



## UN 2009 HISTORIQUE. UN 2010 D'UNITÉ, DE FORCE ET DE RÉALISATIONS!



L'année 2009 a été ponctuée de bonnes et de mauvaises nouvelles pour l'avancement du dossier de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick. À l'approche des élections provinciales, malheureusement, l'équité salariale risque d'être éclipsée dans les médias et dans les conversations, par la question d'Énergie Nouveau-Brunswick et autres sujets « de l'heure ». Il faudra donc redoubler d'efforts et d'unité pour que la voix de la justice soit entendue et propagée dans les cercles d'amis, les milieux de travail, les médias et chez nos élus et élus potentiels. Il faut pousser les décideurs et décideuses à enfin faire de l'équité salariale un droit appliqué à toutes et à tous.

En juin dernier, le gouvernement provincial a enfin adopté la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* pour le

secteur public seulement. Elle sera mise en vigueur au mois d'avril. Victoire! Mais... notre travail n'est pas fini... La Coalition travaille avec Direction des questions féminines pour veiller à ce que les règlements qui assureront l'exécution de la loi soient les meilleurs possibles. De plus, il n'y a toujours pas de loi sur l'équité salariale pour protéger les 67 % de femmes qui œuvrent dans le secteur privé. Une loi est nécessaire à ce que le principe de l'équité salariale devienne réalité.

Malgré sa promesse d'équité salariale à cinq groupes qui œuvrent dans le secteur privé, le gouvernement provincial dit qu'il ne légifèrera pas dans ce secteur. C'est pour cela qu'il faut mener une lutte acharnée. Le combat deviendra plus difficile et exigeant, mais il ne faut pas lâcher, car c'est signe qu'on approche de notre but. C'est-à-dire, que toutes les personnes qui travaillent dans des emplois traditionnellement ou majoritairement occupés par des

femmes reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale à celui des emplois traditionnellement ou majoritairement occupés par des hommes.

Les comités régionaux, les membres et les bénévoles de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, doivent, avec tous les autres individus et organismes qui croient en la justice et à un salaire égal pour un travail de valeur égale, être un véritable front commun. ENSEMBLE NOUS ALLONS Y ARRIVER!

La Coalition félicite les municipalités, dont Memramcook, Quispamsis et Tracadie-Sheila qui ont instauré un processus d'évaluation des postes qui leur permet, ou qui leur permettra d'assurer l'équité salariale pour leurs employé(e)s.

Amour, joie et équité salariale!

Marilyn MacCormack,

Présidente de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

## ANALYSE DE LA LOI DE 2009 SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

La *Loi de 2009 sur l'équité salariale* a été adoptée en juin 2009 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2010. Tel qu'annoncé par le gouvernement, elle s'applique exclusivement au secteur public. Dans le dernier bulletin, la Coalition avait exposé les principes auxquels elle souhaitait que la loi adhère. Maintenant que la *Loi de 2009* a été adoptée, nous l'avons analysée par rapport aux principes souhaités. Le tableau à la page 2 illustre notre analyse. Nos préoccupations ainsi que les actions que nous prenons sont décrites à la page 3. [>Suite page 2](#)

## Analyse de la Loi de 2009 sur l'équité salariale

≥ Suite de la page 1 ≥

| NOS PRINCIPES sur une LOI  | RESPECTÉS PAR LA LOI de 2009?   |
|--|---|
| L'équité salariale est non négociable.   | Partiellement. <i>Positif</i> : le processus d'équité salariale prend place hors des ententes collectives. <i>Négatif</i> : en cas de litige, les deux parties peuvent aller en arbitration et seront liées par les décisions de l'arbitre... sauf si elles décident d'un commun accord de négocier des changements aux décisions de l'arbitre.   |
| La loi est proactive.  | Oui.  |
| La loi couvre le secteur public, les municipalités, les universités et les agences privées qui offrent des services pour le gouvernement, tels que les foyers de soin, les foyers de groupes, les garderies, les organismes d'alphabétisation, les agences de soins à domicile, etc. | Partiellement. La loi ne couvre que le secteur public. Elle ne couvre ni les municipalités, ni les universités, ni les agences privées qui offrent des services pour le gouvernement.   |
| Les postes sont évalués à partir d'un outil non-sexiste qui prend en compte quatre facteurs : responsabilités, compétences, conditions de travail et efforts.  | Oui.  |
| Une catégorie d'emploi féminine comprend au moins 60 % de femmes ou leur est historiquement associé.   | Partiellement. <i>Positif</i> : Une catégorie d'emploi comprend au moins 60% de femmes ou est historiquement associée aux femmes. <i>Négatif</i> : La loi ne s'applique qu'aux catégories d'emploi qui comptent au moins 10 personnes.  |
| La loi assure la participation des employées et employés et leur accès à l'information quant à toutes les étapes du processus d'équité salariale.  | Partiellement. <i>Positif</i> : Le personnel semble avoir accès à l'information. Les employé(e)s syndiqué(e)s choisiront leur propre agent négociateur, comme d'habitude. <i>Inquiétude</i> : Il n'y a pas de directives pour des critères de sélection des agents négociateurs représentant le personnel non-syndiqué et il semble que l'employeur aura le pouvoir de nommer cet agent plutôt que les employé(e)s non-syndiqué(e)s eux-mêmes. Les règlements rattachés à la loi peuvent donner des directives. |
| Une Commission de l'équité salariale est mise en place.  | Partiellement. <i>Positif</i> : un Bureau de l'équité salariale est prévu, ce qui peut être suffisant puisque la loi ne s'applique qu'au secteur public. <i>Négatif</i> : le Bureau n'est pas indépendant du gouvernement.  |
| La loi interdit la réduction des salaires pour atteindre l'équité salariale.   | Oui.  |
| La loi prévoit un délai maximum de deux ans pour implanter l'équité salariale.   | Non. Un délai de deux ans est prévu pour l'exercice de l'équité salariale, mais les délais pour verser les ajustements seront fixés par des règlements.   |
| La loi prévoit le maintien de l'équité salariale   | Oui. Les modalités du maintien et de la surveillance seront fixées par règlement.   |

## Analyse de la Loi de 2009 sur l'équité salariale

≥ Suite de la page 2 ≥

### NOS PRÉOCCUPATIONS :

Certains aspects de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* préoccupent la Coalition. L'exclusion des catégories d'emploi qui comptent moins de dix personnes fait en sorte qu'une partie des fonctionnaires de la province ne seront pas protégés contre les iniquités salariales. De plus, cette loi ne permet pas au personnel non-syndiqué de choisir qui les représentera lors de travaux d'équité salariale avec leur employeur. Aussi, les délais pour les redressements salariaux ne sont pas encore fixés. Il est important qu'ils soient mis en œuvre dans les deux mois suivant un accord entre l'employeur et les agents négociateurs. Tout délai équivaudrait à une action discriminatoire puisque l'équité salariale est un droit de la personne.

### CE QUE FAIT LA COALITION :

La Coalition a consulté les professeurs de droit Julia Hughes et Michèle Caron sur les règlements qui détailleront l'implantation et l'exécution de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*. Nous travaillons maintenant avec le gouvernement pour que les règlements répondent à nos préoccupations et se rapprochent de nos principes. La Coalition collabore avec les syndicats du secteur public pour s'assurer que la loi desserve bien les employé(e)s et qu'ils puissent bien suivre le processus de l'implantation de la loi. Nous continuons aussi à sensibiliser les politicien(ne)s au besoin d'avoir une loi pour le secteur privé.

Faites bouger les choses!  
**Joignez ou créez un  
 comité régional  
 de la Coalition!**



## WE DON'T WORK FOR PEANUTS!

### LES PERROQUETTES REVIENNENT EN ANGLAIS!



La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick et le collectif Moncton-Sable collaborent à la présentation de la pièce de théâtre « On travaille pas pour des pinottes! » depuis mars 2008. La pièce, offerte dans les écoles secondaires, les universités, les collèges et différents organismes, vient d'être traduite en

anglais. Nous organisons actuellement une première tournée pour « We Don't Work for Peanuts! », une comédie instructive et dénonciatrice de l'iniquité salariale, jouée par des actrices professionnelles. Dans un monde fictif, des personnages farfelus vivent des situations qui rappellent les défis rencontrés pour atteindre l'équité salariale et les moyens par lesquels on peut l'obtenir. Dans ce monde, les *perroquettes* sont moins bien payées que les *perroquets* et les métiers traditionnellement féminins

sont perçus comme étant moins importants et moins exigeants. Ils sont donc payés en pinottes plutôt qu'en cacahouètes...

Réservez votre représentation pour le mois de mars ou avril dès maintenant!

Contact : Emmanuelle Chapados, (506) 855-0002  
[emmanuelle.chapados@nb.aibn.com](mailto:emmanuelle.chapados@nb.aibn.com)



## Y A-T-IL UN TROU DANS TON CHÈQUE DE PAYE?



En 2008-2009, la Coalition a vu fructifier des mois de recherche et de planification dans une série d'ateliers intitulés « Y a-t-il un trou dans votre chèque de paie? ». Le but de ces ateliers est d'offrir aux personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine des outils pour atteindre l'équité salariale. Il existe un grand nombre de ces outils, notamment les d'évaluations de postes et les lettres d'opinion du lecteur dans la presse écrite.

Bien que nous ayons déjà eu le plaisir d'animer notre atelier plusieurs fois, nous restons à l'affût d'occasions de travailler auprès de groupes et d'organismes qui aimeraient que nous l'offrions à leurs membres en 2010. Les ateliers sont offerts en français ou en anglais et peuvent aussi être adaptés aux besoins de votre organisme. En bout de ligne, nous espérons que l'atelier munira les participants de moyens pour faire progresser le dossier de l'équité salariale.

≥ Suite à la page 4

## UNE LOI POUR LE SECTEUR PRIVÉ : ENSEMBLE NOUS ALLONS Y ARRIVER !



LE PERSONNEL DE LA COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE :  
Emmanuelle Chapados (agente de communication), Sarah Valay-Nadeau (adjointe administrative), Johanne Perron (directrice générale), Rachel LeBlanc (coordonnatrice de projets) et notre nouvelle stagiaire, Mélissa Levesque.



### Assemblée générale annuelle

Le samedi 5 juin 2010, Fredericton (lieu à déterminer)

## PROROGATION, PROJET DE LOI ET ÉQUITÉ SALARIALE

Le 29 octobre 2009, le chef du Parti libéral, Michael Ignatieff, a déposé le projet de loi C-471 sur l'équité salariale. Son adoption ferait en sorte que l'équité salariale soit reconnue comme droit humain fondamental. De plus, elle forcerait le gouvernement fédéral à instaurer un système proactif, incluant l'intégralité des recommandations faites par le Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004. Le projet de loi abrogerait aussi les mesures de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (2009), qui soumettent l'équité salariale à la négociation collective et aux tendances du marché.

Proroger le Parlement, tel que le premier ministre du Canada, Stephen Harper, l'a fait le 30 décembre 2009, met fin à une session parlementaire. Conséquemment,



tous les projets de loi émanant du gouvernement qui n'ont pas reçu la sanction royale cessent d'exister. Ils peuvent être réintroduits en tant que nouveaux projets ou ils peuvent aller de l'avant, si la Chambre y consent. Le projet de loi d'Ignatieff a sur-

vécu à la prorogation par le fait même qu'il émane d'un député. Les projets de loi émanant d'un(e) député(e) vont de l'avant automatiquement quand une nouvelle session débute. Il est prévu que le discours du Trône, qui ouvrira la 3<sup>e</sup> session de la 40<sup>e</sup> législature, soit lu le 3 mars 2010.

La Coalition vous tiendra au courant de l'évolution du projet de loi C-471 par l'entremise de son site Web :

[www.equite-equity.com/](http://www.equite-equity.com/) . Une loi fédérale s'appliquerait aux travailleurs (euses) de la fonction publique fédérale, des télécommunications, du transport et des banques.



Coalition pour l'équité salariale  
Coalition for Pay Equity

51, rue Williams,  
Moncton (NB), E1C 2G6  
Tél. : (506) 855-0002  
[coalitio@nb.sympatico.c](mailto:coalitio@nb.sympatico.c)

### Y a-t-il un trou dans TON chèque de paye?

≥ Suite de la page 3 ≥

Chaque participant(e) en repart aussi avec un manuel rempli de bonnes idées.

Nous avons eu l'occasion de rencontrer beaucoup de gens du Nouveau-Brunswick qui nous ont exprimé leurs frustrations devant le fait que leur profession est sujette à la discrimination sous forme d'iniquités salariales. Parce que ces travailleurs et travailleuses sont souvent à l'emploi du secteur privé, il est essentiel qu'une loi sur l'équité salariale vienne s'appliquer à ce secteur.

Votre organisme prévoit une conférence cette année? Pourquoi ne pas inscrire notre atelier à votre programme de 2010? Renseignez-vous davantage auprès de Rachel LeBlanc, coordinatrice du projet: (506) 855-0002

[rachel.leblanc@nb.aibn.com](mailto:rachel.leblanc@nb.aibn.com)

Les ateliers et la pièce «On travaille pas pour des pinottes» sont rendus possibles grâce à Condition féminine Canada.