



Coalition pour l'équité salariale
Coalition for Pay Equity

LE PLAN D'ACTION SUR L'ÉCART SALARIAL DU GOUVERNEMENT

(Mis à jour en juin 2009)

Historique

Le 2 juin 2005, Margaret-Ann Blaney, alors ministre responsable de la condition de la femme du N.-B., a dévoilé le plan « Faire face à l'impératif économique : Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick 2005-2010 ».

Objectifs du plan d'action

Ce plan établissait quatre objectifs :

- 1) Changement des attitudes sociétales
- 2) Partage accru des responsabilités familiales
- 3) Réduction du regroupement d'emplois chez les femmes
- 4) Recours accru à des mesures d'équité salariale.

Stratégies pour l'équité salariale

Au niveau de l'équité salariale, le gouvernement se donnait trois stratégies :

- 1) Encourager l'utilisation des outils d'équité salariale.
- 2) Fêter les chefs de file et les gagnants
- 3) Partager les pratiques exemplaires

Dans le cadre de ces stratégies, le gouvernement s'était engagé à réaliser l'équité salariale dans tout le secteur public, mais sans adopter de loi. La *Loi sur l'équité salariale* de 1989 ne couvrait que la partie I de la fonction publique, soit le personnel directement employé dans les ministères, et ne prévoyait pas le maintien de l'équité salariale, c'est-à-dire une réévaluation de postes périodiques afin d'assurer qu'avec l'évolution des emplois, les postes majoritairement ou traditionnellement féminin continuent à recevoir un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Pour ce qui est du secteur privé, le gouvernement s'en tenait aussi à des mesures volontaires. Il s'engage à mettre à la disposition des employeurs des outils d'équité salariale, à les aider dans l'utilisation de ces outils et à promouvoir ceux qui montrent du leadership dans ce domaine. Dans les médias, Margaret-Ann Blaney a répété son engagement à légiférer s'il n'y a pas assez de progrès réalisés.

En 2005 et en 2006, la Ministre responsable de la condition féminine a mis sur pied trois comités mandatés de l'aviser sur l'implantation du plan d'action du gouvernement. Ces comités représentent respectivement les employeurs, les femmes et les gestionnaires en ressources humaines. La Coalition pour l'équité salariale avait accepté de faire partie du forum des femmes.

Gouvernement de Shawn Graham

Le gouvernement de Shawn Graham a été élu sur une plate-forme électorale qui promettait de travailler vers l'implantation d'une loi sur l'équité salariale. Peu de temps après les élections, il a annoncé qu'il poursuivait le Plan d'action sur l'écart salarial tout en maintenant les promesses de sa plate-forme.

Améliorer le Plan d'action

Afin que le Plan d'action sur l'écart salarial atteigne ses objectifs en matière d'équité salariale, la Coalition demande que le gouvernement :

1. **légifère** sans tarder, puisque c'est le meilleur outil pour assurer l'équité salariale, particulièrement dans le secteur privé;
2. établisse les **résultats à atteindre** quant à l'équité salariale dans le secteur privé (ex : le pourcentage visé d'employeurs qui doivent adopter et appliquer des programmes d'équité salariale, le pourcentage visé de personnes dans des emplois traditionnellement ou majoritairement féminin qui doivent être rémunérées selon les normes d'équité salariale);
3. dévoue davantage de **ressources** pour promouvoir l'équité salariale auprès des employeurs et de la main-d'œuvre;
4. mette en place un **système de monitoring indépendant**.

La Loi de 2009 sur l'équité salariale

Le 29 mai 2009, la ministre responsable de la Condition de la femme, Mary Schryer a déposé un projet de loi 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. La *Loi de 2009 sur l'équité salariale* entrera en vigueur en avril 2010. Il n'y a pas de progrès vers l'adoption d'une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé. Toutefois le gouvernement provincial a annoncé en juin 2009 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.