



Conseil des femmes
du Nouveau-Brunswick

Rapport annuel
2017–2018



**Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick
Rapport annuel 2017–2018**

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

www.gnb.ca

ISBN 978-1-4605-2424-4 (édition imprimée bilingue)
ISBN 978-1-4605-2426-8 (PDF : française)

ISSN 2561-5750 (édition imprimée bilingue)
ISSN 2561-5777 (PDF : française)

12634 | 2020.03 | 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 2017 au 31 mars 2018.

Le tout respectueusement soumis,



L'hon. Sherry Wilson
Ministre responsable de l'Égalité des femmes

Des coprésidentes à la ministre

L'hon. Sherry Wilson
Ministre responsable de l'Égalité des femmes

Madame la Ministre,

Nous avons le plaisir de vous présenter le rapport annuel des activités du Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick pour l'année financière 2017-2018.

Le tout respectueusement soumis,



Jody Dallaire et Jennifer Richard
Coprésidentes du Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick*

**Coprésidentes à la publication du présent rapport.*

Table des matières

En 2017–2018 au Nouveau-Brunswick	2
Message des coprésidentes	4
Membres et personnel	5
Enjeux	6
Mobilisation du public	10
Réunions et comités.	11
Gouvernance	12
Finances	14

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 2017–2018 au Nouveau-Brunswick

Avril 2017

- Le gouvernement annonce un financement d'un million de dollars dans son Fonds en fiducie pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

Mai 2017

- La *Loi sur le financement de l'activité politique* est modifiée pour inclure des incitatifs financiers afin d'encourager les partis à recruter et à appuyer des candidates.
- Le rapport sur la progression de l'égalité des femmes dans le cadre du Plan pour les familles est publié.
- Les modifications de la Loi sur les droits de la personne qui ajoutent l'identité ou l'expression de genre et la situation de famille aux motifs de discrimination interdits entrent en vigueur.
- La *Loi créant le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick* est proclamée et entre en vigueur.
- Le *Profil Égalité 2016* (un rapport statistique bisannuel sur l'égalité des femmes produit par la Direction de l'égalité des femmes) est publié.
- Un programme de sensibilisation à la violence familiale chez les autochtones est mis en œuvre dans trois communautés des Premières Nations dans le cadre d'un programme pilote de cinq ans.

Juin 2017

- Des nominations à la Cour provinciale créent pour la première fois la parité hommes-femmes parmi ses juges à temps plein et la juge en chef Jolène Richard devient la première femme à présider la Cour.
- Des rajustements en matière d'équité salariale sont approuvés pour trois groupes d'employés de la fonction publique : les travailleurs de soutien professionnel dans les écoles, les professionnels spécialisés en soins de santé et les professionnels des sciences médicales.

Juillet 2017

- Le gouvernement rend public un outil d'analyse comparative selon le genre.
- Le gouvernement lance un programme d'accès gratuit au Mifegymiso pour les personnes possédant une carte d'assurance-maladie valide.

Octobre 2017

- Les premières sages-femmes inscrites dans le système de soins de santé provincial commencent à accepter des clientes dans la région de Fredericton.
- Le gouvernement annonce son intention de mettre à jour les règlements pris en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité* au travail pour inclure la violence en tant que danger en milieu de travail.
- Le gouvernement annonce qu'il est en voie d'assurer la conformité à la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* de toutes les sociétés de la Couronne provinciales admissibles d'ici mars 2018 et que trois d'entre elles sont déjà en conformité avec la Loi.

Novembre 2017

- Le gouvernement annonce que la mise en œuvre des mesures prévues dans la *Loi sur l'intervention en matière de violence entre partenaires intimes* sera soutenue par un investissement de 900 000 dollars.
- Les Services des poursuites publiques du Nouveau-Brunswick créent une nouvelle unité spécialisée dans les poursuites concernant les infractions criminelles de violence familiale et de violence entre partenaires intimes financée par le gouvernement.

Décembre 2017

- Le gouvernement publie un examen initial de la GRC et des services de police municipaux sur la façon dont les cas de violence sexuelle sont traités et annonce qu'il a formé un groupe d'intervenants pour étudier les possibilités d'améliorer les interventions par les services de police dans les cas de crimes sexuels.

Janvier 2018

- Le gouvernement publie son Plan d'action pour les services de garderie éducatifs.
- Février 2018
- L'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées tient une audience communautaire à Moncton.

Février 2018

- L'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées tient une audience communautaire à Moncton.

Mars 2018

- La *Loi sur les normes d'emploi* est modifiée pour inclure des congés pour violence familiale, violence entre partenaires intimes et violence sexuelle, ainsi que pour protéger l'emploi des personnes qui s'absentent pour prendre soin d'un membre de leur famille (ces congés ne sont pas disponibles immédiatement, puisque les règlements pertinents doivent être élaborés).
- La *Loi sur les assurances* est modifiée pour protéger les coassurés des polices d'assurance-habitation non responsables dans les cas de violence entre partenaires intimes et de dommages matériels.
- Un rapport d'étape, intitulé *Ensemble pour vaincre la pauvreté : le plan d'inclusion économique et social du Nouveau-Brunswick, 2014-2019* est publié.
- Le gouvernement annonce un investissement de 12 millions de dollars pour augmenter le taux horaire (de 25 cents à 1 dollar) pour quelque 10 000 travailleurs des services sociaux du Nouveau-Brunswick à compter du 1^{er} avril.
- L'Assemblée législative ajoute un « Code de déontologie et d'exercice du mandat parlementaire » au Règlement de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick.

**Cette chronologie n'est pas exhaustive et exclut en grande partie les investissements des programmes, sauf s'ils sont consacrés à des services entièrement nouveaux. Quand des engagements sont pris pour de nouveaux programmes qui sont mis en œuvre au cours du même exercice, seule la date de leur mise en œuvre est incluse. Quand un projet de loi est déposé et adopté au cours du même exercice financier, seule la date de son adoption ou de son entrée en vigueur est mentionnée. Les annonces de financement faites à la fin de l'année fiscale 2017-2018 en prévision du budget 2018-2019 ne font pas partie de cette chronologie.*

Message des coprésidentes



Tout au long de 2017-2018, le Conseil a poursuivi son évolution pour devenir un organisme consultatif public indépendant pleinement opérationnel. Une étape essentielle dans cette évolution a été la proclamation de la *Loi créant le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick* en mai 2017. Avec cette proclamation, la Loi est entrée en vigueur et le Conseil est devenu enfin véritablement indépendant.

Au cours de cette année, le Conseil a fait des recommandations et des commentaires publics sur les questions d'importance pour l'égalité des femmes à une fréquence supérieure à celle des années précédentes. Plusieurs

progrès législatifs importants ont été réalisés pour l'égalité des femmes, en particulier au niveau de la violence fondée sur le genre et des modifications du financement public des partis politiques pour les inciter à recruter et à soutenir un plus grand nombre de candidates. Des progrès ont également été réalisés dans les soins de santé. Le Nouveau-Brunswick a été la première province à s'engager à financer au moyen de fonds publics les ordonnances prescrivant le Mifegymiso (le médicament employé dans les avortements non chirurgicaux) et la province s'est également enfin dotée d'un site de démonstration pour les sages-femmes qui commence à accepter des clients. Un plan visant à augmenter l'investissement des fonds publics dans les services de garderie éducatifs a été dévoilé.

Le Conseil a également donné la priorité à l'engagement public. Par l'entremise de notre initiative Résonances, nous avons avant tout écouté directement les témoignages des femmes sur les enjeux ayant une incidence sur leur vie et qui doivent être abordés pour améliorer la vie des femmes en tant que groupe au Nouveau-Brunswick. Avec Résonances, nous avons également créé explicitement un espace pour écouté les personnes trans et non binaires de tous les genres. Dans ce travail, nous avons veillé à permettre aux personnes de raconter leurs histoires et de présenter leurs priorités et leurs idées dans leurs propres mots. Nous avons également recueilli de l'information auprès des organismes qui servent et soutiennent les femmes et qui défendent leurs intérêts. Au bout du compte, nous avons été à l'écoute de plus de 1 400 personnes et 35 organismes et initiatives du Nouveau-Brunswick.

Finalement, le Conseil a continué de bâtir les fondements d'une solide gouvernance interne. Ce travail a eu lieu lors de réunions du Conseil, de travaux de comités et de l'élaboration de documents et de politiques d'orientation internes.

Vous pourrez vous informer sur ce travail, entre autres, dans le présent rapport. C'est avec plaisir que nous vous présentons ce que le Conseil a accompli en 2017-2018.

Two handwritten signatures in black ink. The first signature is 'Jody Dallaire' and the second is 'Jennifer Richard'.

Jody Dallaire et Jennifer Richard
Coprésidentes du Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick*

*Coprésidentes à la publication du présent rapport.

Membres et personnel

Membres

Membres 2017–2018

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)
- Centre Muriel McQueen Fergusson (représenté par Rina Arseneault)
- New Brunswick Aboriginal People's Council (représenté par Wendy Wetteland)
- 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)
- Saint John Women's Empowerment Network (représenté par Joanne Britton)
- YWCA Moncton (représenté par Jewell Mitchell)

Individus

- Martine Marchand
- Patricia Morris
- Madeleine Nickerson
- Noëlla Richard
- Louisa Seales
- Constance Sewell
- Paulette Sonier Rioux
- Phylomène Zangio

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

En mai 2017, Jewell Mitchell a remplacé Jennifer Richard en tant que coprésidente du conseil qui s'exprime principalement en anglais. Elle et Jody Dallaire ont siégé à titre de coprésidentes pour le reste de l'année 2017-

2018. En ce qui concerne leurs responsabilités à titre de coprésidentes, elles ont occupé ces fonctions à titre individuel et non comme représentantes de leur organisation.

Pendant l'exercice de 2017-2018, les mandats du Centre d'aide en cas d'agression sexuelle de Fredericton, du Centre Muriel McQueen Fergusson et de Phylomène Zangio ont pris fin. Le Centre d'aide en cas d'agression sexuelle de Fredericton a été nommé pour un deuxième mandat et le New Brunswick Aboriginal People's Council, Martine Marchand, Patricia Morris et Louisa Seales ont été nommés pour la première fois. Ces changements ont pris effet en janvier 2018.

Personnel

Le conseil a continué à accomplir ses activités au moyen d'un petit effectif pendant 2017-2018.

- Beth Lyons – directrice générale
- Linda Landry-Guimond – gestionnaire du bureau
- Erin Whitmore – agente de la recherche et des politiques (jusqu'en mars 2018)
- Brit Mockler – agente de mobilisation publique (jusqu'en mars 2018)

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 coeur 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.

Enjeux

Loi sur les droits de la personne

Les changements à la *Loi sur les droits de la personne* de la province, adoptés en 2016-2017, sont entrés en vigueur en 2017-2018. Les modifications ont ajouté l'identité ou l'expression de genre et la situation de famille à la liste des motifs de discrimination illicites et ont modernisé le libellé sur les incapacités. Le Conseil a réitéré qu'il était heureux des modifications et a souligné qu'elles n'incluaient pas une définition rigide de la famille et laissaient plutôt le concept ouvert à l'interprétation d'après la jurisprudence récente.

Les femmes en politique

Les modifications de la *Loi sur le financement de l'activité politique* qui ont été déposées en 2016-2017 sont entrées en vigueur en 2017-2018. Le Conseil a soutenu ces modifications qui faisaient suite aux recommandations de la Commission sur la réforme électorale et qui instaure une incitation financière afin que les partis soutiennent des candidates dans les élections provinciales. Selon la loi, les partis politiques reçoivent des fonds publics selon le nombre de votes obtenus par leurs candidats lors des élections provinciales précédentes. Avec le nouvel incitatif, les votes reçus par les candidates correspondront à une fois et demie ceux reçus par les candidats pour fin de calcul du financement.

La violence en tant que danger en milieu de travail

Le Conseil a soutenu la décision du gouvernement de modifier les règlements pris en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* pour inclure la violence en tant que danger en milieu de travail. Le conseil a suggéré au gouvernement qu'un plan d'action afin d'appuyer l'intégration de ces changements dans la Loi et dans les milieux de travail du Nouveau-Brunswick sera nécessaire. Ceci comprendrait de s'assurer que Travail sécuritaire NB ainsi que les employeurs reçoivent l'appui nécessaire afin de mettre en place les changements requis, en plus d'éduquer le public dans le but d'adresser les attitudes sociétales qui, trop souvent, considèrent la violence comme faisant simplement partie du travail. Les projets de règlements n'ont pas été publiés cette année.



L'analyse comparative selon le genre dans les prises de décisions du gouvernement

Le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick a félicité le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) pour la diffusion publique d'un outil d'analyse comparative selon le genre (ACG), qui sert à identifier et atténuer les éventuelles répercussions selon le genre des initiatives qu'il élabore. Le Conseil a aussi recommandé des prochaines étapes pour la diffusion de renseignements additionnels, ce qui comprend :

- le partage des circonstances dans lesquelles le GNB a recours à l'ACG dans le processus décisionnel et les situations où une décision peut être exemptée de l'obligation d'effectuer une ACG;
- le partage des mesures que le GNB a prises pour appuyer l'ACG, notamment le nombre de fonctionnaires qui sont formés à cet outil; et
- rendre public l'information découlant des processus d'ACG, tout spécialement pour des annonces importantes, comme les discours du trône et les budgets, de même que les initiatives qui comprennent une consultation avec les citoyens.

Santé génésique

Le Conseil s'est réjoui de la mise en place d'un programme qui offrira Mifegymiso (le médicament utilisé pour les avortements non-chirurgicaux) gratuitement aux personnes qui possèdent une carte d'assurance-maladie valide du Nouveau-Brunswick. Il fut la première administration du Canada à s'engager à financer l'accès au Mifegymiso au moyen de fonds publics. Le Conseil a recommandé au gouvernement d'identifier et d'aborder les écarts possibles dans la couverture (qui comprend une couverture pour les personnes nouvellement arrivées et pour les étudiantes venant d'autres provinces et territoires qui n'auraient pas de carte d'assurance-maladie). Le Conseil a aussi recommandé que le gouvernement s'assure que les patientes qui recherchent un avortement médical soient en mesure d'accéder aux échographies en temps opportun et que les médecins puissent facturer facilement et de manière appropriée l'Assurance-maladie pour les services liés à Mifegymiso.

Le Conseil a également avisé le gouvernement qu'un meilleur accès régional aux avortements chirurgicaux est nécessaire dans la province.

Le Conseil a dénoncé un dépliant politique partisan qui a été affiché à Moncton comme étant misogyne et préjudiciable à la démocratie de la province; le Conseil a aussi demandé aux chefs de tous les partis politiques de la province à en faire autant. Ce dépliant contenait une caricature de deux candidates de l'élection provinciale (dont la ministre des Finances de l'époque). Des centaines d'exemplaires du dépliant ont été affichés partout dans Moncton, y compris à proximité du domicile des deux candidates et de l'école fréquentée par l'enfant d'une des candidates.

Protection des co-assurés non responsables

La Loi sur les assurances fut modifiée afin d'aborder les clauses d'exclusion dans les polices qui pourraient empêcher le paiement lorsque la perte ou les dommages matériels découlent d'un acte intentionnel ou criminel commis par toute personne assurée aux termes de la police. Ces modifications protègent les co-assurés souscrivant des polices d'assurance-habitation qui ne sont

pas responsables des dommages matériels qui sont liés à des cas de violence entre partenaires intimes. Le Conseil a soutenu cette réforme et a également avisé le gouvernement que du travail reste à faire pour s'assurer que l'enquête des sinistres reconnaît la dynamique unique de la violence entre partenaires intimes et les complexités entourant la coercition et les effets des traumatismes.

Poursuites concernant les infractions criminelles de violence familiale et de violence entre partenaires intimes

Le Conseil a exprimé son appui envers la décision prise par les Services des poursuites publiques de créer une nouvelle unité spécialisée dans les poursuites d'infractions pénales qui comprennent les cas de violence familiale et entre partenaires intimes. Le Conseil a aussi reconnu la décision du gouvernement de financer cette unité.

Loi sur les normes d'emploi

La Loi sur les normes d'emploi fut mise à jour afin de créer un nouveau congé pour les employés dans des situations de violence familiale, de violence entre partenaires intimes et de violence sexuelle ainsi que d'offrir une protection d'emploi aux personnes qui s'absentent du travail pour prendre soin d'un membre de leur famille. Ces congés n'ont pas été rendus disponibles en 2017-2018 puisque les règlements connexes restaient à élaborer.

Quand il a été annoncé pour la première fois par le gouvernement, ce nouveau type de congé lié à la violence ne s'appliquait qu'aux cas de violence familiale et de violence entre partenaires intimes. Bien que le Conseil ait accueilli cette nouvelle favorablement, il a avisé le gouvernement d'élargir le champ d'application afin de rendre admissible la violence selon le genre commise hors du contexte d'une relation familiale ou intime actuelle (p. ex. : violence sexuelle commise par des connaissances ou des inconnus). Finalement, le gouvernement a enfin déposé un projet de loi qui comprenait la violence familiale, la violence entre partenaires intimes et la violence sexuelle.

Le Conseil a également conseillé au gouvernement de rendre compte au public des résultats de sa consultation publique de 2016 sur la modification de la *Loi sur les*

normes d'emploi afin que les travailleuses et travailleurs d'approche et les autres travailleuses et travailleurs embauchés dans une maison privée ne soient plus exclus des protections de la Loi.

Code de déontologie de l'Assemblée législative

À la suite d'un communiqué de presse du gouvernement détaillant les mesures qu'il avait prises et qu'il continuerait de prendre pour prévenir la violence et le harcèlement en milieu de travail, le Conseil a recommandé au gouvernement de clarifier publiquement quelles politiques et quels processus connexes les députés, les membres du personnel politique et le personnel de l'Assemblée législative doivent respecter et auxquels ils peuvent faire appel pour obtenir du soutien s'ils sont victimes de harcèlement et de violence dans leur milieu de travail. À ce moment-là, le Conseil a aussi suggéré au gouvernement de fournir au public une mise à jour sur l'élaboration d'un code de conduite pour les membres de l'Assemblée législative (tel que promis par le gouvernement dans sa réponse à la Commission sur la réforme électorale au sujet de leurs recommandations de 2017) et d'inclure dans la mise à jour si l'analyse comparative selon le genre fut utilisée dans ce travail.

Plus tard dans l'année, le président de la Chambre a fait l'objet d'une allégation de harcèlement et l'Assemblée législative a par la suite adopté un code de conduite qui fait brièvement référence au harcèlement. Aucune information sur l'utilisation de l'analyse comparative selon le genre dans l'élaboration de ce code n'a été rendue publique.

Violence sexuelle dans les établissements postsecondaires

Pour donner suite à une motion de l'opposition, le Conseil a recommandé au gouvernement de considérer un projet de loi exigeant que les institutions postsecondaires élaborent des politiques indépendantes pour lutter contre la violence sexuelle sur les campus. Le Conseil a aussi recommandé que si ce genre de projet de loi devrait être exploré, il faudrait qu'il implique une consultation rigoureuse et exhaustive avec les intervenants, incluant les étudiantes, le personnel et les administrateurs du milieu universitaire et collégial, et les organismes communautaires ayant de l'expérience sur place en matière de violence sexuelle.

Interventions des services de police à la suite des signalements de violence sexuelle

Le Conseil a accueilli favorablement la diffusion publique du gouvernement d'un examen initial des services de la GRC et de la police municipale sur les incidents de violence sexuelle qui sont signalés au Nouveau-Brunswick et jugés non fondés. Le Conseil a été également heureux de l'engagement du gouvernement de prendre d'autres mesures, dont la formation d'un groupe d'intervenants par le ministère de la Justice et de la Sécurité publique pour étudier les possibilités d'améliorer les interventions par les services de police dans les cas de crimes sexuels. Le Conseil est membre de ce groupe d'intervenants.



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 adoptée en 2016-2017, mais n'entrera pas en vigueur avant 2018-2019. En 2017-2018, cependant, les modifications nécessaires ont été apportées à la *Loi sur l'organisation judiciaire* afin de permettre la nomination d'agents décisionnaires en intervention d'urgence, dans le cadre du processus à suivre pour obtenir des ordonnances d'intervention d'urgence en vertu de la *Loi sur l'intervention en matière de violence entre partenaires intimes*. Le gouvernement a également annoncé que la mise en œuvre des mesures prévues dans la *Loi sur l'intervention en matière de violence entre partenaires intimes* sera soutenue par un investissement de 900 000 dollars.

Garde d'enfants

En août, le gouvernement a annoncé qu'il avait signé un accord bilatéral d'une durée de trois ans sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants avec le gouvernement fédéral. En vertu de cet accord, les gouvernements fédéral et provincial investiront respectivement approximativement 30 millions de dollars et 41 millions de dollars pour améliorer l'apprentissage et la garde des enfants d'âge préscolaire dans la province. Après l'annonce d'août, le gouvernement a dévoilé au coup par coup des détails sur les investissements qui ont conduit à la publication d'un plan complet en janvier, intitulé *Donnons à nos enfants une longueur d'avance... dès le départ : Plan d'action pour les services de garderie éducatifs*.

Le Conseil a accueilli favorablement ce plan d'action et a signalé quelques sujets de préoccupation, notamment :

- la mise en place des désignations Centre de la petite enfance créées par le Plan devrait être assurée de manière équitable;
- le coût de la garde des enfants d'âge scolaire non pris en compte dans le calcul des subventions et du plafond des frais (quoique le financement des services de garde pour les enfants d'âge scolaire était en dehors du champ d'application de l'accord bilatéral, le coût de ce service pour les familles pourrait tout de même être considéré lors du calcul des subventions et des plafonds relatifs aux coûts pour les enfants d'âge préscolaire);
- le manque de mesures incitatives à la création de places pour le groupe des nourrissons les plus jeunes;
- la nécessité d'avancer sur la voie d'un modèle de gouvernance sans but lucratif.

En décembre, le gouvernement a annoncé qu'il investirait 28 millions de dollars sur 4 ans pour augmenter les salaires des éducateurs qualifiés de la petite enfance. Le Conseil a félicité le gouvernement d'avoir reconnu l'importance d'aborder la question des salaires dans ce secteur afin de faire progresser les services de garderie, mais a fait remarquer que, selon les augmentations annoncées par le gouvernement, les éducateurs des services de garderie éducatifs du Nouveau-Brunswick recevront en 2022-2023 un salaire légèrement supérieur à la moyenne canadienne du secteur en 2017, et que ce salaire serait inférieur d'environ un dollar au salaire équitable établi pour ce type de travail en 2012, selon la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick.

De plus, comme cette annonce était en dehors de la portée du Plan d'action, elle constituait, dans la pratique, un engagement électoral pour l'élection provinciale à venir en 2018.



Plan pour les familles

En juin 2017, le gouvernement a fini de rendre publics les différents piliers de son *Plan pour les familles*, dont l'un d'eux est le pilier sur l'égalité des femmes (ces piliers découlaient des consultations au sujet du document-cadre du *Plan pour les familles* publié l'année précédente par le gouvernement). En réponse à ce rapport, le Conseil a recommandé que le gouvernement approfondisse plusieurs mesures faisant partie du Plan, notamment l'équité salariale dans le secteur privé et faciliter l'accès à des services de garde d'enfants abordables et de qualité. Le Conseil a également fait savoir au gouvernement que l'engagement du Plan d'accroître la prestation de services de santé et de soins aux aînés du Nouveau-Brunswick à domicile et dans la collectivité doit tenir compte des difficiles conditions de travail des fournisseurs de soins professionnels, dont leurs bas salaires et leurs conditions de travail précaires.

Mobilisation du public

Quand le Conseil est enfin devenu totalement indépendant et opérationnel en 2017-2018, la mobilisation du public était sa principale priorité.

Le Conseil voulait écouter directement les femmes et les organisations de la province au sujet des enjeux qui ont une incidence sur l'égalité des femmes au Nouveau-Brunswick. Bien que cette initiative était axée principalement sur les femmes, le Conseil voulait également entendre ce qu'avaient à dire les membres de toutes les minorités de genre, y compris ceux qui ne sont pas des femmes. L'initiative d'engagement public qui en est ressortie a été nommée Résonances.

Un des objectifs de Résonances était de fournir un compte rendu de ce que le Conseil avait entendu. Ce compte rendu éclairerait le travail du Conseil à l'avenir, notamment en l'aidant à définir des domaines prioritaires sur lesquels il faut porter une attention et formuler des recommandations au gouvernement. Ce compte rendu serait également présenté au gouvernement et rendu public à titre de ressource.



La collecte des données s'est déroulée de trois manières d'octobre 2017 à février 2018 :

- un sondage en ligne;
- un nombre limité de groupes de discussion avec des femmes (afin d'enrichir la collecte de données en sollicitant des populations de femmes moins susceptibles de remplir le sondage en ligne);
- une journée avec des organisations et des initiatives.

La collecte des données a été guidée par les engagements suivants :

- émettre le moins d'hypothèses possible;
- rassembler des données démographiques et qualitatives;
- demander aux participants de nous raconter leurs propres expériences vécues ainsi que leurs préoccupations concernant les femmes ou les personnes appartenant à des minorités de genre en tant que groupes;
- encourager les participants à communiquer avec leurs mots et selon leur propre niveau de confort;

- en apprendre davantage sur les défis ainsi que sur les solutions potentielles et les expériences positives;
- assurer un espace qui permet l'expression des expériences et des préoccupations fondées sur la race, l'ethnicité, la langue, l'orientation sexuelle, l'habileté, le revenu, etc.; et
- fournir aux participants des renseignements sur la façon dont nous allons utiliser, conserver et protéger leurs données

Les données de plus de 1 400 réponses de personnes et contributions de plus de 35 organisations et initiatives ont été analysées. Bien que les résultats de Résonances n'aient pas été rendus publics au cours de l'exercice financier de 2017-2018, ils sont maintenant consultables à l'adresse suivante : www.resonatenbresonances.ca

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

Au sujet de la diversité de genre

Les minorités de genre incluent 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 qui appartiennent à des minorités de genre, qu'elles soient femmes ou non, doivent composer avec des défis qui prennent racines 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.

Afin de faciliter ce travail, nous avons proposé deux versions de notre sondage en ligne : l'une rédigée en utilisant un langage à l'intention des femmes, l'autre en utilisant un langage inclusif selon le genre. Les personnes pouvaient choisir de remplir la version avec laquelle elles étaient le plus à l'aise.

Réunions et comités

Réunions

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.

En 2017–2018, le conseil a tenu quatre réunions :

- en avril, à Tracadie;
- en novembre, à Fredericton;
- en mars, à Dieppe;
- en mars, par téléconférence.

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

Comités

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. En 2017–2018, les comités suivants ont été actifs :

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

Gouvernance

Loi créant le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick

En mai 2017, la *Loi créant le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick* a été proclamée et est entrée en vigueur. Les règlements administratifs que le Conseil avait préparés et soumis au gouvernement l'année précédente sont également entrés en vigueur à la proclamation de la Loi.

La *Loi* a été adoptée à la demande du Conseil qui souhaitait l'enchâssement de son mandat et de son indépendance et pour aborder les défis administratifs qui l'empêchaient de devenir pleinement opérationnel.

Aux termes de la *Loi*, le Conseil est un organisme d'étude et de consultation dont les objectifs sont les suivants :

- A. être un organisme indépendant qui fournit au ministre des conseils sur les questions qui revêtent une importance pour les femmes et qui concernent leur égalité réelle;
- B. attirer l'attention du gouvernement et du public sur les questions qui intéressent et préoccupent les femmes et qui concernent leur égalité réelle;
- C. inclure et mobiliser les femmes d'identités, d'expériences et de communautés diverses, les groupes de femmes et la société en général;
- D. agir de façon stratégique et fournir des conseils sur les questions d'actualité et d'avenir;
- E. représenter les femmes du Nouveau-Brunswick.

Mission et vision

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 où l'égalité entre les genres est bien réelle et profondément enracinée.

Normes opérationnelles

Les normes opérationnelles du conseil abordent les points suivants :

- mandat, mission et vision;
- interaction avec le gouvernement;
- membres;
- coprésidentes;
- réunions;
- prise de décisions;
- rôle et responsabilités de la directrice générale;
- gestion financière;
- langue;
- recherches, projets, initiatives et travaux en cours; et
- engagement externe.

Dans les cas où le gouvernement dispose déjà d'une politique qui aborde une question incluse dans nos normes, nos normes reflèteront la politique et offriront une direction plus précise.

En 2017-2018, le Conseil a adopté des normes mises à jour qui avaient été préparées l'année précédente. Ces mises à jour ont harmonisé les normes avec la *Loi créant le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick* et tiennent compte des évolutions des méthodes de travail du Conseil.

Comme ces normes sont plutôt à un haut niveau, elles requièrent la mise sur pied de politiques et de documents d'orientation connexes plus détaillés. En 2017-2018, Le Conseil a mis à jour des politiques internes sur le remboursement des membres et le document d'orientation sur les membres (en ajoutant notamment des sections sur le rôle des coprésidentes et une stratégie d'appel d'adhésion dirigée par le Conseil).

Ces normes prévoient également qu'un protocole d'accord est nécessaire entre le Conseil et le gouvernement. Le travail sur ce document a commencé l'année précédente et il a été signé en novembre 2017.

À la fin de l'année, le Conseil a examiné sa conformité aux normes opérationnelles pour déterminer les domaines exigeant son attention, ainsi que les autres changements nécessaires aux normes afin de mieux représenter la méthode de travail du Conseil.

Appel d'adhésion

Au début de 2017-2018, le Conseil a procédé à un appel d'adhésion. Avec l'appui du Bureau du Conseil exécutif, le Conseil a préparé et effectué l'appel d'adhésion. Le Conseil a reçu directement toutes les déclarations d'intérêt et a délégué leur examen à un comité composé d'une coprésidente (Jewell Mitchell), de deux membres du Conseil (Line Doiron et Phylomène Zangio) et de deux membres externes (Amanda LeBlanc et Adrienne O'Pray). La directrice générale y a participé en tant que membre d'office. En plus de la force des candidatures, le comité a tenu compte également de ce qui suit lors de l'examen des soumissions:

- le Conseil doit être composé de membres provenant surtout d'organisations;
- la composition actuelle des membres du Conseil et si l'ajout d'une candidate contribuera à établir l'équilibre linguistique et régional et /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 mai 2017 et les nominations ont été effectuées en janvier 2018.

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 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.

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

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

État des dépenses par poste budgétaire par exercice terminé le 31 mars 2018		
	Budget (\$)	Dépenses réelles (\$)
Frais de personnel	296 410	266 992.87
Autres services	122 744.00	97 835.23
Documents et fournitures	3 500	2 442.85
Biens et équipement	750	1 472.36
TOTAL	423 404.00	368 743.31