



Halifax Office
63 Otter Lake Court
Halifax, NS B3S 1M1

unifor
theUnion | lesyndicat

Bureau d'Halifax
63 Otter Lake Court
Halifax, N-É B3S 1M1

JERRY DIAS
National President
Président national

RENAUD GAGNÉ
Quebec Director
Directeur québécois

LANA PAYNE
National Secretary-Treasurer
Secrétaire-trésorier national

L'Honorable Blaine Higgs
Premier ministre du Nouveau-Brunswick
Place Chancery
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1

Envoyée par courriel premier@gnb.ca

Le 7 avril 2021

Monsieur le premier ministre,

Malgré l'adoption d'une loi sur l'équité salariale dans le secteur public, l'équité salariale proactive continue de faire défaut aux travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick dans le secteur privé. Afin de remédier à l'écart salarial croissant entre les sexes, l'équité salariale doit être étendue au secteur privé, où travaillent de 65 à 70 % des femmes de la population active. Tout le monde mérite d'être payé équitablement pour la valeur de son travail, que celui-ci soit effectué principalement par des femmes ou principalement par des hommes.

En tant que directrice de la région de l'Atlantique d'Unifor, j'exhorte le gouvernement du Nouveau-Brunswick à s'attaquer à la question cruciale de l'écart salarial entre les sexes.

Nous nous joignons à la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick pour réclamer une loi proactive, mise en œuvre par une commission indépendante sur l'équité salariale, qui tienne compte de la variété des régimes de travail dans lesquels se trouvent les travailleuses et travailleurs et qui prévoit des mesures de maintien.

Dans son rapport final, le Comité consultatif sur le revenu de subsistance et l'équité salariale de la Société d'inclusion économique et sociale du Nouveau-Brunswick recommande que le gouvernement « adopte une loi complète sur l'équité salariale qui couvre les employés des secteurs public et privé ». Il note:

L'équité salariale n'est pas seulement une pratique de rémunération importante, c'est un droit humain. L'absence d'équité salariale entraîne une inégalité de niveau de vie

entre les hommes et les femmes et contribue à l'accroissement de l'écart salarial entre les sexes au cours d'une vie. Même une petite inégalité salariale dans les gains horaires peut entraîner une grande différence dans l'emploi global et les revenus de pension au cours d'une vie.

La mise en place d'une législation proactive permet de s'attaquer aux problèmes de discrimination de manière efficace.

Il est clair que le Nouveau-Brunswick ne se remettra pas des répercussions économiques de la pandémie de COVID-19 tant que les femmes ne se seront pas remises de l'impact dévastateur que la pandémie a eu sur leurs moyens de subsistance. S'attaquer à l'écart salarial entre les sexes est une mesure nécessaire et importante que votre gouvernement peut prendre pour mener notre province vers une relance après la pandémie.

Sincèrement,



Linda MacNeil

Directrice de la région de l'Atlantique d'Unifor

CC: directrice du Service de la condition féminine d'Unifor / Mike MacMullin, directeur local d'Unifor

LM/lvsepb343