

**AVRIL 2006**

### LA COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE RENCONTRE LA CHEF DU NPD



Des membres de la Coalition pour l'équité salariale ont rencontré Allison Brewer, le 15 avril dernier. La Chef du NPD leur a assuré qu'une loi sur l'équité salariale couvrant les secteurs public et privé ferait partie de la plate-forme de son parti aux prochaines élections provinciales. Elle a aussi affirmé qu'elle ne voyait plus aucun besoin d'étudier la question.

La rencontre faisait partie d'une campagne de la Coalition afin d'obtenir l'appui de tous les partis politiques pour une loi sur l'équité salariale aux prochaines élections. La Coalition a déjà rencontré Shawn Graham, chef du Parti Libéral, le 21 mars.

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

La première année du Plan d'action sur l'écart salarial prend fin le 1<sup>er</sup> juin 2006. C'est une année d'élaboration, consacrée à amasser de l'information, développer des outils et identifier des personnes-ressources. Le matériel développé comprend un site Internet détaillé et une ligne d'information sans frais. Ces deux initiatives et d'autres outils seront lancés en octobre afin de coïncider avec la Semaine de la petite entreprise.

Trois groupes consultatifs sur l'écart salarial ont été formés : i) employeurs, ii) groupes de femmes et iii) praticiens en ressources humaines. Les groupes consultatifs devraient s'assurer que le matériel et les outils seront pratiques, efficaces et adaptés au Nouveau-Brunswick.

Les personnes chargées de l'initiative relative à l'écart salarial travaillent en ce moment sur le premier rapport annuel sur l'état d'avancement de toutes les stratégies et mesures du plan. Le rapport devrait être publié au cours des prochains mois.

Rappelons que le Plan d'action sur l'écart salarial a été lancé par le gouvernement provincial en juin 2005 et s'appuie sur des mesures volontaires. Il décrit les quatre facteurs contribuant à l'écart salarial, détermine quatre objectifs pour les contrer, y compris « l'accroissement de l'utilisation des pratiques d'équité salariale », et propose des stratégies pour y arriver.

La Coalition soutient que des mesures volontaires ne suffiront pas à obtenir l'équité salariale mais suivra de près l'évolution du plan d'action.

## PAS DE VÉRIFICATION DES EMPLOYEURS, UNE LIMITE DES MESURES VOLONTAIRES

Le 22 mars dernier, le Comité permanent des comptes publics rencontrait Maurice Bernier, greffier du Conseil exécutif et secrétaire au Cabinet. La députée libérale et critique des questions féminines, Carmel Robichaud, l'a questionné sur le Plan d'action sur l'écart salarial, puisque ce dernier est sous la responsabilité du Bureau des questions féminines, lequel fait partie du Conseil exécutif.

Les questions de Madame Robichaud ont fait ressortir certaines faiblesses du Plan d'action en ce qui concerne l'équité salariale. En effet, des mesures volontaires ne donnent pas de pouvoir d'enquête. Il n'existe donc pas de moyens sûrs de vérifier si les employeurs du secteur privé appliquent l'équité salariale. Le gouvernement doit s'en tenir à des sondages.

Une loi sur l'équité salariale donnerait le pouvoir à une Commission de l'équité salariale de vérifier si les employeurs appliquent véritablement des évaluations de postes non sexistes et versent les ajustements salariaux qui s'imposent. L'expérience de la Commission de l'équité salariale du Québec montre que les sondages ne suffisent à obtenir une image juste de la situation, au détriment des femmes.

Autre lacune, les mesures volontaires n'obligent pas les employeurs à informer leur personnel de l'évolution du programme d'équité salariale. Le projet de loi 77, refusé par le Comité de modification des lois en décembre 2005, aurait assuré que les employées et employés participent au processus et ainsi, soient informés de chaque étape et mieux en mesure de faire respecter leurs droits.

Le Bureau des questions féminines tente présentement d'évaluer le nombre d'employées et employés qui ont obtenu l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

## CONFÉRENCE DES FEMMES DE LA FTTNB

Du 17 au 19 mars dernier, plus de 90 déléguées de la Fédération de travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick (FTTNB) se sont réunies pour discuter de sujets qui les préoccupent, dont l'équité salariale et les garderies. Ces dernières sont déçues suite à la récente décision du gouvernement fédéral d'abolir le programme national des garderies. Elles déplorent également le peu d'avancement dans le dossier sur l'équité salariale.

À ce sujet, Anne Robichaud de Bathurst, nouvellement élue présidente du Comité de la condition féminine de la FTTNB, affirme : « Nous considérons que la question de l'équité salariale est la plus grande faiblesse tant au Nouveau-Brunswick qu'au fédéral ».

## PARLEZ-NOUS DE VOUS!



Vous connaissez des cas d'iniquité salariale, c'est-à-dire une situation où la personne ne reçoit pas un salaire juste et équitable pour un travail de valeur comparable ou égale à celui de son homologue masculin? Vous pouvez nous écrire à [coalitio@nb.sympatico.ca](mailto:coalitio@nb.sympatico.ca) et nous décrire cette situation. Votre témoignage pourrait contribuer à faire changer les choses ! L'anonymat sera préservé.



## QU'EST-CE QU'ELLES ONT DIT ?

Voici quelques citations de personnalités connues du Nouveau-Brunswick, au sujet de l'équité salariale.

« Que les femmes puissent bénéficier d'un salaire/poste égal aux hommes pourrait avoir une conséquence bénéfique sur l'économie de l'ensemble de la province ». Jean-Eudes Savoie, président du Forum des maires de la Péninsule acadienne, cité comme désapprouvant que le budget provincial n'ait pas tenu compte de l'équité salariale, dans l'Acadie nouvelle, 29 mars 2006.

« J'encourage votre organisme à continuer son bon travail (...) Je crois que ce sont les organismes de la base, comme le vôtre, qui peuvent faire une différence pour les femmes du Canada. » Sandra Lovelace Nicholas, sénatrice, lettre adressée à la Coalition, le 15 mars 2006.

« La mise en place d'une société égalitaire qui se traduit dans une question d'équité, qui s'oriente vers l'équité salariale, vers l'équité dans les fonctions et les tâches, s'inscrit dans une valeur du respect des droits de la personne. » Père Zoël Saulnier, Moncton, le 10 mars 2006.

## MYTHES ET REALITES

Tel que convenu, 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 : IL N'EST PAS POSSIBLE DE DETERMINER ET DE COMPARER LA VALEUR D'EMPLOIS DIFFERENTS... ON NE PEUT PAS COMPARER DES POMMES AVEC DES ORANGES.**

**REALITE :** Il existe des méthodes d'évaluation d'emplois qui sont non-sexistes, valides et reconnues. Ces méthodes permettent de comparer des emplois différents, de la même manière qu'il est possible de comparer la valeur nutritive d'une pomme et d'une orange.

Les méthodes d'évaluation d'emplois prennent en compte les facteurs suivants : compétences, responsabilités, efforts et conditions de travail.

Une loi sur l'équité salariale exigerait que les employeurs procèdent à de telles évaluations d'emplois et ajustent les salaires des femmes, si elles ne sont pas payées à leur juste valeur.

## AILLEURS AU PAYS



Le 23 mars 2006, Danny Williams, premier ministre de Terre-Neuve, annonçait qu'il offrirait une compensation de 24 millions de dollars, conformément à la demande syndicale des employées occupant des postes à prédominance féminine dans les secteurs de la santé. Cette compensation est offerte même si dans l'affaire *Newfoundland Association of Public Employees (NAPE) c. Terre-Neuve*, la Cour suprême du Canada avait jugé que la province n'avait pas à respecter une entente sur l'équité salariale signée en 1998 pour éviter une « crise financière » durant la période de 1988 à 1991. Malheureusement, il ne s'agit pas d'un ajustement d'équité salariale, mais bien d'une compensation pour ces quelques 5000 employées.

## CALENDRIER

### **27 mai 2006**

La Coalition tiendra son Assemblée générale annuelle à l'hôtel Atlantic Host, à Bathurst. Pour vous inscrire, communiquer avec Johanne Perron, au 855-0002, **avant le 15 mai**.

### **25 mai 2006**

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick, en partenariat avec la Coalition pour l'équité salariale, organise un ralliement devant l'édifice de l'Assemblée législative à Fredericton le 25 mai 2006 à 12h30 pour exhorter nos politiciens élus à adopter une loi sur l'équité salariale. Participez en grand nombre !

### **22 au 24 septembre 2006**

Les États généraux des femmes en Acadie du N.-B., sous le thème « *Oser voir l'avenir différemment* », se tiendront les 22, 23 et 24 septembre 2006 à Bathurst. Ils sont organisés par la Fédération des femmes acadiennes et francophones du N.-B. avec l'appui d'un comité d'organisation représentant divers groupes féminins dont la Coalition pour l'équité salariale. Pour vous inscrire ou pour consulter le document de réflexion, visitez le site des États généraux à l'adresse : [www.etatsgenerauxdesfemmes.ca](http://www.etatsgenerauxdesfemmes.ca)

## REMERCIEMENTS

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

Distribuez notre bulletin à vos amies et invitez-les à mettre leur nom sur notre liste envoi du Bulletin en envoyant un courriel à [coalitio@nb.sympatico.ca](mailto:coalitio@nb.sympatico.ca).

---

CONSULTEZ NOTRE SITE INTERNET : [WWW.EQUITE-EQUITY.COM](http://WWW.EQUITE-EQUITY.COM)

ARTICLE INTERESSANT TRAITANT DU GROUPE « FATHER FOR JUSTICE », DU FÉMINISME ET DE L'EQUITE SALARIALE: [HTTP://IMPACTCAMPUS.QC.CA/OPINIONS/20051206/000627.HTML](http://IMPACTCAMPUS.QC.CA/OPINIONS/20051206/000627.HTML)

LIVRE À CONSULTER : MURPHY, Evelyn, et GRAFF, E.J. *Getting Even: Why Women Don't Get Paid Like Men--and What to Do About It*. New York. Touchstone. 2005.

*Ce livre porte uniquement sur l'état des lieux aux États-Unis, mais peut sans doute nous faire réfléchir et nous inspirer...*