles méritent. C'est pourquoi nous avons besoin de plus qu'une loi. Nous avons besoin d'une stratégie globale, ce que nous avons mis en place » Bernard Lord, Premier ministre du N.-B., Assemblée législative, 25 mai 2006 [traduction libre].

« Selon la Déclaration des droits de la personne, tout le monde mérite un salaire égal pour un travail de valeur égale, sans discrimination. Cela fait 60 ans et nous n'avons toujours pas réglé la question. Combien de temps faudra-t-il encore attendre pour obtenir une loi qui assure l'équité et le respect? » Debbie Lacelle, présidente du Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick, 25 mai [traduction libre].

« C'est une question de respect. Respectons nos enfants ! On ne veut pas attendre encore 20 ans pour avoir une loi sur l'équité salariale. On la veut tout de suite. » Michel Boudreau, président de la FTTNB, 25 mai 2006 [traduction libre].

MYTHE ET REALITES

Votre Bulletin de la Coalition vous présente les mythes et les réalités qui circulent autour de l'équité salariale. Le mythe dénoué dans cette édition-ci est le suivant :

MYTHE : Les emplois féminins demandent moins d'efforts et offrent des conditions de travail plus faciles et moins dangereuses que les emplois masculins.

REALITE : C'EST TOUT SIMPLEMENT FAUX ! En fait, les évaluations de postes non sexistes visent à éliminer la sous-estimation des compétences, responsabilités, efforts et conditions de travail associés aux emplois féminins.

Par exemple, le travail d'infirmière comporte des risques à cause de l'exposition quotidienne aux virus et bactéries. Les travailleuses d'usine de poisson ou de fruits de mer doivent faire preuve de dextérité et travailler rapidement – des efforts physiques souvent peu reconnus.

D'ailleurs, les efforts et conditions de travail ne sont pas les seuls déterminants des salaires. Les compétences et les responsabilités en sont aussi. Si les métiers les plus difficiles et les plus dangereux méritent un salaire plus élevé, alors les éboueurs devraient être mieux payés que les comptables et les juges.

CALENDRIER

Ateliers d'action politique pour l'équité salariale :

- 5 septembre 2006, Moncton (salle à confirmer)
- 7 septembre 2006, Saint Jean (Bibliothèque publique, salle 1)
- 11 septembre 2006, Fredericton (Centre Muriel McQueen Fergusson, sous-sol)
- 12 septembre 2006, Edmundston (salle à confirmer)
- 13 septembre 2006, Inkerman (Centre communautaire - à confirmer)
- 14 septembre 2006, Bathurst (salle à confirmer)

22 au 24 septembre 2006, Bathurst

ÉTATS GÉNÉRAUX DES FEMMES EN ACADIE DU N.-B., sous le thème « *Oser voir l'avenir différemment* ». Organisé par la Fédération des femmes acadiennes et francophones du N.-B. et divers regroupements féminins, dont la Coalition pour l'équité salariale. Inscriptions et document de réflexion : www.etatsgenerauxdesfemmes.ca . Information : ffafnb@nb.aibn.com ou 546-3033.

27 et 28 octobre 2006, Moncton

SOMMET PROVINCIAL SUR LA PAUVRETÉ. Organisé par le Front commun pour la justice sociale et la Fédération des travailleurs et travailleuses du N.-B. Inscriptions : <http://www.frontnb.ca>, 854-6839 ou 851-7086.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier nos bénévoles : Catherine Boucher (rédaction), Ghislaine Robichaud (traduction), Thérèse Gautreau et Irene Khor (envoi postal).