



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.

**Juin 2004** 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. Le projet de loi est envoyé au Comité de modification des lois.

**Novembre 2004** 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.

**Juin 2005** 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.

**Décembre 2005** Le Comité de modification des lois remet son rapport à l'Assemblée législative. 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 obtiendraient des ajustements d'équité salariale en 2010-2011, soit le personnel des garderies, des services de soutien à domicile, des foyers de soins, des maisons de transition et des résidences communautaires.