

## Campagne d'action politique : une loi pour le secteur privé! Élection provinciale 2018

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est un regroupement de personnes et d'organismes qui fait de l'éducation et de la revendication pour l'adoption de mesures législatives afin d'assurer l'équité salariale pour toutes les travailleuses et travailleurs des secteurs public et privé. Fondée en 2001, elle compte plus de **800 membres** individuels et **90 organismes membres**.

### LA CAMPAGNE DE LOBBYING

---

#### NOS OBJECTIFS

**Avoir une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé d'ici 2020.** Pour accomplir cet objectif, les partis politiques provinciaux doivent s'engager à adopter une loi dans leur plate-forme électorale.

- » Obtenir une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé d'ici 2020.
- » Tous les partis politiques incluent l'adoption d'une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé dans leur plate-forme pour les élections de 2018.

#### ACTION ENVISAGÉE

**Notre objectif est de rencontrer tous les candidats et leur demander de supporter une loi sur l'équité salariale.** Les prochaines élections provinciales au N.-B. auront lieu le **24 septembre 2018**. Nous devons parler avec nos députés maintenant car les partis vont développer leurs plateformes de campagne au cours des prochains mois. Ce guide vous préparera à l'action politique efficace.

- » Préparer une réunion avec un député.
- » Un plan de rencontre et des sujets de discussions
- » Le suivi d'une réunion
- » Comment répondre à des questions difficiles (Annexe I)

Le moyen le plus efficace d'exprimer vos préoccupations est de parler à votre député. Il travaille pour vous. Le réseau de défenseurs fonctionne à travers une stratégie ciblant les députés individuellement.

**NE PASSEZ PAS** à un autre député(e) si le vôtre appui déjà une loi pour le secteur privé. C'est bien qu'il/elle soit connaissant(e) de votre support.

**UTILISEZ** ces lignes directrices afin de les remercier pour leur soutien car il/elle continuera.

**Préparation d'une réunion avec votre député.** Avant de l'organiser, rassemblez ces informations :

- » **Trouvez le site Web du député(e)** et les coordonnées du bureau: <https://goo.gl/nAzO5i>
- » **Inscrivez-vous** sur leur site Web pour recevoir des mises à jour et invitations par courriel.
- » **Renseignez-vous** sur la position de votre député(e) sur l'équité salariale.

**Des tactiques de plaidoyer qui fonctionnent.** N'oubliez pas de préparer les questions à l'avance, de coordonner avec votre groupe, et rapporter les nouvelles aux médias, au besoin.

### PRÉPARATION

**Communiquez avec le bureau de votre député afin de fixer une date, une heure, et un lieu pour la réunion.** Confirmez les détails de la rencontre par courriel avec qu'elle n'ait lieu.

- » Présentez-vous, et dites que vous représentez la Coalition et le sujet de la rencontre : l'équité salariale. S'il vous renvoie au ministre d'égalité des femmes, dites-leur que vous demeurez dans leur circonscription et que vous voulez parler à votre député.
- » Partagez vos coordonnées au cas où la réunion change.

**Réviser les documents que vous allez utiliser et renseignez-vous sur la position de votre député.** Déterminez qui participera à la réunion, un groupe de 2-3 personnes est idéal.

### LA RENCONTRE

**Ceci est un aperçu du plan de rencontre avec votre député.** Vous n'avez pas à suivre ce plan mais assurez-vous de ne pas vous éloigner du sujet. Gardez un ton et une atmosphère positive.

**Commencez positivement.** Par exemple, vous pouvez dire aux députés libéraux que vous êtes encouragés par les progrès réalisés sur l'équité salariale dans le secteur public.

**Définissez l'équité salariale.** *Ne présumez pas qu'il/elle le sache déjà.* Voir le **Plan de la rencontre.**  
**Demandez à votre député les questions suivantes:**

- » Êtes-vous en faveur d'une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé?
- » Votre parti est-il engagé à adopter une loi pour le secteur privé d'ici 2020??
- » Avez-vous des questions? (Référez-vous à l'Annexe I pour des réponses aux questions)

**Laissez la Fiche d'information avec votre député.** Partagez une histoire sur la façon dont vous êtes personnellement touché. Obtenez leur carte d'affaire et envoyez un suivi par courriel.

*S'il/elle n'est pas d'accord avec votre position, demandez pourquoi. Utilisez les réponses de l'Annexe I pour répondre aux questions. Demandez si certaines informations pourraient changer leur opinion.*

*Soyez poli lors de la présentation de votre argument mais n'avez pas peur d'insister.*

*Résumez leur position à la fin de la réunion et remerciez-le/la de vous avoir rencontré.*

**Remerciez votre député** et donnez-leur la fiche d'information et notre brochure.

### APRÈS LA RECONTRE

**Remplissez un rapport sur la réunion ou appelez-nous au (506) 855-0002.** Une copie du rapport est incluse dans ce kit et vous pouvez nous l'envoyer électroniquement ou par la poste.

**Partagez sur les médias sociaux.** Parlez de votre réunion sur les médias sociaux et partagez des photos. *Soyez courtois en tant que membres et / ou représentant(e)s de la Coalition. Les attaques personnelles et les insultes interrompent une conversation.*



### ASSEMBLÉES PUBLIQUES ET ÉVÈNEMENTS PUBLIQUES

**Trouvez la date de la prochaine assemblée publique de votre député.** En été, des barbecues communautaires. Invitez les membres de votre groupe et rencontrez-vous à l'avance. *Des affiches peuvent être utiles afin de renforcer votre message, mais elles peuvent dissuader votre député(e) de vous laisser poser une question si elles sont oppositionnelles.*

- » **Distribuez les questions à l'avance.** Arrivez tôt à l'évènement pour vous asseoir en avant.
- » **Respectez les questions préparées** et soyez persévérant(e). *Enregistrez tout!*
- » **Utilisez les médias.** Offrez de parler de vos préoccupations. Lorsque l'évènement est terminé, partagez votre expérience avec les médias traditionnels sur les médias sociaux. Partagez tout sur les médias sociaux.

### APPELS TÉLÉPHONIQUES COORDONNÉS

**Un appel téléphonique avec votre député(e) peut être efficace.** Si vous ne pouvez pas rencontrer votre député(e) en personne, vous pouvez appeler leur bureau dans votre région.

- » **Demandez une seule question.** Gardez la question simple. Prenez des notes.
- » **Demandez à qui vous parlez.** Si vous ne parvenez pas à rejoindre votre député, un membre du personnel connaissant sur le sujet peut écouter vos préoccupations et combler l'écart entre vous et votre député.
- » **Si vous obtenez leur messagerie vocale, envoyez un courriel.**

**Taggez votre député(e)** sur les médias sociaux et **suivez-les.**

**Parlez-leur dans les espaces publics,** comme le supermarché. Les personnalités publiques s'attendent d'être sollicitées en public et, souvent, cherchent à parler à leurs électeurs.

**Vous pouvez étendre votre portée à d'autres députés dans votre région** si le temps le permet. Gardez en tête que certains députés seront principalement intéressés par les personnes qui demeurent dans leurs propres circonscriptions.

**Voici un aperçu de la rencontre et des points de discussion.** Il n'est pas nécessaire de le suivre, mais assurez-vous de ne pas dépasser le sujet.

**Introduisez-vous** et remerciez votre député(e) pour la rencontre.

**Rappelez à votre député(e) la définition de l'équité salariale.** Ne présumez pas qu'il/elle sait ce que c'est, même si il/elle le prétend.

- » L'équité salariale est "un salaire égale pour un travail de valeur égale".
- » L'équité salariale **diffère de la parité salariale**, un salaire égal pour un travail égal.
- » L'objectif de l'équité salariale est la **reconnaissance du travail traditionnellement effectué par des femmes.**
- » Le N.-B. a déjà une loi pour le secteur public: la Loi sur l'équité salariale de 2009. Nous avons besoin d'une **loi pour le secteur privé**, dans lequel **70%** des femmes travaillent.
- » L'équité salariale est un **droit de la personne**. Nous ne devons pas traiter les femmes (secteur privé) comme des citoyennes de classe secondaire.

**Questions à poser** à votre député:

*Si votre député(e) a déjà parlé favorablement de l'équité salariale, remerciez-les.*

- » Croyez-vous que l'inégalité salariale est un problème? Pourquoi ou pourquoi pas?
- » Êtes-vous personnellement en faveur d'une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé?
- » Est-ce que votre parti s'engage à adopter une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé d'ici l'année 2020?
- » Si oui, quels sont les obstacles car une loi n'a pas encore été adoptée?
- » Qu'est-ce que vous êtes prêt à faire pour remédier à ce problème?
- » Avez-vous des questions ?

*Si vous n'avez pas de réponses à leurs questions, dites-leur que vous leur reviendrez.*

**À la fin de la rencontre**, remerciez votre député(e) et donnez les documents suivants :

- » Notre dépliant
- » L'équité salariale: Fiche d'information

Si votre député(e) pose une question inappropriée, demandez-leur si vous pouvez le **publier sur les médias sociaux.**

**Faites un suivi avec votre député(e).** Suivez-les sur les médias sociaux. Envoyez-leur des questions supplémentaires ou des articles de presse afin de garder l'équité salaire à l'agenda.



## Annexe 1. RÉPONSES AUX QUESTIONS DIFFICILES

---

**« J'appuie l'équité salariale à 100%: un homme et une femme qui font le même travail devraient gagner le même salaire ! »**

Cette personne ne fait pas la différence entre la « parité salariale » et l' « équité salariale ». Corrigez-la poliment mais tout de suite! N'hésitez pas à répéter votre explication si nécessaire.

**« Les femmes choisissent de travailler dans des emplois peu payants. Nous devrions les encourager à se diriger dans des emplois non-traditionnels ».**

Les femmes devraient avoir les mêmes occasions que les hommes et devraient pouvoir choisir les emplois qu'elles veulent réellement. Nous accueillons les mesures qui rendent cela possible.

Environ 65% des travailleuses du N.-B. occupent des emplois traditionnellement occupés par des femmes. Le problème est que leur travail est sous-payé. Elles ont besoin d'équité salariale.

Les emplois traditionnellement occupés par des femmes sont essentiels pour le bien-être de notre société et pour la performance des entreprises. Si les femmes quittaient ces emplois pour d'autres mieux payés, qui les remplacerait? Qui prendra soin des enfants et des aînés?

**« La loi sur l'équité salariale en Ontario n'ont pas fonctionné. Leur écart salarial est plus grand ».**

L'écart salarial est le résultat de plusieurs facteurs. Les femmes ont souvent moins de séniorité à cause des années où elles restent à la maison pour prendre soin des enfants et autres dépendants. Même s'il y a un écart salarial, ces femmes ont bénéficié des lois sur l'équité salariale.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec rapporte qu'en Décembre 2015, 84 % des entreprises avaient complété un exercice d'équité salariale. Selon un sondage effectué au Québec en 2006, 82% des employeurs qui avaient commencé un processus d'équité salariale admettent l'avoir fait à cause de la loi.

**« Je supporte l'équité salariale et j'encourage les entreprises privées d'appliquer l'équité salariale ».**

Merci! Mais c'est prouvé que les mesures volontaires ne fonctionnent pas. Une loi est nécessaire.

L'éducation n'a pas été suffisante pour réduire la consommation d'alcool sur la route; il a fallu des lois. Il en va de même pour l'équité salariale! Le gouvernement encourage les employeurs d'exercer l'équité salariale volontairement depuis 2005, mais sans résultats jusqu'à présent.

Au Québec, 82 % des employeurs qui ont mis en place des programmes d'équité salariale ont admis qu'ils l'ont fait qu'en raison de la Loi sur l'équité salariale provinciale.

**« Une loi sur l'équité salariale fera pression sur les employeurs et les entreprises ».**

Des salaires inégaux font pression sur les employés! Le coût de l'équité salariale pour les entreprises est le coût de l'inégalité pour les femmes. Les employeurs ont toujours utilisé cet argument. Si nous les avons écoutés, nous ne respecterions pas le salaire minimum, les normes du travail, le congé de maternité ou les lois sur la sécurité au travail.

Si la capacité de payer est une excuse valable pour les entreprises de ne pas payer ces emplois à leurs justes valeurs, pourquoi les femmes ne peuvent-elles pas utiliser la même excuse pour moins payer pour ce qu'elles achètent? Aucune des entreprises du QC et ON a échoué à la suite d'une loi.

Vous pouvez trouver plus d'exemples de **Mythes et Réalités** sur notre site Web, et comment les dissiper:

[equite-equity.com/mythes\\_realite.cfm](http://equite-equity.com/mythes_realite.cfm)

## Campagne d'action politique : une loi pour le secteur privé!

### Fiche d'information: L'équité salariale à travers les chiffres

**L'équité salariale est un salaire égal pour un travail de valeur égale ou équivalente.** Il s'agit de comparer la valeur des emplois à prédominance féminine à celle d'un emploi à prédominance masculine à partir de facteurs: **responsabilités, compétences, conditions de travail, et efforts.**

Emploi à prédominance masculine		Emploi à prédominance féminine
Technicien de câble: <b>24.77 \$</b>	vs	Éducatrice de garderie: <b>\$16.16</b>
Conducteur de camion: <b>19.47 \$</b>	vs	Services de soutien à domicile: <b>\$13.40</b>

### L'ÉQUITÉ SALARIALE EST UN DROIT DE LA PERSONNE

**L'équité salariale est un droit de la personne reconnu internationalement.** Sans mesures législatives adéquates, les femmes et les hommes qui travaillent dans des emplois à prédominance féminine – sous-valorisés et sous-payés – ne recevront pas l'équité salariale.

#### ***L'iniquité salariale appauvrit les femmes.***

Beaucoup d'emplois à prédominance féminine obtiennent de faibles salaires. En 2015, les femmes du Nouveau-Brunswick gagnaient en moyenne 88,8% de ce que les hommes gagnaient.

**56%** femmes travaillent dans les secteurs suivants : les soins, le travail de bureau, les services de restauration, les services à la caisse et le nettoyage

#### ***L'iniquité salariale appauvrit les familles.***

Un salaire moindre pour la mère ou le père affecte le revenu familial. Les hommes qui travaillent dans des emplois à prédominance féminine reçoivent souvent des salaires inéquitables aussi. Cela peut même faire la différence entre la pauvreté et la sécurité.

**14.4%** femmes vivent dans la pauvreté

#### ***L'iniquité salariale appauvrit la province.***

En éliminant la discrimination salariale et en augmentant la participation des femmes au marché du travail, le Canada pourrait voir une croissance du PIB de 105 milliards; le N.-B. 1,6%. *L'équité salariale améliorerait la rentabilité, la culture organisationnelle et l'économie.*

**11.2%** l'écart salarial horaire au Nouveau-Brunswick en 2015

### LE SECTEUR PRIVÉ

**70%** des femmes travaillent dans le secteur privé, dans lequel n'existe pas de loi au N.-B.

Le Plan d'action sur l'écart salarial, 2005-2010 du N.-B. a proposé des mesures volontaires pour que les employeurs atteignent l'équité salariale, mais cela n'a pas amené des résultats significatifs. Nous avons besoin d'une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé.

Des salaires équitables profiteraient grandement à la province de façon quantifiable.

- » Favorable aux familles et économies où les Néo-Brunswickois vivent et travaillent.
- » Permet d'attirer et retenir une bonne main d'œuvre, et améliore les relations de travail.
- » Améliore la santé et la qualité de vie, car le revenu est un déterminant de la santé. Produisant ainsi des économies pour le gouvernement provincial.



**Campagne d'action politique : une loi pour le secteur privé!  
Élection provinciale 2018**

**Rapport de rencontre**

Nom du (de la) député(e) : \_\_\_\_\_

Circonscription : \_\_\_\_\_

Nom de l'assistant(e) du (de la) député (e) : \_\_\_\_\_

Participant(e)s à la rencontre :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

1. Votre député(e) a-t-il (elle) compris le concept d'équité salariale? OUI NON

2. Votre député(e) est-il (elle) en faveur d'une loi pour le secteur privé? OUI NON

Commentaires : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Votre député(e) a-t-il (elle) fait des suggestions ou mentionné des inquiétudes? OUI NON

Si vous avez répondu oui, précisez : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Si le (la) député(e) a demandé d'autres informations, veuillez préciser lesquelles :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Y a-t-il des commentaires par rapport à la réunion ?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Veillez envoyer le rapport, par courriel à : [info@equite-equity.com](mailto:info@equite-equity.com) ou par la poste :  
Coalition pour l'équité salariale, 236, rue St-George Moncton, NB E1C 1W1  
Téléphone : (506) 850-0002**

**Merci beaucoup!**