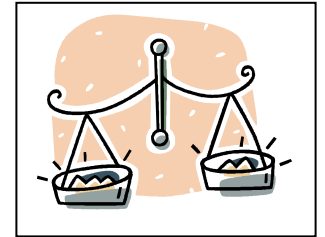


AVRIL 2009

Le gouvernement du N.-B. déposera une loi sur l'équité salariale pour le secteur public!

BONNE NOUVELLE!!! Une loi assurant l'équité salariale dans le secteur public sera adoptée ce printemps, tel qu'annoncé dans le discours du Trône en novembre 2008 :

« *Des progrès importants continuent d'être réalisés en vue d'atteindre l'équité salariale. Votre gouvernement donne l'exemple en mettant en œuvre des évaluations d'emplois qui mèneront à l'équité salariale chez des organismes qui concluent des contrats avec le gouvernement pour la prestation de services comme la garde d'enfants, le soutien à domicile et les maisons de transition. Une nouvelle Loi sur l'équité salariale sera déposée pour que la législation en matière d'équité salariale s'applique à toutes les parties des services publics* ».



Nous voulons une *bonne* loi !

Deux professeures de droit, Louise Aucoin et Michèle Caron, en collaboration avec la Coalition pour l'équité salariale du N.-B., ont développé une liste de principes qui assureraient une bonne loi en termes d'équité salariale. Lors d'une rencontre le 4 février, ces principes ont été approuvés par des représentantes de la Coalition ainsi que par des représentants des syndicats. Ils ont ensuite été partagés avec tous les députés de l'Assemblée législative. Vous pouvez en apprendre davantage sur ces principes en visitant le site Internet de la Coalition. Voici les principes en résumé :

- L'équité salariale est non négociable.
- La loi est proactive.
- La loi couvre les secteurs public et parapublic.
- Les postes sont évalués à partir d'un outil d'évaluation non-sexiste qui prend en compte quatre facteurs : responsabilités, compétence, conditions de travail et efforts.
- Une catégorie d'emploi féminine comprend au moins 60 % de femmes ou est historiquement associée aux femmes.
- La loi assure la participation et l'accès à l'information des employées et employés à toutes les étapes.
- Une Commission de l'équité salariale est mise en place.
- La loi interdit la réduction des salaires pour atteindre l'équité salariale.
- La loi prévoit un délai maximum de deux ans pour implanter l'équité salariale.
- La loi prévoit le maintien et la surveillance.

Si vous voulez nous aider à faire connaître les éléments d'une bonne loi sur l'équité salariale à votre député ou députée, contactez-nous! La loi est présentement en rédaction et vous pouvez avoir un impact réel !

WWW.EQUITE-EQUITY.COM A FAIT PEAU NEUVE !

VISITEZ-LE DÈS AUJOURD'HUI !

Le gouvernement fédéral fragilise l'équité salariale

Le gouvernement fédéral a adopté une loi qui fragilise l'équité salariale : la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, enchâssée dans la *Loi sur l'exécution du budget*. Cette loi va à l'encontre des recommandations déposées par le Groupe de travail sur l'équité salariale, en 2004.

Au lieu d'assurer que les emplois majoritairement féminins et les emplois majoritairement masculins soient rémunérés de façon égale pour un travail de valeur égale, la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* soumet l'équité salariale à la négociation collective et au marché. Cette législation va même jusqu'à imposer des amendes pouvant atteindre 50 000 \$ aux syndicats qui « oseraient » encourager un de ses membres à déposer une plainte en matière d'équité salariale.

ÉQUITÉ SALARIALE – UN SUJET CHAUD AILLEURS AUSSI!

QUÉBEC

Le gouvernement du Québec renouvelle son engagement envers l'équité salariale. En effet, la Commission pour l'équité salariale verra une augmentation de son budget de 30 % la première année et de 50 % l'année suivante.

Le gouvernement du Québec annonce également qu'une modification sera faite à sa *Loi sur l'équité salariale* de 1996 afin de la renforcer.

À noter :

- Les employeurs qui n'ont pas encore fait leur premier exercice d'évaluation de postes seront dans l'obligation de le faire d'ici décembre 2010.
- Les employeurs devront soumettre un rapport concernant l'équité salariale tous les 5 ans.

ONTARIO

Il est nécessaire de poursuivre les progrès réalisés grâce à la *Loi sur l'équité salariale* adoptée par l'Ontario en 1988, selon le rapport, intitulé « Putting Fairness Back into Women's Pay », publié par le *Canadian Centre for Policy Alternatives*.

Le rapport indique clairement qu'une législation sur l'équité salariale est une première étape essentielle pour atteindre l'équité salariale. Il est tout aussi important que cette loi prévoit le maintien de l'équité salariale. En effet, le rapport indique que les femmes ont connu un recul en matière d'équité salariale dans leur milieu de travail. Ceci s'explique en partie par les coupures de financement imposées à la Commission pour l'équité salariale ainsi que par le fait que plusieurs employeurs ontariens ne se conforment pas à leur obligation légale d'assurer l'équité salariale.

Des ateliers sur l'équité salariale dans une ville près de chez vous!!

Ce printemps, la Coalition pour l'équité salariale offre deux ateliers **GRATUITS** en anglais. Ces ateliers d'une soirée proposeront des outils d'équité salariale aux personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine.

Fredericton, le 8 juin de 18 h 30 à 21 h
Saint-Jean, le 9 juin de 18 h 30 à 21 h

Inscription : 855-0002 ou rachel.arsenault@nb.aibn.com

D'autres ateliers seront offerts dans d'autres régions, en français et en anglais, dès l'automne 2009.



Notre équipe s'agrandit!!

La Coalition annonce la venue de nouvelles employées :

Sarah Valay-Nadeau, secrétaire administrative

Rachel Arsenault, coordonnatrice de projet
Stéphanie Frenette, agente de projet d'été.