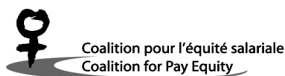


COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Rapport annuel
2003-2004



Coalition pour l'équité salariale
154, rue Queen, Moncton (N. B.) E1C 1K8
Tél.: (506) 855-0002
Télécopie: (506) 854-9728
Courriel: coalitio@nb.sympatico.ca
Site Web: www.equite-equity.com

SUPPORTERS IN 2003-2004

We wish to thank Status of Women Canada, who provided financial and political support throughout the year. We also wish to acknowledge the financial and moral support provided by New Brunswick Federation of Labour.

Furthermore, we wish to thank the following organizations for their continued commitment and support:

Conseil du travail de la Péninsule acadienne & région
Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton
Association des employés de l'université de Moncton (AEUM)
Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Moncton (APAPUM)
Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB)
Bakery, Confectionery, Tobacco Workers and Grain Millers International Union Local 406
Conseil de travail de Bathurst & région
Congrès du travail du Canada
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP)
Conseil de travail d'Edmundston & région
Faculty Association of the University of St. Thomas (FAUST)
Développement des ressources humaines du Canada (DRHC)
Marche mondiale des femmes de l'an 2000
Mount Allison Faculty Association (MAFA)
New Brunswick Association of Social Workers (NBASW)
New Brunswick Law Foundation
Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB)
Conseil du travail de Restigouche & région
Conseil de travail Saint-Jean & région
Société des acadiens et acadiennes du Nouveau-Brunswick (SAANB)

**L'équité salariale c'est un salaire égal
pour
un travail de valeur égale ou comparable**

MOT DE LA PRÉSIDENTE

Je voudrais commencer par vous remercier de m'avoir confié la responsabilité du rôle de la Présidente de la Coalition de l'équité salariale. J'espère avoir bien servi la cause en faisant face aux divers défis qui se sont présentés au cours de la dernière année.

Premièrement, j'ai dû négocier la position de la Coalition face au Rapport final de la Table ronde sur l'écart salarial. Le conseil a résolu la situation en décidant d'appuyer le processus et le rapport de la Table ronde, sauf la recommandation d'adopter des mesures volontaires pendant une période de cinq ans pour réduire l'écart salarial dans les secteurs privé et public. Il était crucial d'arriver à une position qui satisfaisait tout le monde, car cela allait déterminer notre relation de travail avec le gouvernement au pouvoir.

Deuxièmement, nous avons développé nos Recommandations indépendantes en conjonction avec la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick. Quand nous les avons présentées à la Ministre responsable de la condition féminine, nous lui avons demandé de les prendre en considération lors de l'élaboration du plan d'action du gouvernement. Nous étions déçues par son refus d'accepter notre demande. Nous avons continué à chercher de l'appui pour nos Recommandations indépendantes auprès d'autres ministres du gouvernement, des partis de l'opposition et d'autres organismes. Le rapport du Groupe de travail fédéral sur l'équité salariale donnera de l'appui à notre lobbying.

Avec le développement et l'adoption d'un projet de loi sur l'équité salariale par ses membres, la Coalition a atteint un nouveau niveau de crédibilité en tant que groupe de lobbying. Nous avons réussi à développer un modèle qui sera disséminé et qui servira de point de référence à toute discussion future sur l'équité salariale dans la province. Néanmoins, la tâche de mobiliser un appui suffisant de la part du grand public pour convaincre le gouvernement de l'urgence d'adopter un projet de loi sur l'équité salariale est à poursuivre.

Amicalement,

Marylea MacDonald

MOT DE LA COORDONNATRICE

Ce fut un plaisir de travailler avec vous tout au long de l'année. Un travail énorme a été accompli par les membres de la Coalition, aux niveaux provincial et régional. Ce rapport annuel fait un survol des activités et des campagnes menées par la Coalition pour l'équité salariale en 2003-2004. Il fournit aussi une analyse de là où en est le dossier de l'équité salariale dans le contexte politique actuel.

Parmi les campagnes de l'année 2003-2004 qui ont remporté un succès indéniable, il importe de mentionner la Journée de l'équité salariale (27 novembre 2003) et la Journée internationale des femmes (8 mars 2004). Au cours de ces deux campagnes, la Coalition pour l'équité salariale a réussi à retenir l'attention des médias, des décideurs politiques et du grand public. De plus, le 3 février 2004, la Coalition pour l'équité salariale a répondu au rapport final de la Table ronde sur l'écart salarial en remettant des recommandations indépendantes sur l'équité salariale au gouvernement du Nouveau-Brunswick, en partenariat avec la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick (FTTNB). Ce faisant, la Coalition a réaffirmé très clairement qu'une loi sur l'équité salariale est un outil qui doit absolument faire partie de toute initiative gouvernementale ayant pour objectif de **address** la sous-évaluation du travail traditionnellement féminin.

Au cours de l'année qui vient, la mobilisation des citoyens et des organismes du Nouveau-Brunswick sera cruciale pour amener notre gouvernement à faire preuve de volonté politique dans le dossier de l'équité salariale en adoptant une loi sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé. Tout comme beaucoup de luttes pour l'obtention et le respect des droits de la personne, la lutte pour l'obtention de l'équité salariale de sera pas remportée du jour au lendemain. Nous devons garder en tête que les victoires qui touchent aux droits de la personne se produisent seulement grâce à l'appui fort et renouvelé du grand public à un message clair est livré de façon cohérente aux décideurs politiques et aux parties prenantes.

Avec vous de tout coeur,

Jade Duchesneau Bernier
Coordonnatrice

QUI SOMMES-NOUS?

The Coalition is a group of New Brunswick organizations and individuals advocating for the enactment of pay equity legislation in New Brunswick private and public sectors.

The Coalition's objectives are:

to obtain a commitment from the provincial government to legislate *Pay Equity Act* in all parts of the public sector;

to ensure that pay equity legislation includes all employers of the private sector.

HISTORIQUE

On May 23, 1998, the Fédération des dames d'Acadie created the Women's Union for Pay Equity. Underlying the creation of the Women's Union, was The Fédération des dames d'Acadie's concern with poverty amongst women – poverty partly resulting from a lack of pay equity.

In February 1999, the New-Brunswick Committee of the World March of Women 2000 was created. The Committee put forward two demands with regards to women's rights: pay equity and the elimination of violence against women. In the context of the World March of Women 2000 a petition in favour of pay equity legislation succeeded in gathering some 30,000 signatures. The petition was submitted to the provincial government on October 13, 2000.

The Coalition for Pay Equity is founded in the work of the Fédération des Dames d'Acadie, the Women's Union for Pay Equity and the New-Brunswick Committee of the World March of Women 2000. On June 16, 2001, the Women's Union became the Coalition for Pay Equity.

The Coalition has a current membership of 300 individuals and 40 organizations. Its member organisations also represent an important number of New-Brunswick citizens. Since its creation, the Coalition has been

active in lobbying the government, political parties and private sector and in raising public awareness on pay equity issues.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Présidente: Marylea MacDonald
Présidente sortante: Huberte Gautreau
Vice-présidente anglophone: Marilyn MacCormack
Vice-présidente francophone: Odette Robichaud
Secrétaire-trésorière: Christine Robichaud
Représentante Nord-est: Simone Savoie
Représentante Sud-est: Julia Maillet
Représentante Sud: Valerie Roy
Représentante Centre: Nancy Janovicek
Représentante Sud-ouest: Pam Coates
Représentante Nord-ouest: Denyse Mazerolle
Coordonnatrice intérimaire: Jade Duchesneau Bernier

BÉNÉVOLES

Cette année encore, la Coalition a bénéficié de nombreuses heures de travail bénévole. Plusieurs êrsonnes se sont impliquées dans les comités régionaux et dans les comité permanents.

En plus du travail effectué par les bénévoles de ces comités, nous aimerions souligner le travail extraordinaire de :

Doris Cuffley qui a coordonné la création d'un pamphlet sur l'équité salariale pour la Coalition;
Michèle L. Caron qui a mis son expertise au service du comité de travail pour la rédaction du projet de loi sur l'équité salariale;
Anne Wery, qui a travaillé sur la base de données de la Coalition;
Thérèse Gautreau et Irène Kohr qui ont aidé à plusieurs reprises à assembler des documents pour des envois postaux à nos membres;
Éliane Befekadu, qui maintien le centre de documentation à jour;
Michel Godin qui a fourni une aide précieuse avec notre système informatique;

Annie Maltais qui a aidé à l'organisation de l'Assemblée générale annuelle.

Nous remercions sincèrement toutes ces personnes. Comme la liste est longue, toute omission est accidentelle et nous nous en excusons.

MEMBRES

La Coalition pour l'équité salariale compte 337 membres individuels et 40 organismes membres.

Conseil de travail de la Péninsule acadienne & région
Annabel Gay Women's Institute
Association des aînées et aînés francophones du Nouveau-Brunswick (AAFNB)
Association des employés de l'Université de Moncton (AEUM)
Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Moncton
Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick
Conseil de travail de Bathurst & région
BCTGM Union Local 406
Business and Professional Women's Club
Congrès du travail du Canada
Canadian Union of Postal Workers Fundy-105 Women's Committee
Cercle de Bathurst, Dames d'Acadie
Cercle de Bouctouche, Dames d'Acadie
Cercle de Caraquet, Dames d'Acadie
Cercle de Lamèque, Dames d'Acadie
Cercle de Shippagan, Dames d'Acadie
Coalition of Transition Houses
Common Front for Social Justice
Conseil consultatif sur la condition de la femme
Conseil du travail d'Edmundston & région
SCFP section locale 813
Fédération d'alphabétisation de Nouveau-Brunswick
Fédération des dames d'Acadie
Fédération des travailleurs et des travailleuses du Nouveau-Brunswick
Homeless Women's Shelter Service Inc.
Institut Féminin de Rivière du Portage
Maison de passage Inc.

Conseil de travail Moncton & région
NB Voices of Women for Peace
Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB)
New Brunswick Public Employees Association
New Brunswick Teachers' Federation (NBTF)
Réseau des femmes francophones du Nouveau-Brunswick
Conseil de travail de Restigouche & région
Services à la famille Népisiguit inc.
Société des Acadiens et Acadiennes du Nouveau-Brunswick (SAANB)
Student Alliance of New Brunswick Alliance étudiante du N.-B.
Support aux parents uniques
Syndicat Canadien de la Fonction Publique 2745-3
YWCA of Moncton

EMPLOYÉES

Coordonnatrice intérimaire: Jade Duchesneau Bernier
Employée temporaire: Annie Maltais (été et automne 2003)
Consultante: Louise Aucoin (Recherche, rédaction du projet de loi)

PARTENAIRES

Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick (FTTNB)

EN 2002, la FTTNB et la Coalition ont mis sur pied un comité conjoint pour travailler sur le dossier de l'équité salariale. Ce comité regroupe des représentants du SCFP Nouveau-Brunswick, de l'Alliance de la fonction publique du Canada, le Congrès du travail du Canada et la Coalition pour l'équité salariale. Cette année, ce comité conjoint a joué un rôle important en coordonnant la participation de travailleurs syndiqués à la Journée de l'équité salariale à la grandeur de la province. Ce comité a aussi coordonné la réponse conjointe de la FTTNB et de la Coalition pour l'équité salariale au Rapport final de la Table ronde sur l'écart salarial. Ces deux organismes ont soumis des recommandations indépendantes sur l'équité salariale au gouvernement du Nouveau-Brunswick en février 2004.

L'engagement de la FTTNB dans le dossier de l'équité salariale a permis à la Coalition de bénéficier des expertises en matière d'équité salariale développées par le SCFP et la Fédération des travailleurs du Québec dans les provinces de l'Ontario et du Québec. En avril 2004, la FTTNB s'est impliquée dans la finalisation du projet de loi sur l'équité salariale ébauché par la Coalition. La FTTNB a également rendu possible la participation d'experts en équité salariale du Québec à une consultation finale sur le projet de loi.

Tout comme par le passé, la FTTNB s'est avéré être, cette année encore, un partenaire stratégique pour la Coalition.

Gouvernements locaux: Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB) & l'Union des municipalités du Nouveau-Brunswick (UMNB)

L'AFMNB est une association qui regroupe 42 municipalités du Nouveau-Brunswick. Lors de son Assemblée générale annuelle pour l'année 2002, l'AFMNB a adopté une résolution appuyant l'adoption d'une loi sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick. Dans le cadre de son Assemblée générale annuelle à l'automne 2003, l'AFMNB a invité la Coalition pour l'équité salariale à faire une présentation à ses membres. Les objectifs de la présentation étaient de faire connaître la mission, le mandat et les activités de la Coalition de même que de discuter des opportunités de partenariats en entre la Coalition et l'AFMNB. L'un des résultats de cette présentation fut l'adhésion de l'AFMNB à la Coalition en janvier 2004.

Dans une déclaration publique, le Président de l'AFMNB Camille Belliveau déclarait, le 30 janvier 2004 : « k »

La Coalition pour l'équité salariale a aussi travaillé à développer davantage de partenariats avec les gouvernements locaux. Peu de temps après avoir contacté l'UMNB, la Coalition était invitée à donner une présentation au Conseil d'administration de cet organisme. À la suite de cette présentation, la Coalition était invitée à offrir une présentation sur l'équité salariale aux membres de l'UMNB, lors de leur l'Assemblée générale en octobre 2004.

Le leadership démontré par l'AFMNB et l'UMNB compte parmi les développements positifs de cette dernière année. La Coalition pour l'équité salariale entend poursuivre sa collaboration auprès de ces deux organismes au cours de l'année à venir.

Collectif femmes STU/UNB

En janvier 2004 un Collectif femmes était créé sur les campus de l'Université St. Thomas et de l'université du Nouveau-Brunswick à Fredericton. Comme première activité de sensibilisation, le Collectif a organisé une vente de plats cuisinés maison pour l'équité salariale. Pour illustrer la réalité de l'écart salarial, les hommes devaient payer le plein prix alors que les femmes payaient seulement 81% du prix. Cette activité a bénéficié d'une très bonne couverture médiatique dans la région de Fredericton et à Radio-Canada. Cette activité aussi eu pour effet de faire réaliser aux décideurs politiques et au grand public que les jeunes femmes sont préoccupées par la question de l'équité salariale. Par la suite, le Collectif femmes a participé aux activités de lobbying de la Coalition à Fredericton. À travers ce partenariat avec le Collectif femmes, la Coalition a rejoint des jeunes femmes et a attiré l'attention des étudiants universitaires sur toute la question de l'adoption d'une loi sur l'équité salariale.

Association nationale la femme et le droit (ANFD)

Grâce à un partenariat avec l'ANFD, la Coalition pour l'équité salariale a eu l'opportunité de diffuser un communiqué de presse conjoint en collaboration avec des organismes de femmes du Québec et de l'Île du Prince Édouard. Les partenariats avec des organismes provenant d'autres provinces se sont révélés être une excellente façon d'avoir accès à davantage d'information. Ces partenariats ont aussi augmenté la visibilité provinciale et nationale de la Coalition.

Organismes partenaires non-membres

Au fil des campagnes qui ont entouré les campagnes de la Journée de l'équité salariale (27 novembre 2003) et de la Journée internationale des femmes (8 mars 2004), la Coalition pour l'équité salariale a été appuyée par les organismes suivants :

Association des bibliothécaires, professeur.e.s de l'U de M (ABPPUM)
Association of UNB Teachers Status of Women Committee (AUNBTC)
Centre Muriel McQueen Ferguson
Faculty Association of the University of St. Thomas (FAUST)
Mount Allison Faculty Association (MAFA)
New Brunswick Association of Social Workers (NBASW)
Collectif femmes STU/UNB

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP)

Ces organismes non-membres ont contribué financièrement à la publication d'une publicité appuyant l'adoption d'une loi sur l'équité salariale (Telegraph Journal et l'Acadie Nouvelle) et (Telegraph Journal et l'Acadie Nouvelle) et/ou ont endossé les recommandations indépendantes sur l'équité salariale de la Coalition et de la FTTNB.

CAMPAGNES

Journée de l'équité salariale

Le 27 novembre 2004, la Coalition a souligné la Journée de l'équité salariale en remettant à la ministre de la Condition féminine Margaret Ann Blaney, une facture de 387 millions de dollars, au nom des femmes du Nouveau-Brunswick. Cette facture représentait le manque à gagner total des femmes de la province pour l'année 2003, dû à la discrimination salariale. Tous les Comités régionaux de la Coalition ont participé à cette activité en remettant cette facture à leurs députés. Lors de ces rencontres, les membres de la Coalition ont aussi eu l'opportunité de discuter des opinions de leurs élus sur l'équité salariale sur l'adoption d'une loi sur l'équité salariale.

Cette activité a reçu une couverture médiatique importante dans la province et aussi, pour la première fois, à l'échelle nationale. Au Nouveau-Brunswick la Coalition pour l'équité salariale a fait la première page de l'Acadie Nouvelle. CBC télévision a aussi réalisé une entrevue avec un porte-parole de la Coalition pour son émission de nouvelles du matin le 27 novembre. Douze stations de radio différentes de Radio-Canada ont également réalisé des entrevues avec un porte-parole de la Coalition le 27 novembre (Windsor, Edmonton, Charlottetown, Calgary, Halifax, Ottawa, Sidney, St. John's, Ville de Québec, Montréal, Whitehorse et Winnipeg). En tout, du 24 novembre au 28 novembre, 34 entrevues et reprotages de nouvelles des journaux, de la radio et de la télévision ont discuté de la Coalition et de l'équité salariale.

Réponse au Rapport final de la Table Ronde sur l'écart salarial

REC IND : Created in July 2002 through a government initiative and in response to pressure exerted by the Coalition for Pay Equity, the New Brunswick Roundtable on the Wage Gap sat until the fall of 2003. Its Final Report was made public on December 5, 2003.

Le Rapport final de la Table ronde sur l'écart salarial analyse les causes et les effets de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, dans l'objectif de conseiller le gouvernement de la province sur des solutions permettant d'éliminer l'écart salarial. Le rapport identifie . Le rapport déclare également que l'équité salariale constitue une partie de la solution à la sous-évaluation du travail des femmes.

The report identifies CHANGER ORDRE DES CAUSES XXXXXthree causes leading to the wage gap: the under-evaluation of work performed by women, the family responsibilities that women continue to assume and the concentration of women in a limited number of traditionally female occupations (job clustering).

Cependant, bien que l'équité salariale soit clairement identifiée comme une solution qui contribuerait à éliminer l'écart salarial, le rapport ne recommande pas l'adoption d'une loi sur l'équité salariale. Le rapport recommande plutôt que l'écart salarial soit éliminé

through voluntary measures implemented by public and private employers over an initial five-year period.

En tant que membres de la Table ronde sur l'écart salarial, la Coalition pour l'équité salariale et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick (FTTNB) ont refusé d'appuyer cette recommandation, choisissant de soumettre des recommandations indépendantes sur l'équité salariale au gouvernement du nouveau-Brunswick. Avec l'appui de 47 organismes signataires, la Coalition pour l'équité salariale et la FTTNB ont remis leurs recommandations sur l'équité salariale à la Ministre Margaret Ann Blaney le 3 février 2004. Nous avons demandé au gouvernement de prendre ces recommandations en considération dans le développement du Plan d'action sur l'écart salarial de cinq ans que recommande la Table ronde. Seize représentants des organismes signataires étaient présents lorsque les recommandations de la Coalition et de la FTTNB ont été soumises à la

ministre Blaney. Cette dernière a clairement signifié que le gouvernement ne prendrait pas ces recommandations en considération lors de l'ébauche de son Plan d'action.

La Coalition pour l'équité salariale et la FTTNB ont néanmoins réussi à mobiliser un nombre important d'organisme qui ont donné leur appui à trois recommandations (voir ci-dessous). La Coalition a également clairement indiqué à la ministre Margaret Ann Blaney qu'elle demeurerait ouverte à toute possibilité de partenariat avec le gouvernement, advenant le cas où ce dernier initierait une campagne d'information et de sensibilisation du public au sujet de l'équité salariale.

1. That the New Brunswick government assume its proper responsibilities concerning the enforcement of human rights and guarantee that the right to equal pay for work of equal value can be exercised by all of its citizens, by committing to adopt a law on pay equity for both the public and the private sectors in New Brunswick as soon as pay equity legislation has been drafted and consultation on this legislation completed.
2. That the government of New Brunswick very shortly begin drafting pay equity legislation that meets the following minimum requirements: a proactive and inclusive law that makes provisions for the maintenance of pay equity and for the creation by the employer of a joint pay equity committee, and that creates an independent organization to implement and oversee the application of the law. The law will include a two-year preparation period, directed to both employers and employees, during which an education campaign would be conducted on the terms to be respected in implementing pay equity.
3. That, in the current context, an awareness and information campaign aimed at the general public be conducted as soon as possible on the subject of wage discrimination and that it contain a sufficiently developed component relating exclusively to pay equity.

Consultations pré-budgétaires

Au cours des deux premières semaines de février, le gouvernement du Nouveau-Brunswick tenu des consultations budgétaires à travers la province. Les Comités régionaux de la coalition ont participé à ces consultations à Edmunston et à Dalhousie. Ils ont rappelé au gouvernement du Nouveau-Brunswick ses responsabilités en matière de droits de la personne et ont

demandé que l'équité salariale soit prise en considération dans le budget de la province.

Journée internationale des femmes

La Coalition a profité de la Journée internationale des femmes (8 mars 2004), pour annoncer qu'elle complétait la rédaction d'un projet de loi sur l'équité salariale pour le Nouveau-Brunswick. Cette annonce a retenu l'attention des médias de la province. Au total, 19 parutions dans les médias écrits et électroniques ont été consacrés au type de loi sur l'équité salariale que la coalition propose pour la province. Notre message était concentré sur les critères minimaux auxquels une loi sur l'équité salariale devrait répondre. Ces critères sont :

a pro-active and inclusive law that makes provisions for the maintenance of pay equity and for the creation by the employer of a joint pay equity committee;

a law that creates an independent organization to implement and oversee the application of the law;

a law that includes a two-year preparation period, directed to both employers and employees, during which an education campaign would be conducted on the terms to be respected in implementing pay equity.

Comme second volet de ses activités pour la Journée internationale des femmes, la Coalition a également demandé à rencontrer, de façon individuelle, tous les ministres du gouvernement. Les ministres suivants ont accepté de rencontrer la Coalition :

Ministre Rose-May Poirier (Bureau des ressources humaines);
Ministre Madeleine Dubé (Éducation);
Ministre Brenda Fowlie (Environnement et Gouvernements locaux);
Ministre Elvy Robichaud (Santé)

Ces rencontres ont permis à la Coalition d'argumenter en faveur d'une loi sur l'équité salariale dans la province du Nouveau-Brunswick.

Contexte post-électoral

Lors des élections du 9 juin 2003, le Parti conservateur a remporté 28 sièges à l'Assemblée législative, le Parti libéral 26 sièges et le Parti néo-démocrate 1 siège. Le Parti libéral a perdu un siège à l'automne 2003, à la suite de la démission du député Bernard Richard qui s'est retiré de la vie politique pour remplir les fonctions d'Ombudsmen du Nouveau-Brunswick. Par conséquent, le gouvernement conservateur a actuellement une majorité de deux sièges à l'Assemblée législative (l'un de ces sièges étant occupé par le Président de l'Assemblée législative), ce qui donne une voix forte aux deux partis d'opposition.

En ce qui concerne l'équité salariale, les trois partis ont maintenu les positions mises de l'avant dans leurs plateformes électorales. Depuis le dépôt du Rapport final de la Table ronde sur l'écart salarial le 5 décembre 2003, le Parti conservateur a, de façon constante, exprimé son engagement envers la mise en oeuvre des recommandations de la Table ronde. Ainsi, le gouvernement conservateur ne considère pas, à l'heure actuelle, la possibilité d'adopter une loi sur l'équité salariale. Le gouvernement favorise plutôt une approche éducative qui repose sur la bonne volonté des employeurs pour mettre en oeuvre l'équité salariale. Un Plan d'action sur l'écart salarial devrait être développé par le gouvernement conservateur au cours de la prochaine année.

Le Parti libéral s'est officiellement engagé à adopter une loi sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé, et, dans un second temps, à rassembler les intervenants dans l'objectif d'étendre l'équité salariale au secteur privé au moyen de l'adoption d'une loi. En mars 2004, le Parti libéral a diffusé un communiqué de presse félicitant la Coalition pour son travail de rédaction d'un projet de loi qui s'appliquerait aux secteurs public et privé. Le 17 mars 2004, le chef du Parti libéral Shawn Graham a également participé à un forum sur les femmes et la politique au cours duquel il a souligné l'importance de légiférer pour garantir l'atteinte de l'équité salariale dans les secteurs public et privé. Au cours de l'année 2003-2004, la Coalition pour l'équité salariale a fait pression sur le Parti libéral pour que ce dernier aille au-delà de la position prise lors des élections de juin 2003 en endossant clairement le principe qu'une loi l'équité salariale devrait s'appliquer aux

secteurs public et privés dès le départ. Une déclaration publique à cet effet reste encore à venir.

Le Nouveau parti démocratique endosse complètement l'adoption d'une loi d'une loi proactive sur l'équité salariale pour les secteurs public et privé. La chef du NPD Elizabeth Weir a réitéré son appui à l'adoption d'une loi sur l'équité salariale lors de déclarations à l'Assemblée législative les 10 décembre 2003 et 6 mai 2004.

Dépôt du Rapport final du Groupe de travail fédéral sur l'équité salariale

Le groupe de travail sur l'équité salariale a été créé le 19 juin 2001 pour entreprendre la révision de la loi fédérale sur l'équité salariale. Le mandat du groupe de travail est de « faire les recommandations appropriées et nécessaires pour déterminer la façon dont l'équité salariale devrait être mise en œuvre dans une société moderne. » Sur la base de recherche exhaustive et de soumissions reçus de la part de plus de 55 organismes canadiens, le Groupe de travail a complété et rendu public son rapport final le 5 mai 2004.

Les recommandations du Groupe de travail correspondent aux grands principes mis de l'avant par la Coalition pour l'équité salariale. Le rapport du Groupe de travail recommande entre autres :

l'adoption d'une loi distincte sur l'équité salariale qui couvrirait le plus grand nombre possible d'employés des secteurs public et privé;

l'adoption d'une loi qui prévoit le maintien de l'équité salariale et la participation des travailleurs syndiqués et non-syndiqués dans tout le processus menant à l'atteinte de l'équité salariale;

la mise sur pied d'un organisme spécialisé chargé d'administrer et d'interpréter la nouvelle loi sur l'équité salariale.

En partenariat avec l'Association nationale la femme et le droit (ANFD) d'Ottawa, le Centre d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) du Québec et le Women's Network PEI de l'Île du Prince Édouard, la Coalition a diffusé un communiqué de presse appuyant les recommandations mises de l'avant par le Groupe de travail sur l'équité salariale. Le dépôt de ce rapport tombe également à point, dans la mesure où le gouvernement du Nouveau-

Brunswick pourra prendre ces recommandations en considération lorsqu'il développera son Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial.

RÉDACTION D'UN PROJET DE LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Lors de son Assemblée générale annuelle, la Coalition pour l'équité salariale a présenté la version finale d'un projet de loi sur l'équité salariale à ses membres. Ce projet de loi est basé sur les six principes suivants qui représentent les critères minimaux auxquels une loi sur l'équité salariale pour le Nouveau-Brunswick doit absolument répondre :

† Une loi pro-active, c.-à-d. une loi en vertu de laquelle les employeurs ont l'obligation de réaliser l'équité salariale dans leur entreprise et doivent démontrer qu'ils se sont conformés aux exigences de la loi. Une loi est qualifiée de pro-active plutôt que de réactive lorsque sa mise en œuvre ne nécessite pas le dépôt de plaintes par les employés.

† Une loi inclusive, c.-à-d. une loi à laquelle tous les employeurs doivent se conformer, permettant ainsi à toutes les employées à temps plein et à temps partiel qui travaillent dans les secteurs public et privé d'exercer leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

† Une loi qui prévoit le maintien de l'équité salariale, c.-à-d. une loi qui donne clairement la responsabilité aux employeurs d'assurer le maintien à long terme de l'équité salariale.

† Une loi qui assure la participation des employés aux travaux d'équité salariale en prévoyant la création, par l'employeur, d'un comité d'équité salariale paritaire où les employées et employés, les associations accrédités et l'employeur seraient représentés. Le comité d'équité salariale est chargé de la mise en œuvre et du maintien du programme d'équité salariale.

† Une loi qui prévoit une période de préparation de deux ans, au cours de laquelle il y aurait une campagne d'éducation sur les modalités de mise en œuvre de l'équité salariale (évaluation de postes et ajustements salariaux) à l'attention des employeurs et des employés et employées. Cette période de

préparation commencerait immédiatement après l'adoption de la loi sur l'équité salariale.

† Une loi mise en œuvre par une organisation indépendante, c.-à-d. une loi dont l'application et la mise en œuvre sont facilitées et surveillées par une Commission de l'équité salariale créée spécialement à cet effet. Cette Commission dispose de ressources financières et humaines et de pouvoirs suffisants pour remplir son mandat.

La finalisation de ce projet a permis à la Coalition de développer davantage son expertise dans le domaine de l'équité salariale tout acquérant une excellente connaissance des lois sur l'équité salariale de l'Ontario et du Québec. Le projet de loi sur l'équité salariale représente un excellent outil d'éducation et de sensibilisation sur la base duquel la Coalition sera en mesure de faire la promotion active des six principes énumérés ci-dessus. Enfin, la Coalition pour l'équité salariale a maintenant une proposition concrète à soumettre au gouvernement.

ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

Présentations

Cette année, la Coalition a fait plus de 25 présentations qui ont rejoint au delà de 800 personnes. Les présentations ont ciblé les organismes de femmes et les organisations de travailleurs et travailleuses. À la suite de ces présentations, les organismes suivants ont adhéré à la Coalition pour l'équité salariale :

Fédération d'alphabétisation de Nouveau-Brunswick (FANB)
Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB)
Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB)
New Brunswick Teachers' Federation (NBTF)

Couverture médiatique

La Coalition pour l'équité salariale et le dossier de l'équité salariale ont été l'objet de 168 parutions dans les médias, entre le 31 mars 2003 et le 1^{er} avril

2004. La Coalition pour l'équité salariale a diffusé 15 communiqués de presse en 2003-2004.

RAPPORTS DES COMITÉS PERMANENTS

Comité de mobilisation

Membres: Madeleine Delaney-Leblanc, Huberte Gautreau and Louise Winchester.

À partir des résultats de l'exercice de planification stratégique de la Coalition, le comité de mobilisation a identifié des partenaires potentiels et des stratégies de mobilisation pour les comités régionaux.

Comité de communication

Membres: Denyse Mazerolle, Marilyn MacCormack, Cynthia Kirkby, Valerie Roy, Annie Maltais, Madeleine Delaney-Leblanc.

Le Comité de communication a révisé les trousseaux de lobbying et suggéré des mises à jour et des modifications. Le Comité a aussi révisé et commenté la plupart des communiqués de presse.

Comité de recherche

Membre: Joan MacFarland

Étant donné que la Coalition n'a été impliquée dans aucun projet de recherche important cette année, le Comité de recherche a été inactif.

REGIONAL COMMITTEES REPORTS

Bathurst

Membres: Simone Savoie (président), Marie-Ange Bertin, Soeur Hectorine Boudreau, Soeur Laurina Cormier, Chantal Gallant, Anne-Marie Gammon, Speur Adèle Morin, Jacqueline Savard, Marcelle Mersereau, Nathalie Boivin, Adrienne Devos, Charline Vautour.

Activités ► Lors de la Journée de l'équité salariale le 27 novembre 2003, le Comoti régional de Bathurst a rencontré les députés suivants : Frank Branch (Bathurst), Brian Kenny (Bathurst), Roland Haché (Petit Rocher). La présidente du comité, Simone Savoie, a aussi réalisé des entrevues de radio pour présenter au public la position de ces députés sur la question de l'équité salariale.

Les membres du comité ont participé à des activités régionales pour la Journée internationale des femmes, le 8 mars 2004. Simone Savoie et Anne-Marie-Gammon ont annoncé la finalisation du projet de loi sur l'équité salariale et ont commenté sur l'importance de l'équité salariale dans le contexte politique actuel. L'Acadie Nouvelle a également réalisé des entrevues auprès d'Anne-Marie et Simone à la fin mars. Elles ont commenté les résultats d'une étude de la Commission de l'enseignement supérieur des provinces maritimes qui démontre que les femmes ayant complété leurs études universitaires ne gagnent que 84% du salaire horaire de collègues masculins.

Fredericton

Members: Nancy Janovicek (president), Wendy Johnston, Marylea MacDonald, Joan McFarland, Bob Stranach, Marilee Reimer, Elizabeth Blaney, Margaret Conrad, Deborah Doherty, Lynda Erickson, Carol Ferguson, Lyndsey Gallant, Jennie Hornosty, Linda Kealey, Bev Lemire, Monica O'Donnell, Adele Mueller, Roxanna Reeves, Marilyn Reimer, Emma Robichaud, Heather Steele, Janet Stoppard, and Sharon Weaver

Activités ► Le Comité de la région centre a pris de l'expansion cette année. Nous nous réjouissons de l'adhésion de jeunes femmes à notre comité. Elles ont pris connaissance de l'existence de la Coalition en faisant des travaux

pour leur cours et grâce à la couverture médiatique de la Journée de l'équité salariale.

Lors de la Journée de l'équité salariale, les membres du Comité de la région centre et des représentants du SCFP ont remis à la ministre Margaret Ann Blaney une facture représentant le manque à gagner des femmes de la province, dû à la discrimination salariale. L'événement a reçu une bonne couverture médiatique.

En janvier, le Collectif femmes STU/UNB a contacté la Coalition pour obtenir des informations sur l'équité salariale. Nancy Janovicek a par la suite rencontré le groupe pour faire une présentation sur le travail de la Coalition. À la fin janvier le Collectif femmes organisait une vente de plats cuisinés maison sur le thème de l'équité salariale. Les hommes payaient le plein prix alors que les femmes payaient seulement 20% du prix; la différence représentait l'écart salarial au Nouveau-Brunswick. L'événement a permis de sensibiliser les femmes des deux campus tout en attirant l'attention des médias. Les profits (180\$) ont été versés à Grace House, un refuge pour femmes.

En février, le Comité a organisé un potluck pour recruter de nouveaux membres. Chaque membre a invité des amis intéressés dans la question de l'équité salariale. Vingt femmes ont participé à la soirée et onze d'entre elles ont joint la Coalition.

En février et mars les membres du Comité de Fredericton ont rencontré les ministres suivants pour leur faire part des positions de la Coalition : Bradley Green, Brenda Fowlie, Madeleine Dubé, and Rose-May Poirier.

Kent

Members: Julia Maillet (president), Rose Richard, Margot Boucher, Ginette Gallant, Aline Richard, Alma Richard, Régina Cormier.

Activités ► Les membres du Comité de Kent ont rencontré le chef du Parti libéral Shawn Graham dans le cadre de la Journée de l'équité salariale le 27 novembre 2003. Les membres du comité ont aussi discuté de l'équité salariale avec la ministre Rose-May Poirier, lors d'une rencontre informelle. Lors d'une activité régionale pour la Journée internationale des femmes les membres du comité ont discuté de l'équité salariale et de la pauvreté des femmes.

Miramichi

Membres: Patty Deitch (président), Patty Daley, Christine Augustine, Krista Martin, Dwayne Hancock, Sandra Finnegan, Judy Adams, Heather Harvey.

Activités ► Le Comité de Miramichi a rencontré les députés John Foran et Michael Malley lors de la Journée de l'équité salariale. Les représentantes du Comité ont également obtenu des entrevues auprès de journaux et radio de la région. Une présentation aux membres de la section locale du syndicat des infirmières a également été faite.

North-West

Members : Denyse Mazerolle (président), Louise Winchester, Cécile Nadeau, Paryse Lapointe, Edith Bourget, Lise Levesque, Huguette Roussel, Cécile Nadeau, Anne Roussel, Lucienne Bellavance, Claudette Thériault, Janet Kennedy, Sylvie Lavoie, Sister Jacqueline Poirier, Geneviève Emedi.

Activités ► Notre comité a été bien actif encore cette année. Voici un résumé des activités depuis la réunion annuelle 2003.

La Table ronde sur l'équité salariale a fait les manchettes en décembre à la sortie du rapport. La Coalition provinciale a présenté un rapport dissident puisque **nous** demeurons solidaires à la mission de la Coalition qui se veut une loi sur l'équité salariale.

Doris Cuffley, un membre de notre comité, a accepté de préparer, avec ses étudiantes en technique de bureau, un pamphlet qui explique l'équité salariale, basé sur les documents de la Coalition. Ce document (en français et en anglais) est utilisé lors de notre lobbying et sert aussi à remettre un document concis expliquant l'équité salariale.

Le comité de la Coalition pour l'équité salariale région du nord-ouest a décidé de cibler des regroupements, d'abord pour faire une présentation sur l'équité salariale d'environ une à deux heures à leur bureau de direction et ensuite pour se faire inviter dans leur regroupement respectif pour une présentation plus élaborée. REFAM (Réseau des femmes en affaires du Madawaska) a été contacté et nous leur avons fait notre présentation. Malheureusement ces femmes venant du milieu des affaires ne supportent pas l'équité salariale.

Journée de l'équité salariale : À compter du 27 novembre 2003, les femmes du Nouveau-Brunswick travaillaient pour rien compte tenu de l'iniquité dans les salaires. Cette année, l'activité a été très intéressante soit de remettre une facture au gouvernement. Dans notre région, Louise Guerrette Winchester et Denyse Mazerolle ont présenté une facture aux Ministres Madeleine Dubé et Jeannot Volpé. Madame Dubé comprend bien le concept de l'équité salariale mais nous sommes convaincues que certains députés ont plus de difficultés à capter le concept. Nous avons pu leur jaser d'équité salariale et leur présenter une facture de près de 400 millions démontrant qu'à compter du 27 novembre 2003, les femmes travaillent pour rien. Nous leurs avons expliqué comment ce manque d'argent affecte l'économie de la région. Les médias d'information en avaient été informés et nous avons reçu la couverture de l'Info Weekend et de l'Acadie Nouvelle.

Consultations pré-budgétaires (2 février 2004 - Edmundston)– Le comité de la Coalition pour l'équité salariale a participé aux consultations et a présenté un rapport d'une durée de trois minutes (temps limite alloué pour faire une intervention). Nous avons tenté de faire le lien entre la pauvreté (équité salariale) et la santé.

Le Front Commun pour la justice sociale s'est réuni le 13 février 2004 - Le FCJS, filiale Madawaska supporte l'équité salariale et considère ce dossier prioritaire. Louise Guerrette Winchester et Denyse Mazerolle étaient présentes à cette réunion qui regroupe des gens de différentes organisations comme RADO, Institut féminin, le Conseil du travail d'Edmundston et région, la Fédération des aînés-es, la santé mentale, l'association des travailleuses sociaux, etc...

Dîner de l'Escale Madavic, le 20 février 2003 – Au nom du comité de la Coalition pour l'équité salariale, région du nord-ouest, trois membres de la Coalition ont participé au Dîner annuel de l'Escale Madavic, maison de transition pour femme violentée. La Ministre Margaret Ann Blaney était présente à ce dîner bénéfique. Elle a parlé de la violence, la santé et aussi de l'équité salariale. Les membres en ont profité pour lui jaser d'équité salariale. La Coalition continue de dénoncer le rapport de la table ronde qui propose de donner aux entreprises une période de cinq ans pour introduire volontairement l'équité salariale dans le milieu de travail.

Journée internationale de la femme le 8 mars 2004 – Le comité de la condition féminine de l'Université de Moncton Campus d'Edmundston a

préparé une activité le mercredi 11 mars. Denyse Mazerolle et Margot Albert présentaient un sketch sur la condition féminine au Pavillon Louis A. Lebel.

Restigouche

Membres: Marilyn MacCormack, Stacie MacCormack, Katie Oakes, Therese T. Philippe, Joel Hickey, Cecila Hickey.

Activités ► Un Comité de la Coalition a été créé dans la région Restigouche. Les membres du Comité ont participé aux activités de la Journée de l'équité salariale. Le 27 novembre 2003, les membres du Comité Restigouche ont joint les membres du Comité de Fredericton pour remettre une facture de 387 millions de dollars à la ministre Margaret Ann Blaney. La semaine suivante, le Comité Restigouche rencontrait également les députés Ray Boudreau et Donald Arsenault pour leur remettre la facture de 387 millions de dollars et discuter de leur positions sur la question de l'équité salariale.

Certaines des membres du Comité Restigouche ont aussi créé un comité d'équité salariale dans leur section locale SCFP 2745. La présidente du Comité Restigouche a également participé à des entrevues avec les médias lors de la soumission des recommandations indépendantes et lors de la Journée internationale des femmes. Enfin, des membres du ce comité étaient également présents aux consultations pré-budgétaires de Dalhousie pour rappeler l'importance d'adopter une loi sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.