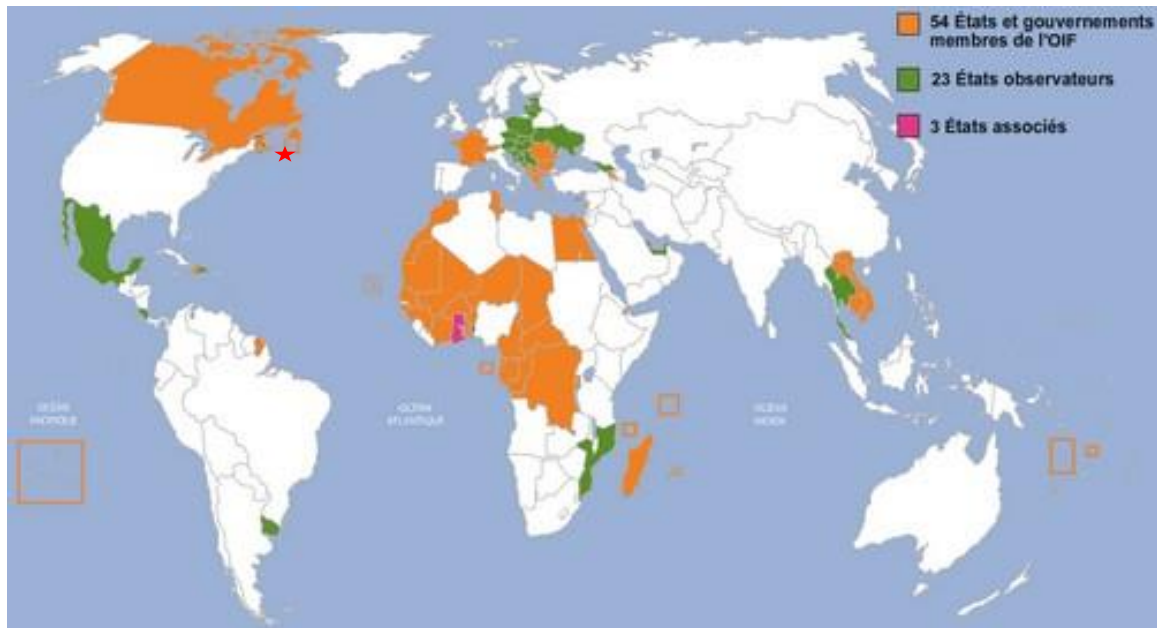




Réseau francophone
pour l'égalité
Femme+Homme



CANADA NOUVEAU-BRUNSWICK



Pour l'Egalité Femme - Homme



TABLEAU DE LA SITUATION DE L'EGALITE FEMME/HOMME

Le Nouveau-Brunswick est l'une des dix provinces canadiennes. D'une superficie de 71 355 km², la province est aussi grande que la Belgique et les Pays-Bas réunis. Le Nouveau-Brunswick compte 772,094 d'habitants dont près du tiers de la population est constituée de francophones (32,4). C'est d'ailleurs la seule province à être officiellement bilingue, c'est-à-dire que les deux langues ont un statut égal. Les francophones de cette province, notamment les Acadiens, ont connu une histoire mouvementée marquée d'incessants conflits¹.

¹ <http://www.axl.cefan.ulaval.ca/amnord/nbrunswick.htm>

Le pays a adhéré à de nombreux instruments internationaux instaurant l'égalité femmes-hommes, parmi lesquels :

INSTRUMENTS INTERNATIONAUX	CEDEF/CEDAW	Date de signature : 17 Juillet 1980
		Date de ratification : 10 Décembre 1981
	PROTOCOLE A LA CEDEF	Date de ratification : 18 Octobre 2002
	PIDESC	Date de ratification : 19 Mai 1976
	CDE	Date de signature : 28 Mai 1990
		Date de ratification : 13 Décembre 1991
	RESOLUTION 1325 ET SUIVANTES	Adhésion
	DECLARATION DE BEIJING ET PROGRAMME D'ACTION DE LA QUATRIEME CONFERENCE MONDIALE SUR LES FEMMES	Adhésion
CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES NATIONS UNIES (ECOSOC), Commission de la Condition de la Femme. RESOLUTION : « Mettre fin à la mutilation génitale féminine ».	Adhésion	
INSTRUMENTS REGIONAUX	LA DECLARATION AMERICAINE DES DROITS ET DEVOIRS DE L'HOMME Adoptée en 1948	Adhésion

ETAT D'HARMONISATION DE LA LEGISLATION NATIONALE AVEC LES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

Par la constitution, le parlement du Canada obtient le pouvoir de légiférer sur un certain nombre de compétences exclusives, notamment la défense, les communications et la propriété intellectuelle. Les compétences exclusives du Nouveau-Brunswick incluent

l'éducation et la santé. Autres compétences sont partagées, notamment l'agriculture, les transports et l'immigration.

Le Canada étant une fédération, sa Constitution est constituée d'un ensemble de droits fondamentaux et de règles qui définissent les principes politiques, les institutions, les pouvoirs ainsi que les responsabilités du fédéral et des provinces. La constitution canadienne est composée principalement de la Loi constitutionnelle de 1867, de la Loi constitutionnelle de 1982 et de son annexe, comportant une trentaine de lois et décrets.

La constitution néobrunswickoise est elle-même composée des dispositions de la constitution canadienne qui concernent les provinces canadiennes en général et le Nouveau-Brunswick en particulier, des lois organiques provinciales relatives à la répartition des pouvoirs de la province et des droits des personnes, la plupart des conventions constitutionnelles touchant les rapports entre la Couronne du Canada, l'Exécutif et le Parlement, les règles de commonlaw sur la prérogative royale exercée par le lieutenant-gouverneur du Nouveau-Brunswick ainsi que de la jurisprudence des tribunaux du Nouveau-Brunswick et du Canada.

La Charte canadienne des droits et libertés est la première partie de la Loi constitutionnelle de 1982, texte fondamental de la Constitution canadienne du 17 avril 1982. Son but est de protéger les droits des citoyens canadiens contre les actions, les politiques et les lois des gouvernements fédéraux et provinciaux, et d'unifier les Canadiens autour d'un ensemble de valeurs qui incarnent ces droits.

En 1953, le Canada adopte la Loi canadienne sur les justes méthodes d'emploi.

En 1956, le gouvernement fédéral adopte la Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes.

En 1986, le gouvernement fédéral adopte la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

ETAT DE MISE EN ŒUVRE DES TEXTES SUR L'ÉGALITÉ FEMME
HOMME : MÉCANISMES INSTITUTIONNELS, AVANCÉES ET OBSTACLES
DANS DIFFÉRENTS DOMAINES

Pour la mise en œuvre des textes visant à l'égalité femmes-hommes, le pays s'est doté de plusieurs mécanismes institutionnels.

Mécanismes institutionnels

La Loi sur les droits de la personne du Nouveau Brunswick est mise en application par la Commission² des droits de la personne du Nouveau Brunswick. La Commission des droits de la personne est un organisme gouvernemental qui fait la promotion de l'égalité, en plus d'enquêter et d'essayer de résoudre les plaintes relatives à la discrimination et au harcèlement. C'est une loi provinciale qui interdit la discrimination et le harcèlement dans les secteurs de l'emploi, du logement, des services publics, (par exemple, les écoles, les magasins, les motels, les hôpitaux, les services de police et la plupart des services gouvernementaux), de la publicité et de certaines associations.

En mars 2017, un projet de loi est déposé dans le but de modifier la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick afin d'y ajouter l'identité ou l'expression de genre ainsi que la situation de famille à la liste des motifs de discrimination interdits³.

La Direction de l'égalité des femmes du Bureau du Conseil exécutif a été établie afin de promouvoir l'égalité entre les sexes, de réduire la discrimination systémique et de fournir à la ministre responsable de l'Égalité des femmes, de même qu'au gouvernement, des conseils et un soutien sur des questions d'importance pour les femmes. Elle coordonne également la mise en œuvre des mesures et des initiatives gouvernementales ayant trait à la sécurité personnelle, économique et sociale des femmes.

² Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

³ Conseil des femmes du Nouveau Brunswick : rapport annuel 2016-2017

Le Groupe de travail sur la traite de personnes au Nouveau-Brunswick a pour mandat de sensibiliser les citoyens de la province à la question de la traite de personnes au Canada ainsi qu'à l'international. Depuis 2005, le Groupe comprend des représentants des services aux victimes, des services de police, de ministères gouvernementaux et de groupes communautaires.

AVANCEES ET OBSTACLES DANS DIFFERENTS DOMAINES

Malgré l'existence du cadre juridique, de mécanismes institutionnels mis en place pour rendre effective l'instauration de l'égalité femmes-hommes au Canada Nouveau Brunswick et des avancées notoires, il existe encore, dans divers domaines, de nombreux obstacles qui freinent l'atteinte de cet objectif.

➤ Santé et social

- **LES AVANCÉES**

Dans son rapport annuel 2016-2017, le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick (anciennement le Forum de concertation des voix des femmes du Nouveau-Brunswick) a favorablement accueilli le changement de politique du gouvernement afin d'inclure la chirurgie de confirmation de genre à la liste des services assurés par l'Assurance-maladie⁴. Cela permet aux personnes transgenres de modifier leur certificat de naissance afin de le faire correspondre à leur identité de genre.

Le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick a été créé en 2014 afin de favoriser l'égalité des femmes et des filles au Nouveau-Brunswick, de fournir au gouvernement des conseils sur les questions d'importance pour les femmes et d'attirer l'attention du public sur les questions qui intéressent et préoccupent les femmes.

Un programme de subvention des garderies permet aux familles à faibles revenus de bénéficier, selon le niveau de revenu, de la gratuité ou d'une réduction des frais, pour faire garder leurs enfants dans les garderies qui respectent certaines normes imposées par le

gouvernement provincial. En janvier 2019, le premier ministre a annoncé la poursuite de ce programme⁵.

En 2017, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a mis en place un plan pour les familles. Dans ce plan, un chapitre est consacré à « faire progresser l'égalité des femmes ». Parmi les mesures retenues, on trouve l'amélioration de l'accès à des garderies abordables et de qualité⁶.

- **LES OBSTACLES**

En 2009, 55% des avortements obtenus par les Néo-brunswickoises avaient été pratiqués par l'unique clinique privée du Nouveau Brunswick qui pratique l'avortement et 45% dans un hôpital. En octobre 2019, cette clinique de Fredericton a fermé. Il ne reste donc plus que trois hôpitaux qui pratiquent l'avortement au Nouveau Brunswick, rendant encore plus difficile l'accès à l'avortement pour toutes les femmes⁷. La conséquence de cet accès limité est que le taux d'avortements au Nouveau-Brunswick est bien inférieur au taux national, et ce pour tous les groupes d'âge. En 2018, on comptait 5,4 avortements pour 1 000 femmes âgées de 15 à 44 ans, comparativement à 13,1 au Canada⁸.

En 2017, l'accès à la pilule abortive a été facilité au Canada ; cependant, seul 14 médecins du Nouveau-Brunswick se sont inscrits à la formation permettant de la prescrire⁹.

⁴ Gouvernement du Nouveau-Brunswick : [Chirurgie de changement de genre](#)

⁵ Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick : [les services de garde](#)

⁶ Gouvernement du Nouveau-Brunswick : [Plan pour les familles p 7](#)

⁷ La Presse.ca : [fermeture de l'unique clinique d'avortement au Nouveau Brunswick](#)

⁸ Calcul obtenu à partir des données de [statistiques Canada](#) pour les données sur la population et des données de la coalition pour le droit à l'avortement au Canada (CACRC) [statistiques avortement mise à jour 30 janvier 2019](#)

⁹ Action Canada for sexual health and rights : [Transformative abortion drug not making inroads into New Brunswick](#)

➤ Éducation et Culture

- LES AVANCÉES

D'après le rapport 'Profil égalité 2016, femmes du Nouveau-Brunswick', les femmes représentent 57% des personnes inscrites à l'université en 2014-2015. Ce taux est stable depuis 2010-2011.

28% des femmes autochtones du Nouveau-Brunswick détenaient un diplôme d'études secondaires en 2011, contre 26% pour les hommes¹⁰.

- LES OBSTACLES

En 2012/13, les femmes représentaient 58% des étudiants universitaires à temps plein au Nouveau-Brunswick, mais l'on déplore leur sous-représentation dans des filières comme le génie civil, les sciences appliquées ainsi qu'en mathématiques et les sciences physiques¹¹.

➤ Participation politique des femmes

- LES AVANCÉES

En janvier 2017, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a dévoilé son document cadre « plan du Nouveau-Brunswick pour les familles ». La partie consacrée à la progression de l'égalité des femmes comprend des mesures visant à accroître la participation des femmes dans la vie politique et à des postes de direction dans le secteur privé ainsi qu'à réduire l'inégalité salariale¹².

- LES OBSTACLES

En 2018, le dévoilement de l'initiative « Femmes pour le 50 % » devait permettre d'accroître le nombre de femmes se présentant à l'élection provinciale. Ce sont finalement

¹⁰ Gouvernement du Nouveau-Brunswick : [Profil égalité 2016 : femmes du Nouveau-Brunswick p21](#)

¹¹ Gouvernement du Nouveau-Brunswick : [profil égalité : femmes du Nouveau Brunswick – 2016 p27-31](#)

¹² Gouvernement du Nouveau-Brunswick : [Plan pour les familles p 5](#)

35% des candidats à l'élection de 2018 qui ont été des femmes, contre 32% aux élections de 2014¹³. Ce sont finalement 11 femmes qui seront élues, soit 22% des députés. Bien qu'encore faible, ce pourcentage dépasse celui de 2014, où 16% des députés étaient des femmes et dépasse même le record de 18% atteint en 1999¹⁴.

Aux élections fédérales de 2019, deux femmes seulement ont été élues dans les dix circonscriptions du Nouveau-Brunswick¹⁵. On note une plus forte présence féminine dans les conseils municipaux de la province.

Les femmes sont surtout sous représentées au sein d'organismes dans les domaines du développement économique, des ressources et de l'aménagement¹⁶.

➤ Violences basées sur le genre

- LES AVANCÉES

La commission nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées a reçu pour mandat du gouvernement provincial, en vertu de la *Loi sur les enquêtes* du Nouveau-Brunswick, de mener l'enquête et de s'assurer que les familles des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées au Nouveau-Brunswick sont prises en considération. Le rapport final, déposé en 2019, saisit le témoignage de 1484 participants et de 83 experts de partout au pays, dont des membres des familles touchées, des organismes gouvernementaux et des organisations du Nouveau-Brunswick. Le gouvernement provincial s'est engagé à s'attaquer à cet enjeu et met en œuvre le *Plan du Nouveau-Brunswick pour prévenir et contrer les violences faites aux femmes et aux filles autochtones*. Les recommandations formulées dans le rapport national seront prises en compte au cours de la mise en œuvre du plan provincial.

¹³ Radio Canada : [élections 2018, les femmes encore loin des 50%](#)

¹⁴ Radio Canada : [Les Néo-brunswickois élisent 11 femmes](#).

¹⁵ Radio canada : [parité aux communes : encore du travail à faire en Atlantique](#)

¹⁶ Gouvernement du Nouveau-Brunswick : [profil égalité : femmes du Nouveau Brunswick – 2016](#)

Le Comité consultatif sur la violence faite aux femmes autochtones du Nouveau-Brunswick est formé en 2006 pour conseiller le gouvernement provincial et rallier les dirigeants autochtones à la lutte contre les violences faites aux femmes autochtones. Il a travaillé pendant des années à examiner différentes mesures pour résoudre le problème des violences faites aux femmes autochtones au Nouveau-Brunswick. Les efforts concertés du Comité, en partenariat avec le gouvernement du Nouveau-Brunswick, ont donné lieu à l'élaboration et à la publication du Plan du Nouveau-Brunswick pour prévenir et contrer les violences faites aux femmes et aux filles autochtones en décembre 2017¹⁷. Ce plan se fixe un certain nombre de résultats dans les domaines de la sensibilisation, l'éducation et la formation ; de l'intervention et du soutien ; de la violence sexuelle et de la recherche et collecte de données.

En 2017, suite aux résultats d'une enquête réalisée dans tout le Canada¹⁸, le Nouveau Brunswick a rendu public les résultats, la seule province à l'avoir fait à ce moment-là. Cela a permis une prise de conscience et la mise en place de réformes au sein de la police pour une meilleure prise en charge des plaintes déposées¹⁹.

Le cadre stratégique d'action mis en place comprend en particulier un dispositif de lutte tournant autour de principes directeurs²⁰ qui orientent les décisions et les interventions relativement aux moyens de prévention et d'intervention pour contrer la violence sexuelle au Nouveau-Brunswick.

Un certain nombre d'actions soutenues par le centre d'aide en cas d'agression permet de sensibiliser la population aux violences faites aux femmes au Nouveau-Brunswick²¹. Un guide récapitule ces actions²². En janvier 2019, le conseil multiculturel du Nouveau-

¹⁷ Gouvernement du Nouveau-Brunswick : [femmes autochtones](#)

¹⁸ Doolittle, R. (2017, 3 février). Why police dismiss 1 in 5 sexual assault claims as baseless. [The Globe and Mail](#)

¹⁹ The globe and mail : [Review of sex-assault cases in New Brunswick reveals hundreds were misclassified as unfounded](#)

²⁰ Gouvernement du Nouveau-Brunswick : [Prévenir et intervenir pour contrer la violence sexuelle au Nouveau-Brunswick](#)

²¹ [Centre d'aide en cas d'agression](#)

²² [Élargir le paysage](#)

Brunswick a publié un guide de bonnes pratiques concernant les violences envers les femmes migrantes²³.

- **LES OBSTACLES**

En 2017, Une enquête réalisée par le Globe and mail a révélé qu'entre 2010 et 2014 le pourcentage de plaintes rejetées au Nouveau Brunswick est le plus élevé au Canada (32% de plaintes rejetées contre 19% en moyenne au Canada)²⁴. Les causes pour ce nombre important de rejets reposent sur le manque de connaissance des services de police sur les techniques permettant de recueillir adéquatement les plaintes (voir accès à la justice).

➤ **Accès à la justice**

- **LES AVANCÉES**

Le Tribunal chargé des causes de violence familiale à Moncton, créé en avril 2007, a eu pour effet d'augmenter le nombre de cas de violence traités en raison des suivis plus soutenus. Les données de 2011 ne comprennent pas tous les résultats des accusations posées cette année-là. En 2010, 882 accusations ont été déposées contre 581 Néo-brunswickois suite à des incidents de violences faites aux femmes. 143 peines d'incarcération ont été ordonnées pour une durée moyenne de 120 jours.

Le taux de condamnation pour agression sexuelle au Nouveau-Brunswick dépassait le double de la moyenne canadienne, soit 56 % comparativement à 25% au Canada en 2009-2010.

²³ Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick : [La violence familiale et conjugale faite aux immigrantes du Nouveau-Brunswick](#)

²⁴ Doolittle, R. (2017, 3 février). Why police dismiss 1 in 5 sexual assault claims as baseless. [The Globe and Mail](#).

- **LES OBSTACLES**

En février 2017, une enquête de 20 mois du Globe and Mail dévoile que le Nouveau-Brunswick a le taux le plus élevé du pays en ce qui a trait aux agressions sexuelles jugées non fondées par les services d'agents responsables de l'application de la loi²⁵.

➤ **Accès aux ressources et secteur économique**

- **LES AVANCÉES**

La Loi de 2009 sur l'équité salariale²⁶ est entrée en vigueur en avril 2010. Elle vise à corriger une discrimination salariale systémique fondée sur le genre chez les employés dans des emplois à prédominance féminine au sein de la fonction publique. En novembre 2018, un rapport²⁷ signale que l'écart de salaires entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick a baissé entre 2010 et 2017 passant de 8,2% à 7,4%., contre 13% au Canada.

La majorité des femmes occupant un emploi demeurent concentrées dans un nombre limité de catégories de professions, surtout dans les domaines de la santé, du soutien administratif et des ventes et services. Les femmes ont augmenté leur représentation dans les postes de gestion, mais il y a encore très peu de femmes parmi les cadres supérieurs. On note peu d'amélioration dans la représentation des femmes dans les métiers, le transport et la machinerie, comme dans les occupations reliées aux sciences naturelles ou appliquées. On note des tendances semblables au niveau canadien en ce qui a trait à la branche d'activité et à la profession²⁸.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, signale en 2019 que les changements apportés à un programme qui encourage les filles à explorer une carrière dans les métiers liés aux

²⁵ Conseil des femmes du Nouveau Brunswick : [rapport annuel 2016-2017](#)

²⁶ Gouvernement du Nouveau-Brunswick : [Qu'est-ce que l'équité salariale?](#)

²⁷ Gouvernement du Nouveau-Brunswick : [rapport sur le revenu de subsistance et l'équité salariale](#)

²⁸ Gouvernement du Nouveau-Brunswick : [profil égalité : femmes du Nouveau Brunswick – 2016 p83](#)

technologies ont permis d'augmenter considérablement le nombre de filles participant à la promotion de ces programmes²⁹.

- **LES OBSTACLES**

Malgré l'avancée notée concernant la réduction de l'écart des salaires entre les hommes et les femmes, cet écart demeure important. La raison pour laquelle les femmes sont plus à risque de vivre dans l'insécurité économique, est due à la corrélation très étroite avec la dévalorisation des emplois dans des secteurs à prédominance féminine, dont les soins. Cette dévalorisation comporte une rémunération inégale pour un travail de valeur comparable accompli par des hommes dans des postes dont les exigences en éducation, en formation et en responsabilités sont les mêmes³⁰. C'est également le cas pour les femmes immigrantes en comparaison avec la population née au Canada. Elle se traduit aussi par l'absence de prestations de santé et le nombre limité de possibilités de formation ou d'éducation³¹.

Le rapport « Profil Égalité, Femmes du Nouveau-Brunswick » de 2016, publié par la Direction des questions féminines du Bureau du Conseil exécutif du Nouveau-Brunswick³² signale que, en 2006, les Néo-Brunswickoises consacraient 29 heures par semaine (4,2 heures par jour) au travail non rémunéré par opposition à 17 heures par semaine (2,5 heures par jour) pour les hommes. Sur le plan statistique, cela veut dire que les femmes ont fait 63 % du travail tandis que les hommes en ont assumé 37 %. Les statistiques canadiennes recueillies révèlent que, en 2006, 44 % des femmes par opposition à 23 % des hommes ont consacré plus de 15 heures par semaine aux tâches ménagères non rémunérées.

²⁹ Gouvernement du Nouveau-Brunswick : Communiqué : [Changements au programme visant à encourager la participation des femmes dans les métiers : un succès](#)

³⁰ Coalition pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick : [Évaluation des besoins](#)

³¹ Statistique Canada : [déclarants et répondants selon le revenu total, le sexe et l'âge](#)

³² Gouvernement du Nouveau-Brunswick : [rapport profil égalité 2016](#)

En 2019, les femmes ne sont encore que 4% parmi les professionnels des métiers qualifiés³³.

La situation financière des femmes aînées au Nouveau-Brunswick continue d'être moins bonne que celle des hommes. En 2015, 23% des femmes aînées du Nouveau-Brunswick vivaient avec un faible revenu contre seulement 17% des hommes³⁴.

RECOMMANDATIONS

Les recommandations suivantes proviennent du Regroupement Féministe du Nouveau-Brunswick. Elles ont été faites aux partis politiques lors de la campagne électorale pour les élections provinciales de 2018³⁵ :

1. Adopter une loi proactive sur l'équité salariale qui s'applique à tous les employeurs du secteur privé. L'équité salariale est atteinte lorsque les emplois à prédominance féminine sont payés au même tarif que les emplois à prédominance masculine de même valeur.
2. Établir un registre provincial des médecins et des pharmaciens disposés à prescrire la pilule abortive. Multiplier les points d'accès au service d'avortement chirurgical. Prendre en compte les réalités des communautés intersexes et trans.
3. Établir une stratégie provinciale sur la violence à caractère sexué qui comprend en particulier l'introduction de cours d'éducation sexuelle dès le primaire afin d'inculquer aux jeunes la notion du consentement.
4. Assurer une plus grande participation des femmes dans toute leur diversité au sein des structures décisionnelles (comité d'élaboration de politiques, commissions, sociétés) en privilégiant une approche systémique visant une évolution des structures de gouvernance'

³³ Gouvernement du Nouveau-Brunswick : Communiqué : [Changements au programme visant à encourager la participation des femmes dans les métiers : un succès](#)

³⁴ Radio Canada : [La situation des aînés au Nouveau-Brunswick se dégrade](#)

³⁵ Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick : [pour une société plus équitable](#)

5. Améliorer les pratiques en politique, la culture parlementaire et la représentation démocratique en révisant le système électoral
6. Encourager l'adoption de mesures favorisant l'équilibre travail famille, soit en investissant dans un système universel de garderies abordables et de qualité supérieure, qui respecte la dualité linguistique.
7. Mettre en œuvre un mécanisme de suivi permettant de mesurer les progrès par rapport à la pauvreté et à l'égalité entre les genres.
8. S'assurer que les politiques et les programmes, tels que les mesures fiscales, respectent et mettent en valeur l'autonomie financière des femmes en utilisant un processus d'Analyse inclusive selon le genre lors du processus de prise de décisions en matière de politiques publiques. L'AIG peut s'appliquer à plusieurs priorités.

Par ailleurs, la Commission de vérité et de réconciliation du Canada recommande au gouvernement provincial d'inclure la collaboration avec les partenaires en vue de mettre fin à la violence faite aux femmes et aux filles autochtones.

Documents consultés

Voir notes de bas de page.

Principalement : Gouvernement du Nouveau-Brunswick : [profil égalité : femmes du Nouveau Brunswick – 2016](#)