REGROUPEMENT FÉMINISTE du Nouveau-Brunswick

EXAMEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE AU NOUVEAU-BRUNSWICK

Le Nouveau-Brunswick peut montrer la voie vers l'équité salariale pour toustes dès 2027.

Mémoire présenté au Bureau de l'équité salariale
29 octobre 2026

Rédigé par :
Léonore Bailhache

Qui sommes-nous ?

Le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB) est un organisme francophone à but non lucratif qui n'est pas lié à un parti politique. Rassembleur et inclusif, il agit en faveur d'une refonte radicale de la société en appuyant les luttes contre toutes les oppressions.

Sa mission : revendiquer l'égalité des genres en faisant de l'action politique, en informant le grand public et en mobilisant ses membres autour d'enjeux féministes. Il défend et promeut les droits et les intérêts de toutes les femmes et des minorités de genre francophones du Nouveau-Brunswick.

Le RFNB reconnait que nous sommes situés sur les territoires non cédés qui ont été volés aux Mi'kmaq, aux Wolastoqiyik, et aux Passamaquoddy. Il serait hypocrite qu'un organisme comme le nôtre organise des activités et des actions de justice sociale sans reconnaitre l'injustice et le génocide sur lesquels notre pays a été fondé. Le RFNB appuie les revendications territoriales des Premières Nations Mi'kmaq et Wolastoqiyik, et s'engage à poser des actions pour une guérison collective et une véritable réconciliation.

Pourquoi déposons-nous un mémoire ?

En 2025, le RFNB a soumis un mémoire[1] lors des consultations prébudgétaires provinciales dans lequel nous avons défendu la nécessité pour le gouvernement du Nouveau-Brunswick d'investir concrètement et rapidement dans le renforcement des filets sociaux, afin de protéger sa population dans un contexte de crise économique globale. L'inclusion, les principes d'égalité et d'équité, sont des piliers fondateurs afin de pallier les déficits sociaux[2] qui continuent de se creuser dans notre société.

Le dernier rapport[3] sur le revenu de subsistance du Human Development Council indique que le Nouveau-Brunswick a le troisième plus bas salaire minimum du Canada, à 15,65 $ de l'heure, et que ce revenu est plus de 9 $ plus bas que le revenu de subsistance

[1] Leblanc, A-A., Bailhache, L., Landry, N. (2025) *Consultations prébudgétaires 2025-2026 : des solutions systémiques pour des problèmes systémiques !*, RFNB.
[2] Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick (2020). *La dette et les déficits sociaux*
[3] Atcheson, H., Fisher, L. (2025) *Living Wages in New Brunswick 2025*, Human Development Council

(moyenne de 24,77 $ de l'heure[4]). À cela s'ajoute le fait que 45 % des employé·es au Nouveau-Brunswick ne gagnent pas un salaire de subsistance, que 53 % des employé·es à bas revenu sont des femmes[5] et que le taux de pauvreté des femmes et des familles s'accroît (le Nouveau-Brunswick affiche le sixième taux de pauvreté infantile le plus élevé au pays[6]). En bref : les femmes sont particulièrement atteintes par la pauvreté dans la province.

Bien que le Nouveau-Brunswick dispose d'une *Loi sur l'équité salariale* dans le secteur public, cette loi ne s'applique pas aux secteurs privé, des soins, communautaire, aux municipalités et aux universités. Cette loi ne prévoit pas non plus de mécanisme de reddition des comptes permettant de s'assurer que les écarts salariaux sont effectivement en train d'être réduits. À cela s'ajoute le fait que l'équité salariale n'est pas encore en vigueur dans les secteurs où les femmes sont surreprésentées (secteur des soins, secteur communautaire). Résultat : les femmes sont plus susceptibles que les hommes de vivre en situation de pauvreté. Les femmes vivant à la croisée des oppressions, notamment les femmes racisées, immigrantes ou en situation de handicap, sont considérablement plus atteintes par la pauvreté chronique et l'iniquité à cause des discriminations systémiques, du racisme systémique et des impacts de la colonisation[7]. En 2021, les femmes autochtones au Nouveau-Brunswick gagnaient 29 120 $ par an, contre 47 080 $ chez les hommes non autochtones, soit un écart de près de 18 000 $ (38 points de pourcentage)[8]. Il s'agit du plus haut écart au Canada atlantique.

D'autres facteurs, tels que le faible montant du salaire minimum, des normes d'emploi qui continuent de favoriser les hommes et placer des lourds fardeaux sur les femmes qui fournissent des soins à des enfants ou des aînés, des services de garde abordables encore trop rares, ainsi que l'absence de services de transports en commun financés par le

[4] Ibid.
[5] *Labour in New Brunswick Data Snapshot*, 2025, Human Development Council
[6] Atcheson, H., Fisher, L., Hatfield, R. (2026). *Rapport sur la pauvreté des enfants et des familles*. Human Development Council.
[7] Pour en apprendre davantage sur les barrières systémiques auxquelles font face les communautés autochtones, noires, racisées et immigrantes, les jeunes, les personnes sans statut d'immigration, les personnes en situation de handicap, les familles monoparentales dirigées par une femme et tous les groupes marginalisés en matière de pauvreté, lire le rapport national de 2022 de Campagne 2000 sur la pauvreté des enfants et des familles. Lire également notre mémoire sur le racisme systémique.
[8] Cerdas Sandí, D. et C. Saulnier. (2026). Combler les écarts : les inégalités salariales entre les genres au Canada atlantique. Centre canadien de politiques alternatives – Nouvelle-Écosse.

gouvernement, contribuent également à ce que la pauvreté continue à se creuser entre les hommes et les femmes.

Le Nouveau-Brunswick peut montrer la voie aux autres provinces de l'Atlantique et aux provinces canadiennes : dès 2027, mettez en place une loi forte pour l'équité salariale dans tous les secteurs, privé, soin, communautaire, municipalités, et universités, et agissez pour que les facteurs extérieurs contribuent à réduire les iniquités salariales.

Dans ce mémoire, nous allons développer trois revendications en lien avec l'équité salariale :

1) Mettre en place une analyse inclusive selon le genre intersectionnelle comme principe de base de la loi;
2) Veiller à créer une législation forte et proactive qui inclut des mécanismes de reddition des comptes;
3) Prendre en compte les facteurs externes à la loi pour réellement affecter les écarts salariaux.

Revendication 1 : Mettre en place une analyse inclusive selon le genre intersectionnelle comme principe de base de la loi

L'analyse inclusive selon le genre intersectionnelle (AIG), ou l'Analyse Comparative entre les Sexes Plus (ACS+) est un processus qui permet de déterminer comment l'intersection de différents facteurs identitaires (comme le sexe, le genre, l'origine, le handicap, la langue, etc.) créent dans certains cas et pour certain·es personnes des situations d'oppression et pour d'autres, de privilèges. Cette analyse est particulièrement importante lorsqu'intégrée aux processus d'élaboration des politiques, des programmes, des initiatives, et des budgets : l'AIG permet d'en assurer l'équité en tenant compte des réalités particulières vécues par les populations vulnérables.

Dans le cadre de l'équité salariale, l'AIG permet d'identifier les divers effets sur la population des mesures qui vont encadrer la loi, par exemple :

- **<u>La définition du salaire :</u>**

La définition actuelle du salaire dans la *Loi sur l'équité salariale* ne prend pas en compte les heures supplémentaires, les commissions, les avantages sociaux, les régimes de pension ou les primes. Pourtant, comme le soulève un rapport du Centre canadien de

politiques alternatives[9], les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel pour prendre soin d'enfants ou d'aînés (64 % des salarié·es travaillant à temps partiel sont des femmes, contre 36 % d'hommes[10]), ou bien à prendre des congés non payés. Cela affecte leur capacité à accéder à des avantages sociaux, à accumuler des heures pour leur régime de pension, et réduit leur salaire annuel. Inversement, les hommes sont plus nombreux à accumuler des heures supplémentaires, ce qui augmente leur salaire annuel. En résulte une sous-estimation des écarts salariaux dans les calculs : l'écart moyen du salaire horaire entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick est de 14 %, contre 19 % si l'on se base sur le salaire annuel, incluant les traitements et commissions, soit 5 points de pourcentage de plus[11].

- **Les comparateurs d'emplois :**

Pour effectuer une analyse d'équité salariale, il faut comparer les emplois à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine au sein d'une même structure. Cependant, certains secteurs ne peuvent pas utiliser ce modèle en raison de la surreprésentation des femmes dans le secteur : 81 % des salarié·es du secteur de la santé au Nouveau-Brunswick sont des femmes[12], ce qui rend difficile la comparaison avec des homologues masculins. L'écart salarial dans le secteur de la santé au Nouveau-Brunswick est actuellement le plus haut en Atlantique : pour chaque dollar gagné par un homme, les femmes gagnent 0,90 $, en partie car les emplois occupés par les femmes dans la santé sont moins bien rémunérés que ceux occupés par les hommes. Pour ces secteurs, il importe d'utiliser les catégories d'emplois à prédominance masculine dans des secteurs semblables, en se basant sur des outils d'évaluation non-sexistes. Ces outils doivent être basés sur quatre (4) facteurs : les qualifications, les responsabilités, les efforts, et les conditions de travail. La loi doit prévoir de fournir ces outils d'évaluation gratuitement aux employeurs et employeuses, et de leur proposer un accompagnement afin de les aider à mettre en place l'outil.

- **Les données ventilées :**

Dans son rapport, le Centre canadien de politiques alternative a mis de l'avant des écarts salariaux nettement plus élevés entre les hommes blancs et les femmes racisées (37 %), entre les hommes non-autochtones et les femmes autochtones (38 %), entre les hommes

[9] Ibid.
[10] Ibid.
[11] Ibid.
[12] Ibid.

canadiens et les femmes immigrantes (50,9 %)[13]. Comme nous l'avons dit plus haut, ces écarts témoignent des impacts continus du colonialisme, et du racisme systémique, qui affectent l'accès à l'éducation, à la formation, au marché du travail, et à des emplois stables et mieux rémunérés. Il n'existe pas de données sur les écarts salariaux pour les personnes en situation de handicap, mais on sait que la moitié des femmes en situation de handicap au Nouveau-Brunswick ne sont pas sur le marché du travail (50,7 %)[14]. Nous ne connaissons pas non plus les écarts entre les hommes anglophones et les femmes francophones, un aspect majeur dans une province bilingue où la majorité des francophones vivent en contexte minoritaire. Au fur et à mesure que l'équité salariale est mise en application dans les différents secteurs, il est important que la loi prévoie un processus de collecte et d'analyse de données ventilées selon le genre, l'origine ethnique, le statut d'immigration, le statut de capacité et la langue, afin de mettre en lumière les écarts salariaux et les obstacles qui continuent d'empêcher l'atteinte de l'équité.

L'AIG+ doit être appliquée à tous les niveaux de déclinaison de la loi comme principe de base essentiel pour continuer à renforcer l'égalité des genres.

Revendication 2 : veiller à créer une législation forte et proactive qui inclut des mécanismes de reddition des comptes.

Actuellement, la *Loi sur l'équité salariale* ne détermine aucune mesure de mise en application. Cela signifie qu'elle compte sur le bon-vouloir des employeurs et des employeuses, ou à défaut la détermination des employé·es, pour mettre en place l'équité salariale dans leur lieu de travail. Mais comme l'a souligné la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick[15], les modèles fondés sur les plaintes ou le volontariat ne fonctionnent pas. Ceux-ci rapportent la responsabilité sur les personnes victimes de discrimination, en l'occurrence les femmes, et augmentent leur charge mentale en plus de les placer dans des situations vulnérables, d'autant plus dans des secteurs peu syndiqués. Si 78,8 % des femmes travaillant dans le secteur privé sont syndiquées, elles sont seulement 6,5 % à l'être dans le secteur privé, alors que les emplois syndiqués affichent un écart salarial inférieur.[16] La négociation collective, les grilles salariales, les règles plus

[13] Ibid.

[14] Ibid.

[15] Examen de la loi de 2009 sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick, Coalition pour l'équité salariale

[16] Cerdas Sandí, D. et C. Saulnier. (2026). Combler les écarts : les inégalités salariales entre les genres au Canada atlantique. Centre canadien de politiques alternatives – Nouvelle-Écosse.

claires et des protections plus fortes permettent de réduire les écarts salariaux dans les milieux syndiqués.
De fait, dans les secteurs où le taux de syndicalisation est réduit, il est particulièrement important que la loi soit proactive et comprenne une réelle mise en application, avec des mécanismes de reddition des comptes et des sanctions envers les employeurs qui ne l'appliquent pas.

Le Nouveau-Brunswick est la première province de l'atlantique à adopter une loi sur la transparence salariale incluant des rapports annuels pour les entreprises de 50 employé·es et plus. Bien que la transparence salariale soit un aspect essentiel de l'équité salariale, elle ne suffit pas à l'atteindre. D'autres modèles peuvent inspirer les mécanismes de reddition des comptes pour la loi au Nouveau-Brunswick :

- Au Québec, la loi sur l'équité salariale prévoit des amendes allant jusqu'à 45 000 $ pour les entreprises de 100 employé·es et plus, réduites pour les petites entreprises, et doublées pour les entreprises récidivistes.
- En Ontario, les rajustements salariaux sont rétroactifs, incluent les intérêts, et s'appliquent à la fois aux salarié·es actuel·les comme passé·es.
- Au niveau fédéral, un·e Commissaire peut vérifier, enquêter et exiger une correction, ainsi qu'imposer des pénalités allant jusqu'à 30 000 $ pour les entreprises de 10 à 99 employé·es, et 50 000 $ pour les entreprises de 100 employé·es et plus.[17]

De plus, le seuil d'application de la loi doit continuer d'être bas en s'appliquant aux structures de 10 employé·es et plus. En effet, la grande majorité des entreprises appartenant à des femmes compte moins de 50 employé·es (en 2018, 84,4 % des entreprises appartenues par des femmes comptaient entre 0 et 49 employé·es)[18]. Si la loi ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 50 employé·es, cela signifie qu'elle s'adressera presque uniquement aux entreprises qui appartiennent à des hommes.

La loi sur l'équité salariale devrait inclure des objectifs mesurables, des délais clairs, et fixer des mesures de reddition des comptes créés en consultation avec les groupes de revendication, les syndicats et les représentants des groupes communautaires.

[17] Examen de la loi de 2009 sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick, Coalition pour l'équité salariale
[18] Statistique Canada. Tableau 33-10-0191-01 Entreprises privées selon le sexe du propriétaire, selon la province ou la région, et selon la taille de l'entreprise, inactif, https://doi.org/10.25318/3310019101-fra

Revendication 3 : prendre en compte les facteurs externes à la loi pour réellement affecter les écarts salariaux.

La loi sur l'équité salariale, une fois mise en application grâce à des politiques fortes et proactives, aidera grandement à baisser les iniquités salariales. Cependant, elle ne suffira pas à elle-même car des facteurs externes viennent également influencer les écarts salariaux.

Pour cette raison, le gouvernement du Nouveau-Brunswick doit œuvrer dans différents domaines connexes afin d'agir sur les écarts salariaux dans leur ensemble.

- **Hausse du salaire minimum :**

Dans un premier temps, il s'agit de hausser le salaire minimum et de l'arrimer au salaire de subsistance : comme nous l'avons dit au début de ce mémoire, le salaire minimum au Nouveau-Brunswick est actuellement le troisième plus bas au pays, et à 15,65 $ de l'heure il est 9 $ plus bas que le revenu de subsistance (moyenne provinciale de 24,77 $ de l'heure[19]). Le revenu de subsistance permet de mieux rendre compte des complexités financières qui pèsent sur les individus. Il est calculé de manière prudente afin de placer les personnes au-dessus du seuil de la pauvreté, en leur permet de payer leurs frais de logement, de nourriture, de transport, d'habillement, ainsi que d'autres frais essentiels à une vie décente.

Dans l'état actuel des choses, la majorité des personnes en situation de pauvreté (rappelons que plus de la moitié des personnes qui ne gagnent pas un revenu de subsistance sont des femmes[20]) ne s'en sortent pas avec le salaire minimum.

- **Amélioration des normes d'emploi :**

Les rôles de genre font en sorte que les femmes ont davantage une obligation de soins envers les enfants et les aînés : elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel et à prendre des congés non payés pour s'occuper de leurs proches. En conséquence, elles accumulent moins d'heures de travail annuel que les hommes, accèdent moins fréquemment à des postes plus rémunérés, et la réduction de leur horaire de travail peut mener à des accès réduits aux avantages sociaux tels que les plans d'assurance, ou les régimes de pension.

---

[19] Atcheson, H., Fisher, L. (2025) *Living Wages in New Brunswick 2025*, Human Development Council

[20] *Labour in New Brunswick Data Snapshot.* 2025. Human Development Council

La *Loi sur les normes d'emploi* devrait inclure au minimum 10 jours annuels de congés de maladie rémunérés payés par l'employeur ou l'employeuse, afin de ne pas pénaliser les employé·es (actuellement des femmes en majorité) qui doivent s'absenter du travail pour prendre soin d'un enfant ou d'un aîné.

De plus, l'accès aux avantages sociaux et les plans de pension ne devrait pas dépendre du statut à temps plein ou à temps partiel des employé·es, ou de si le poste est permanent ou temporaire, car cela a un effet particulièrement discriminatoire envers les femmes, qui s'accumule au cours de la carrière et met à mal leur sécurité financière sur le long terme. En effet, les femmes âgées, et particulièrement les femmes âgées racisées et immigrantes, subissent des taux de faibles revenus et de pauvreté plus élevés que les hommes âgés (on relevait un écart de 26,1 % entre le revenu net d'impôt des femmes âgées et des hommes âgées au Canada en 2022[21]).

- **Investir dans les services de soin publics :**

Afin de décharger les femmes des obligations de soins qui leur font perdre du revenu, il faut également investir pour fournir des services de soins publics, notamment les services de garde d'enfants et les services aux aînés.

Bien que l'*Accord Canada-Nouveau-Brunswick sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada* ait beaucoup amélioré le nombre de places dans les services de garde et leur coût depuis sa mise en place, il existe encore une large pénurie de places subventionnées. Dans les « déserts de la petite enfance », on compte moins de 3 places pour 10 enfants[22]. Cela affecte particulièrement les communautés francophones, et les régions rurales.

Par ailleurs, le coût des services de garde d'enfants n'a pas encore atteint 10 $ par jour dans la majorité de la province[23]. Les grilles salariales des éducateurices de la petite-

[21] Leclerc, K. (2024). *Le taux de pauvreté et la situation de faible revenu des personnes âgées au Canada : une analyse intersectionnelle*. Centre des statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022024002-fra.htm

[22] Atcheson, H., Fisher, L., Hatfield, R. (2026). *Rapport sur la pauvreté des enfants et des familles*. Human Development Council.

[23] Macdonald, D. et Friendly, M. (2025). Le prix n'est pas encore bon : les frais de garde n'atteignent pas l'objectif de 10 $ par jour. Les frais de garde au Canada en 2025. Centre canadien de politiques alternatives – Nouvelle-Écosse.

enfance (dont l'immense majorité est des femmes), bien qu'en augmentation, restent basses et n'atteignent pas ou à peine le revenu de subsistance, ce qui entraîne des défis de rétention constants pour le secteur. Le Nouveau-Brunswick est la seule province à ne pas avoir de services de garde publics, et assigne davantage de places subventionnées aux structures à but lucratif qui font monter les tarifs, contrairement à ce que l'accord stipule.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick devrait :

- Établir le seuil de 10 $ par jour comme un montant maximum et non comme une moyenne variable géographiquement, afin d'aplanir les inégalités entre les régions urbaines et les régions rurales,
- Augmenter la grille salariale des éducateurices,
- Mandater les pouvoirs publics à créer des services de garde publics ou à but non-lucratif, notamment francophones et en région rurale,
- Inciter les structures à opérer sur des horaires plus souples, permettant aux personnes travaillant dans des structures tels que les hôpitaux d'obtenir des services sur leurs heures de travail.

Il en va de même pour les soins à domicile et le soutien aux personnes en situation de handicap, dont la majorité reçoivent des soins de la part de femmes soit non payées, soit sous-payées : il faut investir pour augmenter les structures d'accueil et les salaires des employé·es, ainsi qu'augmenter les aides pour les personnes en situation de handicap.

Selon Le handicap sans pauvreté, en 2022, 1 personne sur 6 en situation de handicap vivait en-dessous du seuil de pauvreté au Canada[24]. C'est un problème particulièrement saillant au Nouveau-Brunswick, qui affiche le 2e taux de personnes en situation de handicap le plus élevé au pays, avec 35, 3 % de la population[25]. Nous encourageons le gouvernement du Nouveau-Brunswick à mettre en place un revenu de base pour les personnes en situation de handicap. Inclusion NB revendique un montant de 2400 $ par mois, en combinant la Prestation canadienne pour les personnes handicapées (PCPH) et les aides provinciales. Ce revenu de base doit être mis en place en cocréation avec des organismes tels que Le handicap sans pauvreté, Capacité NB et Inclusion NB. Le gouvernement doit également s'assurer que la PCPH n'est pas soumise à des déductions d'impôts, qui rend plus restrictif l'accès aux prestations.

[24] Campagne 2000 et Le handicap sans pauvreté (2024). *Rapport 2024 sur la pauvreté liée au handicap.*
[25] Statistique Canada. 2022. Nouvelles données sur l'incapacité au Canada, 2022. www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-627-m/11-627-m2023063-fra.pdf?st=6Q7ep3mf

- **Améliorer les transports en commun :**

L'accès aux services de transports en commun publics est une question d'équité. Les personnes vivant en situation de pauvreté, les personnes en situation de handicap, les personnes âgées comme les jeunes, et les personnes ayant des responsabilités de prestations de soins, dépendent des transports en commun pour se rendre au travail, à l'école, à l'université, aux fournisseurs de soins de santé, aux activités communautaires, etc.
Pourtant, le Nouveau-Brunswick ne dispose pas d'un système de transports en commun coordonné par la province, et les services existants sont très limités, pour ne pas parler des régions rurales ou les services peuvent être inexistants. Cela signifie que les personnes ont soit des options de transports très complexes, incluant parfois des trajets très longs, non adaptés à leurs besoins, ou qu'elles doivent investir dans une automobile, aggravant encore les taux de pauvreté.

Comme l'affirme le rapport du Centre canadien de politiques alternatives :
« l'amélioration des transports en commun n'est pas qu'une question de politique des transports. C'est aussi une politique d'équité entre les genres, particulièrement pour les personnes travaillant à faible salaire et à l'extérieur des grandes villes. »[26]

- **S'engager dans un processus de cocréation :**

À travers tout le processus de la Loi sur l'équité salariale mais également pour s'attaquer aux facteurs externes, structurels, qui ont un impact sur les écarts salariaux, nous soulignons l'importance de suivre le principe « rien sur nous, sans nous ». La cocréation[27] nous permet de trouver ensemble des solutions systémiques à des problèmes systémiques. Cette cocréation doit se faire de façon authentique et non seulement par le biais de consultations et de collaborations superficielles, qui sont souvent trop rapides, non rémunérées et ne permettent pas d'aller à la racine des problèmes et des solutions. En cocréant des solutions avec sa population, le gouvernement du Nouveau-Brunswick renforce la confiance de ses citoyen·nes dans ses institutions.
Il est essentiel de mettre au cœur de la stratégie les travailleuses et travailleurs les plus affecté·es par les iniquités salariales, ainsi que les syndicats qui œuvrent déjà dans les secteurs publics et privés, et les organismes de défense spécialisés dans la question,

[26] Cerdas Sandí, D. et C. Saulnier. (2026). Combler les écarts : les inégalités salariales entre les genres au Canada atlantique. Centre canadien de politiques alternatives – Nouvelle-Écosse.
[27] Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick. 2020. *La cocréation*.

notamment la Coalition pour l'équité salarie du Nouveau-Brunswick, afin de concevoir des politiques inclusives et établir des priorités de négociation.

Ce processus de consultation est une première étape afin d'avancer vers une cocréation, et comme l'analyse inclusive selon le genre intersectionnelle, il doit continuer à travers toute la révision de la *Loi* et des efforts pour faire des changements sur les facteurs externes.

Conclusion

Le Nouveau-Brunswick a ouvert la voie du changement en votant la *Loi sur la transparence salariale* en juin 2026. Il peut continuer de se montrer chef de file vers une législation inclusive, forte et efficace et moderniser la *Loi sur l'équité salariale* pour en faire un modèle au Canada atlantique. Cette loi doit s'appliquer à la fois au secteur public et au secteur privé, le secteur des soins, le secteur communautaire, les universités et les municipalités, pour réellement s'attaquer aux iniquités entre les hommes et les femmes, et les groupes de population vivant à la croisée des oppressions.

Pour cela, il doit mettre en place l'ACS+ comme principe de base de la *Loi*, veiller à créer une législation forte et proactive qui inclut des mécanismes de reddition des comptes, et prendre en compte les facteurs externes à la *Loi* pour s'assurer de réduire les écarts à tous les niveaux.

Dès 2027, le Nouveau-Brunswick peut montrer la voie vers l'équité salariale pour toustes.

REGROUPEMENT FÉMINISTE du Nouveau-Brunswick

rfnb.ca

REVENDIQUER
MOBILISER
INFORMER

Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick Inc.
236 rue Saint George, bureau 315
Moncton, N.-B. E1C 1W1

info@rfnb.ca
T. 506.381.2255
@rfeministenb