

New Brunswick
Women's Council



Conseil des femmes
du Nouveau-Brunswick

Rapport annuel

2018-2019

Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick
Rapport annuel 2018–2019

Province du Nouveau-Brunswick
CP 6000, Fredericton NB E3B 5H1 CANADA

www.gnb.ca

ISBN 978-1-4605-3400-7 (édition imprimée bilingue)

ISBN 978-1-4605-3402-1 (PDF : française)

ISSN 2561-5750 (édition imprimée bilingue)

ISSN 2561-5777 (PDF : française)

2024.02 | Imprimé au Nouveau-Brunswick

Lettres d'accompagnement

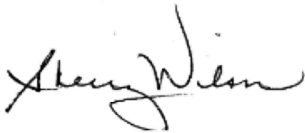
De la ministre à la lieutenant-gouverneure

L'honorable Brenda Murphy
Lieutenant-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenant-Gouverneure,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel du Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick pour l'année financière allant du 1er avril 2018 au 31 mars 2019.

Le tout respectueusement soumis,



L'honorable Sherry Wilson
Ministre responsable de l'Égalité des femmes

Des coprésidentes à la ministre

L'honorable Sherry Wilson
Ministre responsable de l'Égalité des femmes

Madame la Ministre,

Nous avons le plaisir de vous présenter le rapport annuel du Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick pour l'année financière allant du 1er avril 2018 au 31 mars 2019.

Le tout respectueusement soumis,



Madeleine Nickerson et Jennifer Richard
Coprésidentes du Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick

Table de matières

En 2018-2019 au Nouveau-Brunswick	2
Message des coprésidentes	4
Mobilisation du publique : Résonances	6
Enjeux.....	7
Membres et personnel.....	16
Gouvernance	18
Finances	20

Le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick est un organisme consultatif public indépendant sur les questions touchant l'égalité des femmes.

551, rue King – suite 103
CP 6000, Fredericton NB E3B 5H1

506-462-5179/ Sans frais : 1-844-462-5179

Télec. : 506-462-5069

conseil@gnb.ca | conseildesfemmesnb.ca

En 2018-2019 au Nouveau-Brunswick

Avril 2018

- Le salaire minimum **augmente** de 11 \$ à 11,25 \$ de l'heure. Le gouvernement affirme que d'autres augmentations seront indexées à l'indice du prix à la consommation.
- Les travailleur-euses du secteur des services à la personne **reçoivent** des augmentations du salaire horaire qui varie entre 0,25 \$ à 1 \$ de l'heure.
- Le gouvernement **lance** Nouvelles bottes, un programme de soutien et de mentorat à l'appui des femmes et des filles dans les métiers au Nouveau-Brunswick.
- Le site de démonstration des services offerts par les sages-femmes **ouvre officiellement** à Fredericton (les sages-femmes ont commencé à offrir leurs services en 2017).
- Le gouvernement rend public en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* un **projet de règlement** visant à contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail.

Mai 2018

- **Promulgation** de la *Loi sur l'intervention en matière de violence entre partenaires intimes*. Les personnes victimes de violence entre partenaires intimes peuvent désormais demander des ordonnances d'intervention d'urgence.
- Le gouvernement **rapporte** que huit des dix groupes des parties I, II et III du gouvernement assujettis à la *Loi sur l'équité salariale* ont fait l'objet d'exercices d'examen de l'équité salariale. Le gouvernement déclare qu'il s'efforcera d'implanter l'équité salariale dans les groupes qui restent et qu'il veillera à la maintenir dans tous les groupes. Il ajoute que toutes les corporations de la Couronne assujetties à la *Loi* sont ciblées pour la mise en oeuvre de l'équité salariale d'ici juin 2018.

- Le gouvernement **annonce** une nouvelle prestation mensuelle non imposable de 106,25 \$ aux aidant-es naturel-les principaux-ales (proche aidant-e) des clients de Développement social qui reçoivent des services à domicile dans le cadre des programmes de soins de longue durée ou de soutien aux personnes ayant un handicap. La prestation est rétroactive au 1^{er} avril et seul un-e aidant-e par client-e peut la recevoir.

Juin 2018

- Le gouvernement publie un **projet de règlement** visant à accorder un congé payé aux personnes victimes de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle.
- Le gouvernement lance un **programme pilote** obligeant les employeurs qui soumettent une demande à l'initiative Promesse d'emploi (un programme axé sur l'embauche de diplômé-es postsecondaires) ou répondant aux appels d'offres gouvernementaux d'un million de dollars ou plus à suivre un module d'apprentissage sur l'équité salariale. Les employeurs ayant au moins 50 employé-es qui soumettent une demande à Promesse d'emploi doivent également soumettre un plan de mise en oeuvre de l'équité salariale.

Août 2018

- Le gouvernement **annonce** que les changements à la réglementation sur la violence et le harcèlement au travail entreront en vigueur le 1^{er} avril 2019.
- Le gouvernement publie ***Prévenir et intervenir pour contrer la violence sexuelle au Nouveau-Brunswick***.
- Le gouvernement **annonce** que le modèle de gestion des causes en matière de droit de la famille sera élargi à Moncton en septembre (le modèle a fait l'objet d'un projet pilote à Saint John et il s'agit de sa première expansion).

Septembre 2018

- Un congé **est désormais accordé** aux personnes victimes de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle au Nouveau-Brunswick grâce à une réglementation établie en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.
- Le Conseil des femmes organise un **forum portant sur les enjeux liés à l'égalité des femmes** avec les chef-fes de cinq partis politiques du Nouveau-Brunswick pour discuter des enjeux relatifs à l'égalité des femmes.
- Tenue d'élections provinciales générales. Plus de femmes se portent candidates et sont élues que jamais auparavant.
- La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick **publie** une mise à jour des lignes directrices sur le harcèlement sexuel.

Décembre 2018

- Le gouvernement lance un examen législatif du salaire minimum.

Février 2019

- La Société d'inclusion économique et sociale **lance des consultations** sur le renouvellement du plan provincial de réduction de la pauvreté.
- La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick **publie** une nouvelle ligne directrice sur la condition sociale.

Mars 2019

- Le gouvernement **annonce** que le salaire minimum passera à 11,50 \$ de l'heure le 1^{er} avril 2019.

Cette chronologie est axée sur les changements survenus dans les politiques publiques et les évolutions historiques survenus au Nouveau-Brunswick. Elle n'est pas exhaustive et elle exclut en grande partie les investissements des programmes (à moins qu'il ne s'agisse de services entièrement nouveaux) ainsi que les projets de loi déposés par des partis de l'opposition qui ne sont pas devenus lois. Les annonces de financement faites à la fin de 2018-2019 en prévision de 2019-2020 ne sont pas incluses.

Message des coprésidentes

Le fait marquant de l'année 2018-2019 pour le Conseil a sans aucun doute été la publication des conclusions de notre initiative Résonances.

En 2017-2018, le Conseil a priorisé la participation populaire au moyen de Résonances. Nous avons pris le temps d'écouter directement les femmes parler des problèmes qui touchent leur vie. Nous avons également créé explicitement un espace où écouter les personnes trans et non binaires de tous les genres. Nous avons pris soin de permettre aux participant·es de raconter leurs histoires et de faire part de leurs priorités et suggestions dans leurs propres mots. Nous avons également recueilli de l'information auprès des organismes qui servent, soutiennent et défendent les femmes.

En fin de compte, nous avons entendu plus de 1 400 personnes et 35 organisations et initiatives. Durant la période de la fin de 2017-2018 au début de 2018-2019, le personnel et les consultant·es externes ont examiné et analysé le volume incroyable d'information que nous avons collectée. Durant l'automne 2018, nous avons commencé à faire part des constatations faites sur un site Web réservé au sujet : resonatenbresonances.ca. Notre compte rendu subséquent visait essentiellement à fournir une analyse des thèmes qui avaient émergé ainsi qu'à faire part des histoires et des suggestions soumises par les participant·es. Il est possible d'en apprendre davantage dans la section sur la mobilisation du publique du présent rapport ainsi que sur le site Web Résonances.

Résonances n'a pas pris fin après nos comptes rendus. Lorsque nous avons recueilli de l'information, nous nous sommes engagées auprès

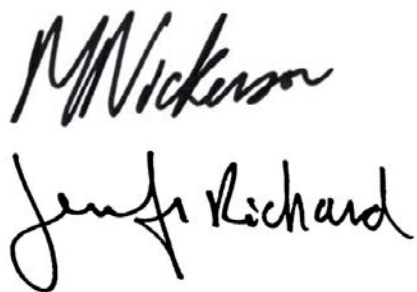
des femmes et des personnes faisant partie de minorités de genre à ne pas seulement nous limiter à écouter leurs histoires, mais à les amplifier. Nous l'avons fait en commençant par tenir un forum avec les chef·fes de cinq partis politiques de la province avant les élections provinciales générales. Le forum a constitué la première occasion dans l'histoire des élections du Nouveau-Brunswick où les chef·fes des partis ont participé à une rencontre uniquement axée sur la discussion des enjeux touchant l'égalité des femmes. Les chef·fes des partis ont été invités à écouter les histoires partagées par les femmes au moyen de Résonances, puis à réagir – une formule simple qui a mis les voix des femmes à l'avant-plan et au centre des débats.

Le Conseil a de plus continué à fournir au gouvernement des conseils sur un certain nombre de questions, traitées dans les sections sur les enjeux du présent rapport. De l'information provenant de Résonances est entremêlée au rapport pour illustrer comment les conseils que nous fournissons au gouvernement reposent sur les témoignages des femmes. Nous avons également utilisé la section sur les enjeux pour faire part des changements apportés aux investissements dans les programmes et les services, les motions et les projets de loi déposés par les partis d'opposition, de même que les actions prises par les autres organismes gouvernementaux indépendants. Notre espoir est que nos rapports annuels ne se limitent pas à livrer un compte rendu des activités et de l'impact du Conseil, mais qu'ils contribuent en outre à documenter le paysage changeant de l'égalité des femmes au Nouveau-Brunswick sur le plan des politiques publiques. La chronologie et la section sur les enjeux font ensemble état de façon détaillée

(mais non exhaustive) des progrès réalisés – ainsi que des impasses et des revers – par rapport à cet important travail.

Finalement, le Conseil a continué de s'efforcer de parfaire sa capacité de gouvernance interne et il a lancé un appel d'adhésion. De plus amples renseignements sont fournis dans la section sur la gouvernance du présent rapport.

Nous avons le plaisir de vous faire part de ce que le Conseil a accompli en 2018-2019.

The image shows two handwritten signatures in black ink. The top signature is 'M Nickerson' and the bottom signature is 'Jennifer Richard'. Both are written in a cursive, flowing style.

**Madeleine Nickerson et Jennifer Richard
Coprésidentes du Conseil des femmes du
Nouveau-Brunswick***

* Coprésidentes au moment de la publication du présent rapport.

Mobilisation du publique : Résonances

Le Conseil a commencé en 2018-2019 à livrer des comptes rendus sur ce qui avait été constaté dans le cadre de Résonances, l'initiative de consultation publique qu'il avait lancé en 2017-2018.

Le Conseil a publié son compte rendu initial en trois phases, d'abord en faisant état des constats émanant du volet de collecte de données axées sur les femmes, puis du volet de collectes de données axées sur les personnes faisant partie de minorités de genre, et finalement du volet de collecte de données organisationnelles.

Toutes les constatations faites ont été communiquées au moyen d'un microsite, resonatenbresonances.ca. Le site comportait un portrait démographique détaillé complet des participant·es au volet de collecte de données axées sur les femmes et sur les personnes faisant partie de minorités de genre, y compris des constatations supplémentaires propres à différents groupes démographiques. Le microsite fournit en plus des renseignements sur la méthodologie de l'initiative.

Constats

L'information recueillie auprès de femmes a permis de dégager clairement cinq enjeux prioritaires : la santé; la sécurité économique et l'emploi; l'accès aux soins et la fourniture de soins; la sécurité et la violence; et l'inégalité de genres et la discrimination. Les femmes ont franchement qualifié ces points de problèmes auxquels elles avaient fait face dans leurs propres vies au cours de l'année précédente et comme enjeux à résoudre afin d'améliorer la vie des femmes, en tant que groupe, au Nouveau-Brunswick.

L'information obtenue auprès des personnes faisant partie de minorités de genre a permis de dégager quatre enjeux prioritaires : l'éducation, la prise de conscience et l'acceptation; les soins de santé; la sécurité économique et l'emploi; et la discrimination fondée sur l'identité de genre. Les deux premiers aspects étaient des enjeux auxquels les participant·es avaient personnellement été confronté·es au cours des mois précédents et qu'ils estimaient qu'il fallait résoudre afin d'améliorer la vie, en tant que groupe, des personnes appartenant à une minorité de genre dans la province. La discrimination avait constitué un problème auquel iels avaient été confrontés dans leur propre vie au cours des mois précédents, tandis que la sécurité économique et l'emploi ont été qualifiés de problèmes devant être abordés pour l'amélioration des vies de l'ensemble des personnes faisant partie de minorités de genre.

L'analyse des données des organisations a montré que celles-ci avaient des points forts dans les domaines suivants : la passion et l'engagement du personnel et des bénévoles, la collaboration et la coopération, le fait que leur travail soit centré sur la clientèle et qu'elles s'appuient sur l'expérience et l'expertise. En outre, trois défis liés à la capacité des organisations de servir leurs communautés et d'exécuter leur mandat ont clairement émergé des données : le financement, l'inclusion et l'engagement.

Au sujet de la diversité de genre

Les minorités de genre englobent des personnes qui sont trans, non binaires, agenres, de genre queer, bispirituelles, et bien plus encore. Certaines personnes, comme les femmes trans, sont à la fois des femmes et des membres des minorités de genre.

Les personnes faisant partie de minorités de genre se heurtent à des difficultés enracinées dans l'inégalité fondée sur le genre. C'est pour cela que l'initiative Résonances était ouverte à – et a été renforcée par – la participation de toutes les minorités de genre.

Pour faciliter la participation, le Conseil a proposé deux versions de son enquête en ligne : l'une rédigée à l'intention des femmes, l'autre à l'écriture inclusive. Les personnes interrogées ont pu choisir de remplir la version avec laquelle elles se sentaient les plus à l'aise.



Renseignements généraux au sujet de Résonances

La collecte de données a eu lieu entre octobre 2017 et février 2018, et elle a été effectuée au moyen d'un sondage en ligne, d'un nombre limité de groupes de consultation, et d'une journée de consultation en personne auprès d'organisations et d'initiatives. Nous avons obtenu et analysé des réponses de plus de 1 400 personnes et de plus de 35 organisations et d'initiatives.

Les partenaires de cette initiative ont été Erin Whitmore, Beam Diversity Consulting, Bitfox Consulting, Forté Communications, Han Martin Associates et Polygon Graphics.



Enjeux

Équité salariale

Le Conseil a continué de recommander au gouvernement la création de mesures législatives sur l'équité salariale dans le secteur privé. Il a également partagé les inquiétudes de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick au sujet de la méthodologie employée pour déterminer les rajustements visant l'équité salariale

au sein des quatre secteurs privés bénéficiant de contributions financières gouvernementales (travailleur·euses des secteurs de la petite enfance, des services de soutien à domicile, des maisons de transition et des résidences communautaires) ainsi que l'absence d'exercices de maintien de l'équité salariale parmi ces groupes.

Le gouvernement a continué à se concentrer sur des approches non législatives en matière d'équité salariale dans le secteur privé. Le Bureau de l'égalité salariale au sein de la Direction de l'égalité des femmes a reçu 150 000 \$ de fonds supplémentaires à l'appui de ce travail.

L'opposition officielle a déposé un projet de loi qui [modifierait la Loi de 2009 sur l'équité salariale](#) en vue d'en élargir la couverture au secteur privé; le projet a été rejeté en deuxième lecture.

Salaire minimum

Le Conseil a recommandé que le salaire minimum augmente de 1 \$ par an durant les quatre prochaines années pour s'établir à 15,25 \$ en 2022 puis, qu'il soit subséquemment rajusté chaque année en fonction du coût de la vie. En plus de diminuer l'insécurité économique des femmes, la hausse du salaire minimum contribuerait, selon le Conseil, à rectifier la sous-évaluation systémique des emplois des femmes (et des emplois perçus comme des professions féminines) et, par ricochet, contribuerait à des efforts plus larges afin de mettre fin à la discrimination fondée sur le genre. Le texte intégral du mémoire du Conseil sur l'examen du salaire minimum est accessible sur notre [site Web](#).

Dans le cadre de Résonances, les femmes ont qualifié la sécurité économique et l'emploi d'enjeu qui avait une incidence sur leur vie et qui devait être résolu pour améliorer la situation des femmes, en tant que groupe, dans la province. L'équité salariale, les salaires, la pauvreté et la satisfaction des besoins fondamentaux font partie des préoccupations mentionnées de façon précise dans ce domaine par de nombreuses femmes.

Soins à domicile

Le Conseil a continué de recommander au gouvernement que des services de soins à domicile de qualité supérieure soient offerts aux personnes qui en ont besoin et que les services en question soient fournis par des travailleur·euses qui exercent leur métier dans des conditions sûres et sont bien rémunéré·es. Le Conseil a réitéré qu'outre des augmentations de salaire, les préposé·es aux soins à domicile ont besoin de meilleures conditions de travail, notamment par l'amélioration du soutien fourni en matière de protection et sécurité, d'un remboursement des frais professionnels qu'ils engagent (p. ex. les frais de déplacement) et d'horaires établis.

Garde d'enfants

En 2018-2019, le gouvernement a poursuivi la mise en oeuvre de son plan d'action pour les services de garderies éducatifs (*Donnons à nos enfants une longueur d'avance... dès le départ*, initialement annoncé en janvier 2018 et fondé sur une entente fédérale-provinciale triennale). Le Conseil a souligné une nouvelle fois que même s'il appuyait le plan d'action, ce dernier pourrait être renforcé (notamment si l'on orientait le secteur vers un modèle sans but lucratif et qu'on encourageait la création de places pour les nourrissons). Le Conseil a aussi fait part de ses inquiétudes quant à la non-prise en compte du coût de la garde des enfants d'âge scolaire avant et après l'école dans les calculs des subventions ou des plafonds. Il a confié qu'il était enthousiasmé d'assister à une mise en oeuvre de services équitables entre les collectivités urbaines et rurales ainsi qu'entre les programmes d'éducation en anglais et en français.

Le Conseil a réitéré que des améliorations des salaires s'avéraient nécessaires pour les travailleur·euses de ce secteur. Il a mentionné que les augmentations et les calendriers de mise en oeuvre promis par le gouvernement en décembre 2017 permettraient aux travailleur·euses de toucher 19 \$ de l'heure d'ici 2022-2023 – une rémunération qui se situe tout juste au-dessus de la moyenne canadienne de 2017 pour ce genre de travail.

Au cours des consultations de Résonances, les femmes ont qualifié l'accès aux soins et leur prestation ainsi que l'emploi et la sécurité économique comme des domaines d'action prioritaires. De nombreuses femmes ont fait le lien entre ces deux domaines, soulignant que la faible rémunération des activités de soins les mettait dans une situation d'insécurité économique ou rendait leur participation à la vie active intenable, tandis que d'autres femmes se sont inquiétées des bas salaires des personnes s'occupant des membres de leur famille, alors que ces femmes elles-mêmes comptent sur ces services pour pouvoir travailler.

Droits des personnes LGBTQA2S+

En réponse à une motion du Parti vert, le Conseil a conseillé au gouvernement d'interdire la pratique des thérapies de conversion au Nouveau-Brunswick ainsi que l'utilisation de fonds publics pour de telles procédures à l'extérieur de la province. Pour être efficace, la mesure législative devrait tenir compte des possibilités de camoufler une thérapie de conversion en la faisant passer pour une intervention thérapeutique traditionnelle.

En octobre 2018, la présidente de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick [a rendu publique une déclaration](#) faisant suite à la brève levée d'un drapeau de la « fierté hétérosexuelle » dans le village de Chipman. Elle a affirmé : « Cet incident nous rappelle que nous devons sensibiliser beaucoup plus la population et les organisations afin de les renseigner sur le sens de la discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. »

Durant les consultations de Résonances, les personnes appartenant à une minorité de genre au Nouveau-Brunswick, dont beaucoup sont également gays, lesbiennes, queers, etc., ont affirmé que l'éducation, la sensibilisation et l'acceptation représentaient des priorités pour leur communauté. Ces personnes ont également ciblé la discrimination comme l'un des principaux enjeux ayant eu des conséquences sur leur vie au cours des 12 mois précédents leur participation à l'initiative Résonances.

Maisons de transition et logements de deuxième étape

Le gouvernement a annoncé en avril une augmentation de 327 248 \$ du financement de l'initiative visant les enfants témoins de violence familiale afin de soutenir l'embauche d'un·e travailleur·euse des services à l'enfance dans chaque maison de transition. Le budget total du programme s'est élevé à 440 000 \$.

Le gouvernement a par ailleurs annoncé en juillet et en août des projets de rénovation et de construction de trois fournisseurs de services existants (Accueil Sainte-Famille à Tracadie, L'Escale MadaVic à Edmundston et le Centre de ressources et de crises familiales Beauséjour à Shédiac). Le gouvernement avait précédemment annoncé un financement similaire de Carrefour pour

femmes à Moncton (mars 2018). Les fonds de ces investissements provenaient des gouvernements provincial et fédéral.

Loi sur la location de locaux d'habitation

Pour donner suite à un projet de loi d'intérêt public et d'initiative parlementaire, le Conseil a recommandé au gouvernement de modifier la *Loi sur la location de locaux d'habitation* en vue de permettre aux locataires de résilier leur bail sans pénalité financière si le locataire, une personne à charge ou un autre membre du ménage est victime de violence interpersonnelle de la part d'une autre personne du ménage. L'option de résiliation devrait également englober les situations où de la violence interpersonnelle de la part d'une personne qui ne fait pas partie du ménage rend le foyer dangereux (par exemple les situations de traque où un·e harceleur·euse criminel·le connaît le foyer de la victime ou des situations où de la violence est perpétrée par une connaissance amicale ou un membre de la famille d'un·e colocataire qui continue à fréquenter le ménage). Le Conseil a suggéré de que la définition de la violence interpersonnelle doit être large, de manière à ce qu'elle englobe toutes les formes de violence (affective, financière, spirituelle, physique, sexuelle, harcèlement, etc.). Nous avons proposé la possibilité d'un recours à diverses sources pour permettre la vérification de l'existence de violence aux fins de résiliation du bail. Le projet de loi a été rejeté à la première lecture.

Loi sur l'intervention en matière de violence entre partenaires intimes

La *Loi sur l'intervention en matière de violence entre partenaires intimes* a été promulguée en mai (elle avait initialement été déposée à l'Assemblée législative en février 2017). Depuis que la *Loi* est en vigueur, les personnes affectées par la violence familiale et la violence entre partenaires intimes peuvent désormais demander des ordonnances d'intervention d'urgence. Les ordonnances en question sont des recours civils de courte durée

pouvant permettre aux victimes et aux survivant·es de violence l'occupation exclusive de leur résidence, la possession temporaire de biens personnels, des dispositions interdisant des contacts et une garde temporaire des enfants et des animaux de compagnie. Elles peuvent en outre permettre la saisie d'armes.

Depuis le dépôt initial de la *Loi*, le Conseil n'a cessé de rappeler au gouvernement et au public la nécessité de ressources adéquates pour soutenir la mise en oeuvre efficace de ses dispositions, considérant en particulier l'incidence de la *Loi* sur le secteur de violence entre partenaires intimes. Ces rappels comportaient une recommandation d'octroi de fonds supplémentaires aux acteurs du secteur pour qu'ils puissent répondre à la demande de services relatifs aux ordonnances d'intervention d'urgence.

Congés en cas de violence en vertu de la Loi sur les normes d'emploi

En mars 2018, le gouvernement a mis à jour la *Loi sur les normes d'emploi* pour créer un congé à l'intention des personnes ayant été ou étant victimes de violence sexuelle, de violence entre partenaires intimes ou de violence familiale. Il a ensuite entrepris une consultation sur l'octroi de ces congés en pratique, lequel serait défini dans la réglementation établie en vertu de la *Loi*. Le Conseil a proposé un congé de courte durée payé ainsi qu'un congé de longue durée non payé. Le gouvernement a rendu public un projet de règlement afin d'obtenir des commentaires en juin. Le règlement a été mis au point et au 1^{er} septembre, des congés, notamment cinq jours payés, sont entrés en vigueur. À l'époque, cinq autres provinces avaient des dispositions visant des congés similaires (le Manitoba, l'Ontario, la Saskatchewan, l'Alberta et la Nouvelle-Écosse). L'avis du Conseil sur cette question est publié sur son [site Web](#).

Violence en milieu de travail

En avril, le gouvernement a publié un projet de règlement relatif à la violence constituant un danger au travail en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* (il avait initialement annoncé en octobre 2017 qu'il mettrait à jour la réglementation). Le Conseil a recommandé des modifications.

Le Conseil était particulièrement inquiet du fait que la violence et le harcèlement étaient traités séparément et que la violence était strictement définie du point de vue de la force physique (tentative de recours ou recours effectif à la force) ou de la menace de recours à la force physique. Cette formulation, en particulier dans la réglementation reconnaissant expressément que la violence entre partenaires intimes peut survenir au travail, représentait un recul par rapport à l'interprétation de la violence en tant que continuum de comportements et de gestes n'étant pas nécessairement de nature physique.

Le projet de règlement laissait aussi supposer qu'il n'existait pas nécessairement de risque de violence dans certains lieux de travail et donc que ceux-ci ne nécessitaient pas de codes de pratique écrits visant à atténuer un tel risque. Comme la violence entre partenaires intimes survenant dans un lieu de travail est prise en considération dans les évaluations du risque, aucun milieu de travail ne devrait pouvoir alléguer qu'il n'existe aucun risque de présence de violence compte tenu de la fréquence de cette forme de violence.

Le Conseil a aussi recommandé que les références à la violence entre partenaires intimes soient explicitement énumérées pour englober aussi la violence familiale et la violence sexuelle. L'avis du Conseil sur cette question est publié sur son [site Web](#).

En août, le gouvernement a communiqué le règlement mis au point et a annoncé que ce

dernier entrerait en vigueur le 1^{er} avril 2019. La violence et le harcèlement sexuel et la violence familiale ont été explicitement évoqués en plus de la violence entre partenaires intimes, mais aucune autre recommandation du Conseil n'a été prise en compte dans la version définitive du règlement.

Le harcèlement à l'Assemblée législative

Au début de 2018-2019, le Conseil a réitéré ses recommandations existantes au gouvernement sur l'importance que l'information au sujet des politiques courantes sur le harcèlement applicables aux membres et au personnel de l'Assemblée législative soit communiquée de façon publique. Le Conseil a en plus suggéré au greffier de l'Assemblée législative de veiller à ce que le personnel reçoive des communications officielles l'informant des politiques de harcèlement qui s'appliquent à lui ainsi que les personnes-ressources en cas de harcèlement et la marche à suivre en cas de plainte.

Plus tard dans l'année, le Conseil a fait part au Comité d'administration de l'Assemblée législative (CAAL), par le truchement du greffier, de son avis et de recommandations au sujet de l'élaboration d'une politique visant expressément à prévenir et à aborder le harcèlement au travail. La politique n'a pas été mise au point au cours de l'exercice 2018-2019.

En juillet, le CAAL a rendu publiques des données qui étaient précédemment confidentielles à propos du nombre de plaintes de harcèlement reçues depuis septembre 2010. De l'information sur le nombre de plaintes de harcèlement au sein des autres parties de la fonction publique avait déjà été rendue publique plus tôt à la suite de la soumission par les médias d'une demande au titre du droit à l'information. Le CAAL a également **publiquement mentionné** qu'une plainte récente de harcèlement contre un ancien président de l'Assemblée législative avait été jugée fondée en partie et que des sanctions avaient été établies.

Violence sexuelle

En août, le gouvernement a rendu public le document *Prévenir et contrer la violence familiale au Nouveau-Brunswick : Un cadre d'action* et il a **annoncé** un financement pluriannuel de la stratégie pertinente (1,425 million de dollars au cours des deux prochaines années, somme qui augmentera à 1,6 million de dollars par an en 2020-2021). Le budget qui fut déposé en mars 2019 pour l'année fiscale 2019-2020 ne mentionnait pas ce financement.

Avant la publication du document, le Conseil avait avisé le gouvernement qu'il appuyait le cadre, car

il découlait de plusieurs années de collaboration entre le gouvernement et la communauté, notamment les organismes possédant une connaissance spécialisée et une expérience directe de la prestation de services en matière de violence sexuelle.

Le Conseil est demeuré membre du groupe de travail sur les crimes sexuels **mis sur pied par le ministère de la Sécurité publique** en vue d'améliorer la prestation des services de police dans le contexte des enquêtes et des interventions faisant suite à la violence sexuelle.

Dans le cadre de Résonances, les femmes du Nouveau-Brunswick ont ciblé la violence et la sécurité comme un domaine prioritaire à prendre en compte pour améliorer la situation des femmes de la province en tant que groupe, ainsi que comme l'un des problèmes auxquels elles avaient été confrontées au cours des douze mois ayant précédé leur participation à cette initiative d'engagement. Les femmes ayant évoqué la violence et la sécurité ont également déterminé la nécessité de multiplier les soutiens pour les personnes fuyant la violence et de mettre en place des systèmes plus centrés sur les victimes.

Analyse comparative selon le genre

Le Conseil a continué de conseiller au gouvernement d'élargir son utilisation de l'analyse comparative selon le genre dans ses prises de décisions et de faire part de plus de renseignements au public sur l'utilisation et les constatations de telles analyses. Le Conseil a en particulier préconisé l'intégration d'une budgétisation sensible au genre dans le budget principal des dépenses de 2019-2020 et la fourniture de détails publics sur la sensibilité du budget au genre une fois que le budget déposé. Le Conseil a recommandé au gouvernement d'informer en détail le public au sujet des mesures qu'il a prises pour s'assurer que le budget n'a pas une incidence négative et disproportionnée sur les femmes. Le Conseil a **fait part** de ses préoccupations par rapport au fait que

le budget n'était pas équilibré en ce qui concerne les différences d'impact sur les hommes et les femmes.

Le Conseil a par ailleurs éclairé le gouvernement sur la façon dont son utilisation du concept du « bon sens » pourrait être reçue par les populations marginalisées. Le « bon sens » a été invoqué pour défendre un statu quo qui a privé des populations de leurs droits. Compte tenu des précédents historiques et de la marginalisation continue, certains groupes démographiques de la société – notamment les femmes, les groupes racisés, les personnes handicapées, les personnes vivant dans la pauvreté, les minorités linguistiques, les personnes LGBTQA2S+ et d'autres, pourraient

interpréter les références au « bon sens » comme un signal que les défis uniques qu'ils doivent relever ne seront pas pris en compte ou que leurs besoins légitimes seront rejetés à titre de demandes frivoles.

Soins de santé

Le Conseil a continué de préconiser auprès du gouvernement l'amélioration de l'accès à des services de santé sexuelle et génésique – notamment la pratique des sages-femmes, les soins relatifs à l'avortement et l'intervention de personnel infirmier spécialisé dans les soins aux victimes d'agression sexuelle – dans toutes les régions de la province. Le Conseil a continué de recommander au gouvernement de financer les avortements chirurgicaux réalisés à l'extérieur des hôpitaux. Il lui a en plus suggéré d'établir un code de facturation particulier pour les avortements médicaux (avortements non chirurgicaux réalisés au moyen du Mifegymiso) et de s'assurer que la rémunération à l'acte correspondante est adéquate.

À partir de l'automne 2018, le Conseil a noté des fermetures temporaires récurrentes d'unités d'obstétrique dans les hôpitaux en raison de pénuries de personnel. Vers la fin de 2018-2019, le Conseil a noté que le gouvernement s'était engagé à s'occuper des listes d'attente pour le remplacement du genou, le remplacement de la hanche et les chirurgies gynécologiques dans son programme, mais que le discours du budget 2019-2020 faisant référence à la réduction des temps d'attente chirurgicaux ne traitait que des chirurgies de remplacement du genou et de la hanche.

Au cours des consultations de Résonances, les femmes ont qualifié les soins de santé d'enjeu ayant eu une incidence sur leur vie et devant être abordé pour voir une amélioration de la situation des femmes, en tant que groupe, dans notre province. La possibilité d'accès à des services de santé, notamment des services de santé sexuelle et génésique comme la pratique des sages-femmes, les services d'avortement et les tests Pap, sans retard injustifié a fréquemment été citée par les participantes comme une difficulté.

Vérité et réconciliation

Le Conseil a affirmé au gouvernement que les femmes et personnes bispirituelles des Premières Nations, les Métisses et les Inuites figuraient parmi les populations les plus vulnérables au Nouveau-Brunswick et qu'il était crucial de donner suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation pour remédier à la situation.

Logement

Le Conseil a fait valoir que l'action face à l'itinérance doit reposer sur une analyse comparative selon le genre. L'itinérance des femmes est souvent invisible parce que ces dernières sont plus susceptibles de dormir de sofa en sofa ou de se contenter de logements précaires dans des situations donnant lieu à une exploitation sexuelle au lieu de dormir à l'extérieur ou de demeurer dans des refuges. Les efforts déployés pour réduire l'itinérance doivent eux aussi tenir compte du genre des personnes, car

les interventions comme l'accueil dans des refuges pourraient ne pas être sûrs pour les femmes, à moins qu'ils ne soient exclusivement réservés aux femmes. Le Conseil s'est aussi dit impatient de voir comment la stratégie de logement de la province va s'harmoniser avec l'engagement pris dans le cadre de la Stratégie nationale sur le logement, à savoir affecter au moins 25 % des investissements à l'appui de projets qui ciblent expressément les besoins particuliers des femmes et des filles.

L'itinérance et les conditions de logement précaires sont souvent liées à la violence, à l'insécurité économique et aux problèmes de santé mentale qui ne bénéficient pas d'un soutien adéquat. Au cours des consultations de Résonances, des femmes ont partagé que ce sont ces enjeux qu'elles avaient rencontrés au cours des 12 mois précédant leur participation à Résonances et qu'il fallait s'y attaquer pour pouvoir améliorer la situation des femmes, en tant que groupe de la province.

Aide sociale

Le gouvernement a indiqué dans le discours du Trône de la seconde session législative qu'il poursuivrait sa réforme du programme d'aide sociale. Le Conseil a indiqué qu'il faudrait examiner les faibles taux d'aide sociale courants dans le cadre de ce processus et que le projet du gouvernement d'accroître la responsabilisation des bénéficiaires d'aide sociale de longue date doit être centré sur la clientèle et respecter la dignité des bénéficiaires de l'aide.

Élection générale provinciale

Le Conseil a tenu un forum avec les chef-fes de cinq partis politiques de la province avant l'élection générale provinciale. Le forum était axé sur les résultats obtenus de Résonances et a constitué la première occasion dans l'histoire des élections du Nouveau-Brunswick où les chef-fes des partis ont participé à une rencontre uniquement centrée sur la discussion des enjeux touchant l'égalité des femmes. Un enregistrement du forum est accessible [en ligne](#).

Le Conseil a aussi tenu compte des changements au niveau du nombre de femmes qui se sont présentées aux élections provinciales générales au fil du temps. Les élections provinciales générales de 2018 ont donné lieu au nombre le plus élevé de candidatures (38,6 % des candidat·es) et d'élections (22,4 % des député·es de l'Assemblée législative) de femmes dans l'histoire du Nouveau-Brunswick.

Répartition selon le sexe des candidat-e-s et des député-e-s élu-e-s depuis 1982

Élection	Candidat-e-s (% du total)			Élu-e-s (% du total)		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
1982	186	19 (10,2 %)	167 (89,8 %)	58	4 (6,9 %)	54 (93,1 %)
1991	224	52 (23,2 %)	172 (76,8 %)	58	10 (17,2 %)	48 (82,8 %)
1995	226	47 (20,8 %)	179 (79,2 %)	55	9 (16,4 %)	46 (83,6 %)
1999	196	46 (23,5 %)	150 (76,5 %)	55	10 (18,2 %)	45 (81,8 %)
2003	177	34 (19,2 %)	143 (80,8 %)	55	7 (12,7 %)	48 (87,3 %)
2006	162	33 (20,4 %)	129 (79,6 %)	55	7 (12,7 %)	48 (87,3 %)
2010	235	71 (30,2 %)	164 (69,8 %)	55	8 (14,5 %)	47 (85,5 %)
2014	220	71 (32,3 %)	149 (67,7 %)	49	8 (16,3 %)	41 (83,7 %)
2018	241	93 (38,6 %)	148 (61,4 %)	49	11 (22,4 %)	38 (77,6 %)

Répartition selon le sexe des candidat-e-s et des député-e-s élu-e-s par parti, 2014 et 2018

Parti et année		Candidat-e-s (% du total)			Élu-e-s (% du total)		
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Libéral	2014	49	13 (26,5 %)	36 (73,5 %)	27	4 (14,8 %)	23 (85,2 %)
	2018	49	19 (38,8 %)	30 (61,2 %)	21	5 (23,8 %)	16 (76,2 %)
Progressiste-conservateur	2014	49	14 (28,6 %)	35 (71,4 %)	21	4 (19 %)	17 (81 %)
	2018	49	14 (28,6 %)	35 (71,4 %)	22	4 (18,2 %)	18 (81,8 %)
Nouveau Parti démocratique	2014	49	15 (30,6 %)	34 (69,4 %)	0	0	0
	2018	49	25 (51 %)	24 (49 %)	0	0	0
Vert	2014	46	22 (47,8 %)	24 (52,2 %)	1	0	1 (100 %)
	2018	47	23 (48,9 %)	24 (51,1 %)	3	1 (33,3 %)	2 (66,6 %)
L'Alliance des Gens	2014	18	5 (27,8 %)	13 (72,2 %)	0	0	0
	2018	30	9 (30 %)	21 (70 %)	3	1 (33,3 %)	2 (66,6 %)
Autre/Indépendant	2014	9	2 (22,2 %)	7 (77,8 %)	0	0	0
	2018	17	3 (17,6 %)	14 (82,4 %)	0	0	0

Le formulaire de déclaration de candidature d'Élections Nouveau-Brunswick (ENB) comporte un espace vide réservé au sexe des candidat-es qu'ENB enregistre comme masculin, féminin ou autre (que masculin ou féminin), selon l'information soumise. Au terme des élections de 2018, ENB n'avait pas enregistré de candidat-es déclarés-es comme « autre », de sorte que cette catégorie n'est pas incluse dans le tableau. Il est possible que des candidat-es non binaires n'aient pas été au courant de l'existence de cette option ou aient été réticent-es à se déclarer comme « autre ».

Membres et personnel

Membres

Le travail du Conseil est mené par des membres bénévoles, dont des organisations (représentées par une employée ou une bénévole) et des femmes ayant à cœur la question de l'égalité des femmes.

Les membres façonnent le travail du Conseil axé sur les enjeux en collaborant avec le personnel pour déterminer et analyser les enjeux prioritaires et proposer des solutions. Les membres voient également à ce que la voix des femmes de diverses identités, de communautés et d'expériences soit représentée au sein du conseil. Les membres jouent aussi un rôle de gouvernance, qui englobe l'élaboration de politiques régissant le fonctionnement du conseil à un haut niveau.

Membres 2018-2019

Organisations

- Association des CBDC du Nouveau-Brunswick (représentée par Line Doiron)
- Centre d'aide en cas d'agression sexuelle de Fredericton (représenté par Jennifer Richard)
- New Brunswick Aboriginal People's Council (représenté par Wendy Wetteland et Amanda LeBlanc)
- Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick (représentée par Jody Dallaire)
- Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick (représenté par Madhu Verma)
- Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (représenté par Lyne Chantal Boudreau et Nelly Dennene)
- Saint John Women's Empowerment Network (représenté par Joanne Britton)
- YWCA Moncton (représenté par Jewell Mitchell et Michèle Nadeau)

Individus

- Darlene Doiron
- Mayme Lefurgey
- Martine Marchand
- Patricia Morris
- Madeleine Nickerson
- Noëlla Richard
- Louisa Seales
- Constance Sewell
- Paulette Sonier Rioux

Membres d'office

- Jocelyne Mills, sous-ministre adjointe, Direction de l'Égalité des femmes
- Beth Lyons, directrice générale, Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick

Remarques sur les membres

Coprésidentes

Au début de l'exercice 2018-2019, les coprésidentes de l'exercice précédent, Jewell Mitchell et Jody Dallaire, sont demeurées en poste. En juillet, Mme Mitchell a démissionné de son poste de représentante du YWCA Moncton et de la coprésidence. En août 2018, Jennifer Richard a été sélectionnée comme coprésidente par intérim pour un mandat prenant fin en avril 2019. En novembre 2018, Mme Dallaire fut nommée comme coprésidente pour un second mandat (jusqu'au printemps 2020). En ce qui a trait à leurs responsabilités de coprésidentes, Mme Dallaire, Mme Mitchell et Mme Richard ont assumé leur poste à titre individuel plutôt qu'au nom des organismes qu'elles représentaient.

Changements dans la composition

Au cours de 2018-2019, les mandats de l'Association des CBDC du Nouveau-Brunswick et de Paulette Sonier Rioux ont pris fin. La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick et Noëlla Richard ont été renommées membres. Le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick a lui aussi été nommé une nouvelle fois et sa représentante a changé : Nelly Dennene a remplacé Lyne Chantal Boudreau. Darlene Doiron et Mayme Lefurgey ont été nommées pour une première fois. Ces changements ont pris effet en août 2018.

En septembre 2018, Amanda LeBlanc est devenue représentante intérimaire du New Brunswick Aboriginal People's Council (elle a remplacé Wendy Wetteland) et Michèle Nadeau est devenue représentante intérimaire du YWCA Moncton. Ces changements ont seulement été officialisés par un décret en septembre 2019.

Personnel

- **Beth Lyons** – directrice générale
- **Linda Landry-Guimond** – gestionnaire de bureau
- **Jennifer Dickison** – directrice de la recherche et des politiques (à partir de juillet)
- **Melissa Wah** – stratège en affaires publiques (à partir de juillet)
- **Maryse Nadeau** – agente de mobilisation communautaire (de septembre à février)
- **Kylie Bergfalk** – adjointe à la recherche (à partir de mai)

Gouvernance

Les membres travaillent toute l'année pour le Conseil par l'intermédiaire de communications régulières par courriel et de comités, et se réunissent en outre plusieurs fois par année en personne et par téléconférence. Les réunions en personne permettent aux membres de discuter des enjeux et d'établir des positions en temps réel, en plus de leur offrir des occasions d'échange avec les communautés de la province.

Le Conseil a tenu quatre réunions en 2018-2019 :

- une réunion à Fredericton en mai;
- une conférence téléphonique en août;
- une réunion à Saint John en novembre;
- une réunion à Fredericton en février.

Les procès-verbaux de toutes les réunions (sauf les réunions ou les parties des réunions à huis clos) sont accessibles sur le site Web du conseil, à l'adresse conseildesfemmesnb.ca ou en communiquant avec le Conseil.

Le Conseil utilise des comités permanents et spéciaux pour faire progresser les dossiers entre les réunions et assurer une reddition de comptes. Le personnel et les membres siègent à des comités, et les collaboratrices spéciales peuvent être invitées à prendre part au travail des comités. Les comités suivants ont été actifs en 2018-2019 :

- le comité (permanent) des finances;
- le comité (permanent) de la gouvernance;
- le comité consultatif (permanent) sur les enjeux;
- le comité (spécial) chargé de recommander la nomination des membres.

En 2018-2019, le Conseil :

- a mis à jour la version en français de son énoncé de vision;
- a adopté des mises à jour de ses politiques internes sur les indemnités quotidiennes et les demandes de remboursement des membres;
- a adopté une politique visant à offrir une aide financière aux membres pour qu'elles assistent aux activités et accèdent à des programmes de formation;
- a adopté des mises à jour à son Document d'orientation sur les membres (en particulier la section sur la coprésidence et la stratégie d'appel d'adhésion); et
- a demandé à ses membres de s'autoévaluer pour la première fois.

Compte tenu du calendrier des réunions du Conseil, l'examen de la conformité de ce dernier à ses normes opérationnelles interne en 2018-2019 a été effectué au cours de l'exercice 2019-2020 (mai 2019).

Appel d'adhésion

Le Conseil a lancé un appel d'adhésion en avril 2018. Il a préparé et exécuté l'appel avec l'aide du Bureau du Conseil exécutif. Le Conseil a reçu directement toutes les déclarations d'intérêt et il a délégué leur examen à un comité composé de trois membres du Conseil : Jewell Mitchell (coprésidente), Madeleine Nickerson et Martine Marchand. La directrice générale en a fait partie en tant que membre d'office. Outre la solidité des candidatures, le comité a pris en considération les aspects qui suivent lors de l'examen des demandes :

- le Conseil doit principalement être composé d'organismes membres; et
- la composition actuelle du Conseil et la question de savoir si l'ajout d'une candidate contribuera à établir l'équilibre linguistique et régional ou à renforcer la représentation des voix des identités, des expériences et des communautés d'intérêts marginalisées.

Le Comité a présenté ses recommandations à la Direction de l'Égalité des femmes en juin et les nominations ont été effectuées en août. En novembre, le Conseil a mis à jour sa stratégie d'appel d'adhésion en fonction des leçons tirées de l'appel précédent et il a décidé de faire l'essai du lancement d'appels d'adhésion tous les deux ans, le prochain appel étant prévu en 2020.

Mission, vision et directions stratégiques

Mission : Contribuer à l'avancement de l'égalité entre les genres au Nouveau-Brunswick en abordant de façon stratégique les enjeux courants et émergents grâce à la recherche, à la participation de membres informés et engagés, et à des interactions avec le gouvernement et le public.

Vision : Un Nouveau-Brunswick diversifié et inclusif où l'égalité entre les genres est bien réelle et profondément enracinée.

Directions stratégiques :

Devenir un porte-parole incontournable quant aux questions d'importance pour les femmes et les questions concernant l'égalité entre les genres au Nouveau-Brunswick.

- Définir des positions claires et, s'il y a lieu, formuler des recommandations pour les enjeux d'importance.
- Devenir une ressource à consulter lorsqu'il s'agit de recherche, d'analyse, de commentaires et de recommandations.
- Être en mesure de repérer les dossiers

émergents, puis de répondre promptement et vivement à ces questions.

Interagir avec les femmes du Nouveau-Brunswick dans toute leur diversité, tout en étant inspiré par celles-ci dans nos actions.

- Les membres du conseil et l'analyse des enjeux tiennent compte de la diversité des identités des femmes, de leurs expériences et de leurs communautés d'intérêts.
- Offrir aux femmes l'occasion d'établir et de partager leurs priorités, leurs besoins et leurs solutions.
- Tisser des liens avec les groupes voués à l'égalité entre les genres et axés sur les femmes dans toutes les régions.

Développer des processus internes et d'adhésion des membres rigoureux axés sur la recherche de consensus, l'inclusion et l'anti-oppression.

- Favoriser l'engagement des membres ainsi qu'un milieu solidaire et respectueux qui inspire confiance.
- Élaborer des politiques et des processus solides et équitables qui réduisent les obstacles à la participation.

Revendiquer, sensibiliser et établir des partenariats de façon stratégique.

- Mettre l'accent sur les changements systémiques.
- Favoriser des actions qui auront un impact collectif.
- Repérer des rôles stratégiques pour le conseil vu l'unicité de son mandat, de ses ressources et de son rapport avec le gouvernement.

Vers la fin de 2017-2018, le Conseil a décidé de prolonger ses directions stratégiques actuelles jusqu'en 2020.

Finances

Le budget de 2018-2019 a substantiellement accru le financement du Conseil (passant de 423 000 \$ en 2017-2018 à 821 000 \$). Le Conseil a immédiatement cherché à utiliser ce financement, mais il a été grandement incapable de le faire en raison de contraintes administratives. Le budget de 2019-2020 a été déposé en mars, il a réduit le financement du Conseil à son niveau antérieur. Le Conseil a fait remarquer au gouvernement que le montant du financement réduit constituait le minimum pour demeurer viable.

État des dépenses par poste budgétaire pour l'exercice terminé le 31 mars 2019.

	Budget (\$)	Dépenses réelles (\$)
Frais de personnel	424 500	332 800
Autres services	359 500	144 100
Fournitures et approvisionnements	8 000	8 400
Biens et matériel	29 000	4 300
Contributions et subventions	0	300
Total	821 000	489 900