



Coalition pour l'équité salariale
Coalition for Pay Equity

HISTORIQUE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE AU NOUVEAU-BRUNSWICK

- 1899** Robert Emmerson, premier ministre du N.-B., fait remarquer qu'une femme ne reçoit pas beaucoup plus que la moitié du salaire d'un homme pour le même travail et que ce fait relève de la discrimination.
- 1965** Le gouvernement adopte une loi stipulant que le salaire minimum doit être le même pour les hommes et les femmes.
- 1971** Le gouvernement provincial adopte la *Loi sur les droits de la personne*, dont l'article 3(1) stipule : « aucun employeur ne doit faire preuve de discrimination envers une personne quant aux modalités ou conditions d'emploi en raison de son sexe ».
- 1980** Le conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B. (CCCF) fait l'analyse de certains emplois publics du N.-B. À l'époque, les infirmiers sans formation gagnaient de 26 \$ à 27 \$ par point d'évaluation et les commis de la Commission des alcools, 22 \$, alors que les infirmières autorisées gagnaient entre 8 \$ et 15 \$.
- 1987** Le premier ministre Richard Hatfield promet une loi sur l'équité salariale pour les secteurs public et privé.
- 1989** Le gouvernement de Frank McKenna adopte la *Loi sur l'équité salariale* qui ne couvre que les employées et les employés de la Partie I de la fonction publique, soit les fonctionnaires.
- 1991** La Fédération des Travailleurs et Travailleuses du N.-B. présente son mémoire *Législation sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick* au gouvernement provincial et y recommande d'appliquer la *Loi sur l'équité salariale* aux secteurs public et privé.
- 1996** Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B. (CCCF) publie le document de travail *L'écart salarial : les causes, les conséquences, les actions*.
- 1998** La Fédération des dames d'Acadie fonde l'*Union des femmes pour l'équité salariale* qui deviendra la *Coalition pour l'équité salariale* en 2001.

2000 Le Comité du Nouveau-Brunswick de la Marche mondiale des femmes 2000 demande au gouvernement une loi sur l'équité salariale, conjointement avec l'Union des femmes pour l'équité salariale.

2002 La ministre responsable de la Condition féminine, Margaret Ann Blaney, met sur pied une table ronde sur l'écart salarial.

2003 La Table ronde sur l'écart salarial de la ministre Margaret Ann Blaney dépose son rapport qui recommande cinq ans de mesures volontaires, suivi d'une évaluation et, si l'on dénote peu de progrès, l'implantation de « lois appropriées exigeant la réduction de l'écart salarial et s'appliquant autant au secteur privé que public de l'économie du Nouveau-Brunswick ».

La Coalition pour l'équité salariale et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick font des recommandations indépendantes demandant au gouvernement d'adopter au plus tôt une loi sur l'équité salariale et de développer une bonne campagne d'éducation.

2004 La Coalition pour l'équité salariale rédige un projet de loi sur l'équité salariale.

Elizabeth Weir, chef du Nouveau Parti Démocratique, introduit le projet de loi proposé par la Coalition pour l'équité salariale (projet de loi 77) à l'Assemblée législative en juin 2004. Le projet de loi est envoyé au Comité de modification des lois.

Le Comité de modification des lois a reçu des soumissions écrites et tenu des audiences publiques les 18, 19 et 26 novembre 2004. Sur 34 présentations, 30 se sont prononcées en faveur du Projet de loi 77 tel quel ou avec des modifications mineures.

2005 Le 2 juin, la ministre Margaret Ann Blaney dévoile le Plan d'action sur l'écart salarial en réponse aux recommandations de la Table ronde sur l'écart salarial. Le plan d'action quinquennal vise quatre objectifs dont « l'accroissement de l'utilisation des pratiques d'équité salariale » dans le secteur privé et l'atteinte de l'équité salariale dans l'ensemble du secteur public, sans légiférer.

Le Comité de modification des lois remet son rapport à l'Assemblée législative en décembre 2005. Il recommande de ne pas adopter le projet de loi 77, mais plutôt de poursuivre le Plan d'action sur l'écart salarial basé sur les mesures volontaires. Il recommande que le gouvernement légifère s'il n'y a pas de progrès suffisant après cinq ans.

2006 Pendant la campagne électorale, les Libéraux de Shawn Graham promettent d'étendre la loi sur l'équité salariale à l'ensemble du secteur public et de réunir « *tous les intervenants afin de répondre aux questions soulevées durant des audiences publiques récentes en ce qui concerne la législation sur l'équité salariale affectant le secteur privé* ». Les libéraux sont élus le 18 septembre.

2007 Le gouvernement remet son premier rapport d'étape sur le Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial du Nouveau-Brunswick. Aucune donnée n'est encore disponible sur la mise en place de programmes d'équité salariale dans le secteur privé.

2008 Le gouvernement remet son deuxième rapport d'étape sur le Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial du Nouveau-Brunswick.

Le gouvernement promet d'adopter une loi sur l'équité salariale dans le secteur public dans le discours du trône : «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.»

2009 La ministre responsable de la Condition de la femme, Mary Schryer, dépose un projet de loi sur l'équité salariale : la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*. Cette loi s'appliquera à la fonction publique, aux secteurs de l'éducation et de la santé ainsi qu'aux corporations de la Couronne. Elle sera mise en vigueur en avril 2010.

Le gouvernement provincial annonce que cinq groupes du secteur privé obtiendront des ajustements d'équité salariale en 2010-2011, soit le personnel des services de garde d'enfants, des services de soutien à domicile, des foyers de soins, des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale et des résidences communautaires.

2010 La *Loi de 2009 sur l'équité salariale* entre en vigueur en avril 2010. Les foyers de soin terminent un processus d'équité interne, que le gouvernement considère comme étant de l'équité salariale. Aucune annonce n'est faite pour les quatre autres groupes. Aucun rapport final ne sera publié sur le plan d'action quinquennal sur l'écart salarial.

2012 Le gouvernement Alward annonce 6.4 millions de dollars pour l'équité salariale dans son budget 2012-2013 et des versements pour les 5 années suivantes. **La coalition pour l'équité salariale s'inquiète que cela ne permettra pas d'atteindre l'équité salariale.** Les rapports des processus d'équité salariale pour le personnel des garderies, des services de soutien à domicile et des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale sont publiés. Seules deux catégories d'emploi obtiennent des ajustements et ceux-ci seront étalés sur 5 ans. Le salaire des autres catégories d'emploi est considéré équitable par le gouvernement. L'évaluation de poste pour les résidences communautaire n'est pas complétée.

Bien que la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* prévoie que les évaluations de postes du secteur public soient terminées avant avril 2012, elles ne le sont que pour une catégorie d'emploi qui, selon le gouvernement, aurait déjà l'équité salariale.

2013 La Coalition pour l'équité salariale rend public ses *Commentaires sur les résultats du programme d'équité salariale du gouvernement du Nouveau-Brunswick* dans les secteurs non légiférés et demande au gouvernement d'améliorer la méthodologie qu'il a développée pour les milieux de travail sans emplois à prédominance masculine.

2014 Le gouvernement du Nouveau-Brunswick rend public les résultats de *l'étude d'équité salariale dans les résidences communautaires*. Ces résultats sont plus élevés que dans les autres secteurs (services de garde à l'enfance, maison de transition, soutien à domicile), grâce à une modification dans la méthodologie. Cependant, ils sont encore loin du niveau de salaire réellement équitable en raison d'autres erreurs de méthodologie soulevées par la Coalition.

2014 Ruth Rose, économiste experte en matière d'équité salariale, rend public un rapport où elle affirme que la méthodologie employée par le Nouveau-Brunswick dans les exercices d'équité salariale pour les services de proximité est erronée. Conséquemment, les salaires déterminés comme « équitables » pour les emplois à prédominance féminine sont beaucoup trop bas par rapport aux salaires des emplois à prédominance masculine. Ruth Rose met en cause les salaires trop bas attribués aux emplois à prédominance masculine auxquels sont comparés les emplois à prédominance féminine ainsi que la surévaluation d'un de ces emplois.

2014 Les Libéraux de Brian Gallant gagnent les élections provinciales. Selon leur programme électoral, ils amélioreront la méthodologie, exigeront des plans d'équité salariale des organismes de plus de 50 employés qui font affaires avec le gouvernement, et assureront la complète mise en oeuvre de la Loi de 2009 sur l'équité salariale.

2016 Le gouvernement libéral provincial annonce des ajustements d'équité salariale avec le personnel de soutien éducatif et les sténographes judiciaires, mais accuse un retard sur ses promesses électorales en matière d'équité salariale.