



RAPPORT ANNUEL

2018-2019



Coalition pour l'équité salariale
Coalition for Pay Equity



Coalition pour l'équité salariale
Coalition for Pay Equity

2019

© Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick Inc.

Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick Inc.
412-236, rue St-George,
Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 1W1
+1 506 855-0002

info@equite-equity.com
www.equite-equity.com

ISSN 2561-8822 (Imprimé)
ISSN 2561-8830 (En ligne)

Un numéro du Rapport annuel est publié chaque année,
sur papier et en ligne.

   Coalition4PENB

Conception graphique : Jean Godreau

Toutes les photos sont de la Coalition pour l'équité salariale
du Nouveau-Brunswick sauf indication contraire.

Table des matières

Message de la présidente	3
Message de la directrice générale	3
Équipe et partenaires	4
Gouvernance et orientations stratégiques	5
1 : Atteindre l'équité salariale dans les secteurs public et privé	6
2 : Conscientiser la population néo-brunswickoise et augmenter son engagement	12
3 : Soutenir l'organisme	17
États financiers	18
Remerciements	19



Message de la présidente



La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est une collectivité de personnes et d'organismes qui croient en un monde juste et équitable; un monde où la valeur du travail de toutes les personnes occupant un emploi à prédominance féminine est reconnue.

En 2019, l'équité salariale est loin d'être acquise au Nouveau-Brunswick. En effet, des milliers d'employées dans le secteur privé n'ont pas la même protection dont jouissent celles du secteur public et sont exposées à la discrimination.

Si les défis sont toujours de taille, nous avons toutefois fait du progrès cette année. Durant la dernière campagne électorale provinciale, une loi sur l'équité salariale figurait au programme de trois des cinq partis politiques et a fait l'objet des débats des chefs. De plus, un comité de la Société d'inclusion économique et sociale a recommandé l'adoption d'une loi exhaustive sur l'équité salariale dans le secteur privé.

Par ailleurs, la plupart des évaluations sur l'équité salariale effectuées en application de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* sont terminées, et le gouvernement fédéral a adopté à la fin de 2018 une loi établissant un régime proactif d'équité salariale – une avancée historique pour l'égalité homme-femme qui a eu des répercussions aux quatre coins du pays.

De concert avec nos partenaires, nous avons préconisé des investissements dans les secteurs à prédominance féminine, comme le secteur de soins et le secteur de garderies. Les hausses de salaire sont encourageantes, mais nous sommes toujours loin d'atteindre l'équité salariale dans ces secteurs où les travailleuses sont nettement sous-payées étant donné leurs compétences, leurs responsabilités, leurs efforts et leurs conditions de travail. Il faut en faire davantage!

Alors, quelles sont les prochaines étapes? **Le Nouveau-Brunswick a besoin de mesures législatives sur l'équité salariale dans le secteur privé.** Il est grand temps et nous avons le vent dans les voiles. Il faut coordonner nos efforts et mobiliser nos ressources afin d'obtenir l'appui de tous les partis politiques.

Ensemble, appuyons l'équité salariale au Nouveau-Brunswick!

Frances LeBlanc
Présidente

Message de la directrice générale



Je suis heureuse que la Coalition pour l'équité salariale puisse maintenant compter sur du financement fédéral pour deux projets clés. L'un vise à amplifier la voix des femmes pour obtenir l'équité salariale dans le secteur privé; l'autre à valoriser le travail du secteur des soins communautaires.

La campagne de financement demeure l'épine dorsale de notre stabilité financière. Les généreux dons obtenus nous permettent de promouvoir une loi pour le secteur privé, d'assurer un suivi de la mise en oeuvre de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* dans le secteur public, de raffiner notre expertise sur l'équité salariale, d'appuyer les efforts pour obtenir l'équité salariale dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral et d'assurer une gouvernance saine de notre organisme.

Mais au bout du compte, ce qui fait avancer la cause, ce sont les gens: membres, bénévoles, donatrices et donateurs, employées, partenaires, subventionnaires, stagiaires ainsi que décideuses et décideurs publics qui prennent l'équité salariale à coeur. Je salue donc toutes les personnes qui participent de près ou de loin à promouvoir l'équité salariale!

Johanne Perron
Directrice générale

« Ne doutez jamais qu'un petit nombre de citoyens résolu et réfléchis puisse changer le monde; en fait, c'est toujours de cette façon que le changement s'est produit. »

Margaret Mead

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est un regroupement de personnes et d'organismes qui fait de l'éducation et de la revendication pour l'adoption de mesures législatives adéquates afin d'assurer l'équité salariale pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs des secteurs public et privé.

L'équité salariale s'entend d'un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable. C'est un droit fondamental de la personne reconnu par plusieurs conventions et ententes internationales.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Présidente :

Frances LeBlanc

Vice-présidente anglophone :

Vallie Stearns-Anderson

Vice-présidente francophone :

Isabelle McKee-Allain

Secrétaire-trésorière :

Monique Levesque

Représentante du Nord :

Katleen Leclair-Doucet

Représentante de Kent-Miramichi :

Susie Proulx-Daigle

Représentant(e) du Sud-Est :

Alexandre Cédric Doucet, suivi de Pascale Rioux

Représentante de la capitale :

Jula Hughes

Représentante du Sud :

Carol Lynn Gamblin

Représentante de la vallée du Haut-Saint-Jean :

Lise Hitchcock

Représentante autochtone :

Wenona Labilloy

Directrice générale :

Johanne Perron

Observatrices :

Nancy Arseneau, Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Sylvia Melanson, Syndicat du Nouveau-Brunswick

Iris Lloyd, Syndicat canadien de la fonction publique du Nouveau-Brunswick

EMPLOYÉES ET STAGIAIRE

Directrice générale :

Johanne Perron

Agente d'action communautaire :

Rachel Richard

Agente de projet – secteur des soins :

Tina Poirier

Commis comptable :

Zineb Elouad

Agentes de projets étudiants :

Marie-Pier Albert (été 2018)

Catherine Roy Comeau (été 2018)

Stagiaire de travail social :

Alexandra Poirier (printemps-été 2019)

MEMBRES

La Coalition compte 800 membres individuels et 88 membres organisationnels dont des syndicats, des organismes de défense des droits des femmes ainsi que des organismes communautaires ou religieux.

BÉNÉVOLES

De nombreuses personnes contribuent bénévolement à la Coalition. Certaines siègent au conseil d'administration et au comité de financement. Certaines contribuent à des projets, prodiguent des conseils judicieux, participent aux activités éducatives, tiennent des tables d'information, écrivent des lettres d'opinion, rencontrent les décideurs et décideuses publics ou aident à la traduction. Nous les remercions toutes et tous de tout coeur.



Gouvernance et orientations stratégiques

Le Conseil d'administration suit un modèle de gouvernance stratégique. Cette année, ses comités de gestion se sont concentrés sur la mission et les statuts et règlements ainsi que les stratégies politiques de la Coalition dans un contexte changeant.

À l'automne 2018, le conseil d'administration a adopté les buts et objectifs suivants.

BUT 1. Atteindre l'équité salariale dans les secteurs public et privé

- Nous maintiendrons la pression auprès des principaux partis politiques provinciaux pour qu'ils s'engagent à adopter une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé.
- Nous développerons des relations de travail avec les fonctionnaires des ministères qui ont affaire avec l'équité salariale.
- Nous travaillerons avec le personnel, les employeurs et les clients du secteur des soins ainsi que les fonctionnaires de Développement social afin de promouvoir et revendiquer l'équité salariale et de meilleures conditions de travail dans le secteur des soins.
- Nous veillerons à l'implantation de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* dans le secteur public et l'évaluerons.
- Nous participerons aux efforts nationaux pour que la loi fédérale sur l'équité salariale soit mise en oeuvre dans les plus brefs délais.

BUT 2. Conscientiser la population néo-brunswickoise et augmenter son engagement

- Nous poursuivons la conscientisation de la population néo-brunswickoise à l'importance de l'équité salariale.
- Nous favoriserons la participation du public et des organismes dans la promotion et la revendication de l'équité salariale.
- Nous conscientiserons les organismes porte-parole du secteur privé à l'équité salariale.

BUT 3. Soutenir l'organisme

- Nous soutiendrons notre organisme par du financement stable afin d'atteindre nos buts et objectifs.



1 : Atteindre l'équité salariale dans les secteurs public et privé

SECTEUR PRIVÉ

Nous maintiendrons la pression auprès des principaux partis politiques provinciaux pour qu'ils s'engagent à adopter une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé.

De la formation et des plans d'équité salariale comme condition de financement

Le gouvernement Gallant a lancé deux initiatives en matière d'équité salariale qui s'appliquent aux employeurs de 50 employés ou plus depuis le 1^{er} juin 2018 :

- Ils doivent suivre un module de formation et élaborer un plan de **mise en oeuvre de l'équité salariale** pour être admissibles au financement de l'initiative Promesse d'emploi.
- Ils doivent suivre un module de formation sur l'équité salariale pour participer à un appel d'offres du gouvernement d'une valeur d'un million de dollars ou plus.

Selon la **Direction de l'égalité des femmes** 330 employeurs du secteur privé ont complété un module de formation et 22 ont élaboré un plan de mise en oeuvre. Il s'agit maintenant de voir si les formations et les plans mènent à des évaluations d'emplois et à l'équité salariale.

Les élections provinciales 2018

La campagne **L'équité salariale maintenant !** a battu son plein jusqu'aux élections provinciales de 2018. Elle visait à obtenir l'appui de tous les partis politiques pour l'adoption d'une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé. La question de l'équité salariale était l'un des thèmes électoraux retenus durant la campagne de 2018. Soulignons d'importantes premières :

- L'équité salariale a fait l'objet de questions et de discussions pendant la majorité des **débats des chefs**. La Coalition a eu l'occasion de poser une question sur l'équité salariale pendant le débat télévisé de CBC.
- Le **Conseil des femmes** a tenu un **forum avec les chefs des partis portant sur les enjeux liés à l'égalité des femmes**, lors duquel l'équité salariale fut discutée.
- **Trois partis sur cinq ont promis d'adopter une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé** dans leur plateforme électorale: le Parti libéral, le Parti Vert et le Nouveau Parti démocratique.



1 : Atteindre l'équité salariale dans les secteurs public et privé

La Société d'inclusion économique et sociale

Après plusieurs mois d'étude, le **rapport final** du Comité consultatif sur l'équité salariale et le revenu de subsistance de la Société d'inclusion économique et sociale (SIES) recommande l'adoption « [d']une législation exhaustive sur l'équité salariale qui s'applique aux employés des secteurs public et privé ». Le comité comptait des représentants du gouvernement, du secteur privé et d'organismes communautaires, dont la Coalition.

On encourage le gouvernement à adopter une législation exhaustive sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick qui tient compte des pratiques exemplaires et des leçons retenues de l'Ontario et du Québec, ainsi que des recommandations émanant du groupe de travail fédéral sur l'équité salariale de 2004.

En l'absence d'une législation, l'équité salariale est tributaire de la volonté des employeurs, laquelle ne suffit pas toujours afin d'assurer la rémunération équitable des hommes et des femmes.

— Rapport sur le revenu de subsistance et l'équité salariale, 2018

Projet de loi 4

Le 28 novembre, la députée libérale de Moncton-Est, Monique LeBlanc, a présenté le **projet de loi 4**, *Loi modifiant la Loi de 2009 sur l'équité salariale*, à l'Assemblée législative afin d'étendre la loi en vigueur au secteur privé. La motion d'envoyer le projet de loi au Comité permanent de modification des lois fut rejetée selon la ligne de parti; le Parti libéral et le Parti vert votant en faveur, et le Parti progressiste-conservateur et l'Alliance des gens votant contre.

1 : Atteindre l'équité salariale dans les secteurs public et privé

SOINS COMMUNAUTAIRES

Nous travaillerons avec le personnel, les employeurs et les clients du secteur des soins ainsi que les fonctionnaires de Développement social afin de promouvoir et revendiquer l'équité salariale et de meilleures conditions de travail dans le secteur des soins.

D'un projet à l'autre

La Coalition a terminé le projet *Accroître la prospérité économique des femmes dans le secteur de prestation de soins* en juillet 2018. Les efforts des partenaires ont mené à deux augmentations salariales pendant la durée du projet sans atteindre l'équité salariale.

Cependant, nous continuons à promouvoir l'équité salariale dans le secteur avec le projet de trois ans, *Valorisation du travail des préposé(e)s aux soins*.

Services visés :

- Agences d'activités de développement des adultes, programmes et formation (ADAPF)
- Foyers de soins spéciaux
- Résidences communautaires
- Services de soutien à domicile
- Services de soutien aux familles
- Maisons de transition

Annoncé officiellement en novembre 2018 en présence de la ministre responsable de la Condition de la femme, Maryam Monsef, le projet vise à :

- évaluer** le salaire adéquat pour atteindre l'équité salariale dans le secteur des soins ;
- sensibiliser** la société à la valeur des services de soins communautaires et développer un consensus social sur la nécessité d'investissements ciblés pour atteindre l'équité salariale dans ces services ; et
- revendiquer** un salaire équitable.

Comité consultatif :

Erica Flynn, employée d'un foyer de soins spéciaux

Wendy Johnston, représentante des droits de la personne, Syndicat canadien de la fonction publique

Tina Learmonth, présidente de l'Association de soutien à domicile du N.-B. et vice-présidente de la Coalition des services à la personne du N.-B.

Charline Vautour, chercheuse - Éducation pour adultes et littératie

Ginette-Marie Leblanc, conseillère avec le ministère du Développement social - unité des soins de longue durée (personne-ressource)

Jusqu'ici, nous avons élaboré un plan de communication interne afin :

- d'informer** le personnel, les employeurs, les associations et les syndicats du secteur des soins par rapport au projet d'équité salariale,
- d'obtenir** leur appui et leur participation pour l'ensemble du projet, et
- de recruter** des membres qui siégeront sur les divers comités.

Nous avons également développé un plan d'évaluation des emplois avec l'appui du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et de l'économiste Ruth Rose.

1 : Atteindre l'équité salariale dans les secteurs public et privé

Entretemps, nous continuons de rappeler l'iniquité salariale dans le secteur tout en soulignant les avancées. Ainsi, dans le **budget déposé le 19 mars 2019**, le gouvernement provincial a annoncé **un investissement de 16,1 millions de dollars pour augmenter le salaire des travailleuses du secteur des soins** à compter du 1^{er} mai 2019. Ceci représente une augmentation de :

2,00 \$ / heure pour le personnel des **foyers de groupes pour les jeunes**, augmentant leur salaire à 16,80 \$

1,00 \$ / heure pour le personnel de **soutien à domicile**, augmentant leur salaire à 14,80 \$ ou plus.

1,00 \$ / heure pour le personnel de **foyers de soins spéciaux**, augmentant leur salaire à 14,00 \$ en moyenne

0,50 \$ / heure pour le personnel de services de soutien à la famille.

0,50 \$ / heure pour le personnel de services de soins auxiliaires.

*À noter que les intervenantes des **centres ADAPF** et le personnel des **résidences communautaires** n'ont pas bénéficié de hausse salariale dans le cadre de cet investissement.*

L'économiste Ruth Rose avait **évalué** que des salaires d'environ 20 \$ l'heure auraient été nécessaires pour atteindre l'équité salariale dans les résidences communautaires et les soins à domicile en 2012. Avec l'indexation, le salaire équitable serait évidemment plus élevé aujourd'hui.

Les services de garde à l'enfance

Le budget de 2019-2020 prévoit un investissement d'un million de dollars en hausse salariale pour les éducateurs et éducatrices de la petite enfance qui ont un certificat de deux ans en éducation de la petite enfance, un diplôme de deux ans en éducation de la petite enfance ou un baccalauréat.

Suite aux protestations du secteur qui soulignait que très peu d'éducatrices que très peu d'éducatrices avaient ce niveau d'éducation, le gouvernement a **annoncé que la hausse salariale s'appliquerait aussi aux éducatrices qui avaient un an de formation pertinente**. Elles auraient une augmentation salariale de **0,75 \$ l'heure** et gagneraient au moins **17,25 \$ l'heure** - encore loin de l'équité salariale qui était de **20,00 \$ l'heure** en 2012.

Nous développerons des relations de travail avec les fonctionnaires des ministères qui ont affaire avec l'équité salariale.

Cette année, nous avons augmenté nos communications et rencontres avec les fonctionnaires de différents ministères provinciaux afin d'échanger de l'information sur les programmes et objectifs du gouvernement et sur nos propres projets. Les ministères et départements gouvernementaux dont les dossiers ont une incidence sur l'équité salariale sont nombreux et comprennent : Égalité des femmes, Éducation et Développement de la petite enfance, Développement social, Finances, Éducation postsecondaire, Formation et Travail.



1 : Atteindre l'équité salariale dans les secteurs public et privé

SECTEUR PUBLIC

Nous veillerons à l'implantation de *la Loi de 2009 sur l'équité salariale* dans le secteur public et l'évaluerons.

La Coalition communique régulièrement avec le **Bureau de l'équité salariale** logé au sein de la Direction de l'égalité des femmes. Nos organismes poursuivent le dialogue sur la mise en oeuvre de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* et sur le développement de la réglementation nécessaire pour assurer le maintien de l'équité salariale.

Un premier exercice d'équité salariale a maintenant été complété dans presque toute la fonction publique, y compris dans cinq corporations de la Couronne : **Énergie N.-B.**, la **Société des alcools du Nouveau-Brunswick**, la **Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick**, le **Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB)** et le **New Brunswick Community College (NBCC)**.

Deux groupes d'employés doivent encore compléter le processus d'équité salariale, soit le **personnel des services institutionnels et de soins de la partie 1** (représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique) et le **personnel enseignant** (représenté par la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick).

De plus, quatre corporations de la Couronne doivent encore se conformer à la *Loi* : **Travail sécuritaire NB**, la **Commission des services financiers et des services aux consommateurs**, **Cannabis NB** et le **Conseil de la recherche et de la productivité du Nouveau-Brunswick**.

AU FÉDÉRAL ET AILLEURS AU CANADA

Nous participerons aux efforts nationaux pour que la loi fédérale sur l'équité salariale soit mise en oeuvre dans les plus brefs délais.

Cour Suprême du Canada

En 2017, la **Ontario Equal Pay Coalition** avait invité la Coalition pour l'équité salariale et le **Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes** pour les femmes à demander avec elle le statut d'intervenantes à la **Cour suprême du Canada** pour deux cas du Québec. La Cour suprême a entendu les deux causes le 31 octobre 2017 et a rendu son jugement le 10 mai 2018. Ces décisions pourraient avoir une incidence pour le Nouveau-Brunswick.



Crédit: Fay Faraday

Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

La Cour suprême a reconnu que l'iniquité salariale représente une discrimination systémique. Elle a confirmé que toute discrimination salariale identifiée dans le cadre des processus de maintien de l'équité salariale doit être corrigée à compter de la date de l'émergence de l'écart salarial.

Centrale des syndicats du Québec c. Québec (Procureure générale)

La Cour a souligné que les travailleuses dans des milieux de travail sans comparateur masculin étaient doublement discriminées et que les délais causés par l'absence de règlements adaptés à leur situation avaient affecté leur droit à l'équité salariale. Cependant, la Cour suprême a conclu que la complexité de la Loi justifiait les délais supplémentaires.

LA LOI SUR
L'ÉQUITÉ
SALARIALE
POUR
TOUT
le
Nouveau-Brunswick!



1 : Atteindre l'équité salariale dans les secteurs public et privé

Loi fédérale sur l'équité salariale

Après des années de revendication, le gouvernement fédéral a finalement adopté une loi proactive sur l'équité salariale. **La Loi sur l'équité salariale** a reçu la sanction royale le 13 décembre 2018. Cependant, son entrée en vigueur devra attendre l'adoption de réglementation nécessaire pour la compléter, prévue en 2020. La *Loi* s'applique aux **employeurs réglementés par le gouvernement fédéral**, soit ceux des secteurs des **télécommunications**, du **transport interprovincial**, des **banques** et de la **fonction publique fédérale**.

« Il est temps d'assurer le droit à l'équité salariale pour les travailleuses de toutes les compétences provinciales des secteurs privé et public. Nous espérons que le projet de loi fédérale poussera toutes les provinces à agir, en particulier le Nouveau-Brunswick où femmes et hommes militent depuis si longtemps pour une telle loi. Le Nouveau-Brunswick a une loi pour assurer l'équité salariale dans le secteur public, mais pas encore dans le secteur privé. C'est à notre tour d'agir. »

— Johanne Perron, directrice générale de la Coalition

Au cours des deux dernières années, la Coalition a travaillé avec les groupes et syndicats qui militent au niveau fédéral. Elle fait aussi partie du **Réseau national d'égalité** des genres où elle fait la promotion de l'équité salariale et contribue à des enjeux reliés à l'avancement de l'égalité.



2 : Conscientiser la population néo-brunswickoise et augmenter son engagement

Nous poursuivons la conscientisation de la population néo-brunswickoise à l'importance de l'équité salariale.

Projet « Outiller les femmes pour l'action communautaire » - volet éducation

La Coalition a entamé la dernière année de son projet « **Outiller les femmes pour l'action communautaire** » visant à amplifier la voix des femmes pour obtenir l'équité salariale dans le secteur privé au Nouveau-Brunswick. Rachel Richard coordonne ce projet de trois ans, débuté en février 2017 et financé par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres (auparavant appelé Condition féminine Canada).

Un sondage effectué par Corporate Research Associates Inc. (CRA) en août 2018 et commandé par la Coalition a démontré que 85 % des résidents du N.-B. estiment important que le gouvernement adopte une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé de la province.

Partenaires du projet :

Pascale Paulin, Forté Communication

Debrah Westerborg, New Brunswick South Central Transition House & Second Stage Coalition

Nadia Losier, Services ruraux pour femmes victimes d'abus du Nouveau-Brunswick

Wendy Johnston, Syndicat canadien de la fonction publique

Tammy Moore, Unifor

Nicole McCarty, Direction de l'égalité des femmes (ressources et information)



2 : Conscientiser la population néo-brunswickoise et augmenter son engagement

Campagne de marketing social

Nos efforts se sont concentrés en grande partie sur une campagne de marketing social coordonnée par Pascale Paulin (Forté Communication) et lancée en novembre 2017. La campagne visait à **susciter une prise de conscience publique des enjeux liés à l'iniquité salariale** et à **encourager le gouvernement provincial à adopter une loi pour le secteur privé d'ici à 2020.**

Une variété d'outils ont été utilisés : cartes d'information, vidéo, affiches, T-Shirts, panneaux publicitaires, médias sociaux.



Intersection entre iniquité salariale, précarité économique et violence conjugale

L'un des buts de notre projet d'action communautaire est de sensibiliser la population à l'intersection entre l'insécurité économique des femmes et la violence conjugale. Nos partenaires des réseaux de maisons de transition ont développé un questionnaire qu'elles ont administré à des anciennes clientes. Nous avons ensuite compilé les résultats et les avons présentés dans une fiche d'information que nous utiliserons dans nos efforts de revendication et d'éducation auprès du public, des travailleuses et des décideurs publics.

Afin d'amplifier la portée de la recherche, nous avons organisé un dîner-causerie à Saint-Jean en mai 2019 avec le réseau des maisons de transition. Des intervenantes des maisons de transition ont mis en lumière le lien entre la vulnérabilité économique des femmes et leur difficulté de quitter une relation abusive. La Coalition a expliqué l'impact de l'iniquité salariale sur la sécurité économique des femmes.

COMMUNICATIONS

Présentations



12 présentations rejoignant un total de **500** personnes

Par: Frances LeBlanc, Johanne Perron, Vallie Stearns Anderson, Rachel Richard et Carol Lynn Gamblin

Réseautage social



Au-delà de **1600**
800
125

abonnés sur Facebook



abonnés sur Twitter



abonnés sur Instagram



Médias traditionnels



20 communiqués de presse

6 lettres à l'opinion des lecteurs

200 mentions dans les médias

Bulletins d'information



9 bulletins d'information électroniques

Nous favoriserons la participation du public et des organismes dans la promotion et la revendication de l'équité salariale.

Projet « Outiller les femmes pour l'action communautaire » - volet participation

Les 30 personnes qui ont participé à nos ateliers de lobbying en 2017 ont rencontré 13 députés et candidats politiques pour discuter de l'équité salariale. Pour sa part, la Coalition a aussi rencontré quatre des cinq chefs de parti et un certain nombre de candidats.

Au cours de 2018-2019, nos membres et partenaires ont également participé aux manifestations de **Reprendre la nuit**, à la **Parade de la fierté gaie de Moncton**, à la **Marche des femmes 2019** de Fredericton et Saint Jean et aux activités de la **Fête du travail** à travers la province.



2 : Conscientiser la population néo-brunswickoise et augmenter son engagement

Campagne électorale 2018

Nous avons voulu rendre le concept de l'équité salariale plus présent dans la vie quotidienne de la population du Nouveau-Brunswick et des politiciens. Nous avons donc organisé une campagne de sensibilisation de l'électorat dans les médias sociaux et les journaux et avons équipé nos membres et militantes d'un aide-mémoire avec des questions sur l'équité salariale pour faciliter leurs interactions avec les candidats avant les élections.



La coordonnatrice de la **NB South Central Transition House and Second Stage Coalition** et la co-demanderesse du projet, Debrah Westerborg, a lancé l'initiative **Woman2Woman** afin de discuter avec les candidats de la région de Carleton et Carleton York de l'équité salariale et la violence conjugale. Quatre entrevues ont été diffusées sur les médias sociaux.

Collaboration avec les groupes de femmes de la province

Cette année, la Coalition a misé sur la collaboration avec d'autres groupes de femmes de la province. Entre autres, elle s'est alliée à quatre groupes pour attirer l'attention du gouvernement provincial sur les enjeux qui concernent les Néo-Brunswickoises. Ensemble, ces groupes ont envoyé et publié une **lettre ouverte aux membres de l'Assemblée législative**. Ils visent à rencontrer ensemble ou séparément les décideurs pour les informer de leurs enjeux. Ils ont d'ailleurs rencontré Dominic Cardy, ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

Signataires de la lettre ouverte aux membres de l'Assemblée législative:

- *Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick*
- *New Brunswick South Central Transition House & Second Stage Coalition*
- *Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick*
- *Saint John Women's Empowerment Network*
- *YWCA Moncton*

À l'occasion de la Journée internationale des femmes de 2019, la Coalition et le Regroupement féministe ont organisé conjointement un événement à Moncton intitulé, «**Voyons donc!**» afin de rappeler les enjeux d'équité et d'égalité en vue du budget provincial 2019-2020. L'événement a débuté par des lectures dramatiques de lettres semi-biographiques de femmes confrontées à ces problèmes dans leur vie. Ensuite, les cinq groupes signataires de la lettre ouverte ont présenté leurs enjeux dans le cadre d'une table ronde.



2 : Conscientiser la population néo-brunswickoise et augmenter son engagement

La Coalition a joint le comité organisateur de la **Marche des femmes 2019** de Fredericton qui a connu un grand succès malgré le froid cinglant du 19 janvier. Cette année, le Comité visait à faire le lien entre les enjeux du Nouveau-Brunswick et les **thèmes de la Marche (santé, sûreté, sécurité économique et représentation)**. Nous avons parlé de l'équité salariale lors d'une table ronde qui suivait la Marche.

Comité organisateur de la Marche des femmes :

- Centre des femmes de UNB
- Centre pour victimes d'agression sexuelle de Fredericton
- Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick
- Fredericton Gender Minorities
- ...et plusieurs bénévoles

Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick

Le mandat de la Coalition au **Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick** a été renouvelé pour une autre période de trois ans jusqu'en en 2021. La Coalition est représentée par Jody Dallaire et son mandat en tant que coprésidente se termine en 2020.

- Cette année, le Conseil a publié les résultats de son initiative d'engagement public, **Résonances**. Les participantes ont ciblé cinq enjeux prioritaires: **la santé, l'emploi et la sécurité économique, l'accès et l'octroi de soins, la sécurité et la violence** ainsi que **les inégalités de genre et la discrimination**. Résonances a recueilli des données provenant de plus de 1 400 Néo-Brunswickoises et de 35 organisations et initiatives.
- Durant la dernière campagne électorale, le Conseil a organisé un forum avec les chefs des partis politiques portant sur les enjeux liés à l'égalité des femmes. Il fournit régulièrement des conseils au gouvernement sur ces questions.
- Dans le dernier budget, le gouvernement provincial a annoncé que le budget du Conseil a été réduit de près de moitié. En conséquence, l'organisation réduit ses opérations et une partie de son personnel.



2 : Conscientiser la population néo-brunswickoise et augmenter son engagement

Collaboration sur les enjeux de justice économique et sociale

Nous avons également collaboré avec les groupes suivants pour réfléchir et agir sur l'impact des politiques gouvernementales sur la justice économique et sociale :

- Fédération des associations de professeurs et de professeurs de l'Université du Nouveau-Brunswick
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick
- Front commun pour la justice sociale du Nouveau-Brunswick
- Mount Allison Faculty Association
- Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick

Nous conscientiserons les organismes porte-parole du secteur privé à l'équité salariale.

Nous amassons de l'information pour démontrer les avantages de l'équité salariale pour les employeurs : **système de rémunération plus équitable et cohérent, recrutement, rétention, satisfaction au travail, apport économique accru des femmes.** Nous avons amorcé des rencontres et discussions avec des leaders du **Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick** du **Conseil économique du Nouveau-Brunswick** et de la **Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.**



3 : Soutenir l'organisme

Nous soutiendrons notre organisme par du financement stable afin d'atteindre nos buts et objectifs.

Campagne de financement

Toujours sous le thème: «*L'équité salariale : J'y crois. Je donne!*», notre 9^e campagne de financement annuelle a recueilli environ 70 000 \$. La Coalition est très reconnaissante envers les donatrices et donateurs des quatre coins de la province qui l'aident à poursuivre sa mission. **Nous remercions Isabelle McKee-Allain, qui a joué un rôle essentiel dans notre campagne, ainsi que Régina Robichaud, Anne Robichaud, Vallie Stearns-Anderson, Paulette Sonier Rioux, Charline Vautour et Lise Rodrigue qui l'ont appuyée.**

Subventions :

En 2018-2019, nous avons bénéficié de financement de projets du **ministère des Femmes et de l'Égalité des genres**. Ces projets doivent répondre à des critères spécifiques mais jouent un rôle crucial dans l'atteinte des objectifs de la Coalition. L'un d'eux s'est terminé en juillet dernier mais deux autres se poursuivent :

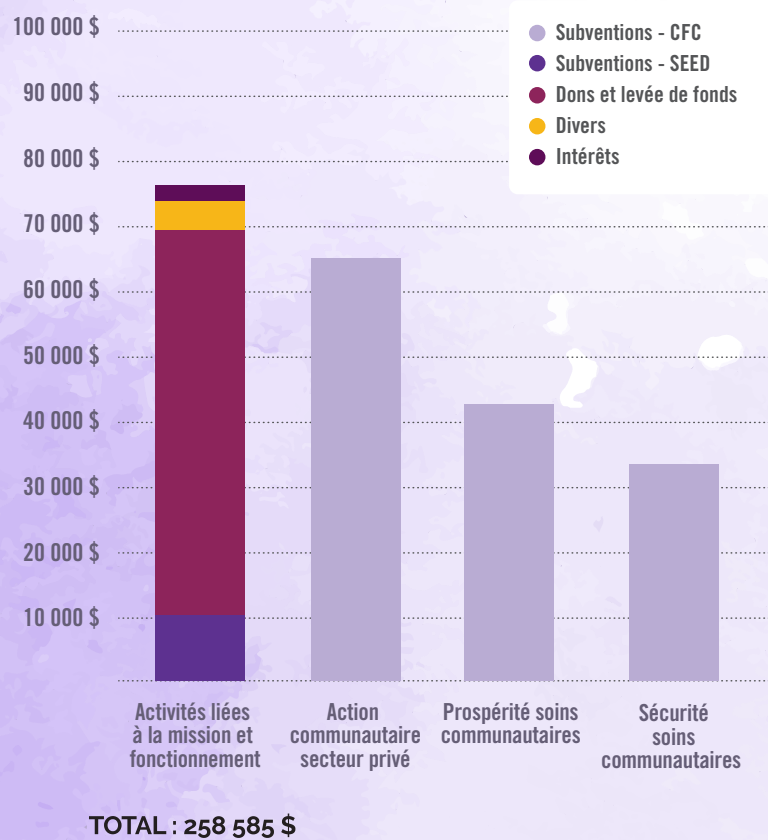
- **Prosperité économique des travailleuses dans le secteur des soins** : 239 700 \$ sur trois ans (79 900 \$ par an) du 27 juillet 2015 au 26 juillet 2018.
- **Outiller les femmes pour l'action communautaire** : 238 000 \$ sur trois ans (79 330 \$ par an) de janvier 2017 à décembre 2019 et 20 000 \$ pour défrayer la participation de la Coalition à 5 rencontres du Réseau d'égalité des genres du Canada, étalées sur 3 ans.
- **Valoriser la prestation de soins dans le secteur privé** : 335 000 \$ sur trois ans (111 667 \$ par an) d'avril 2018 à mars 2021.



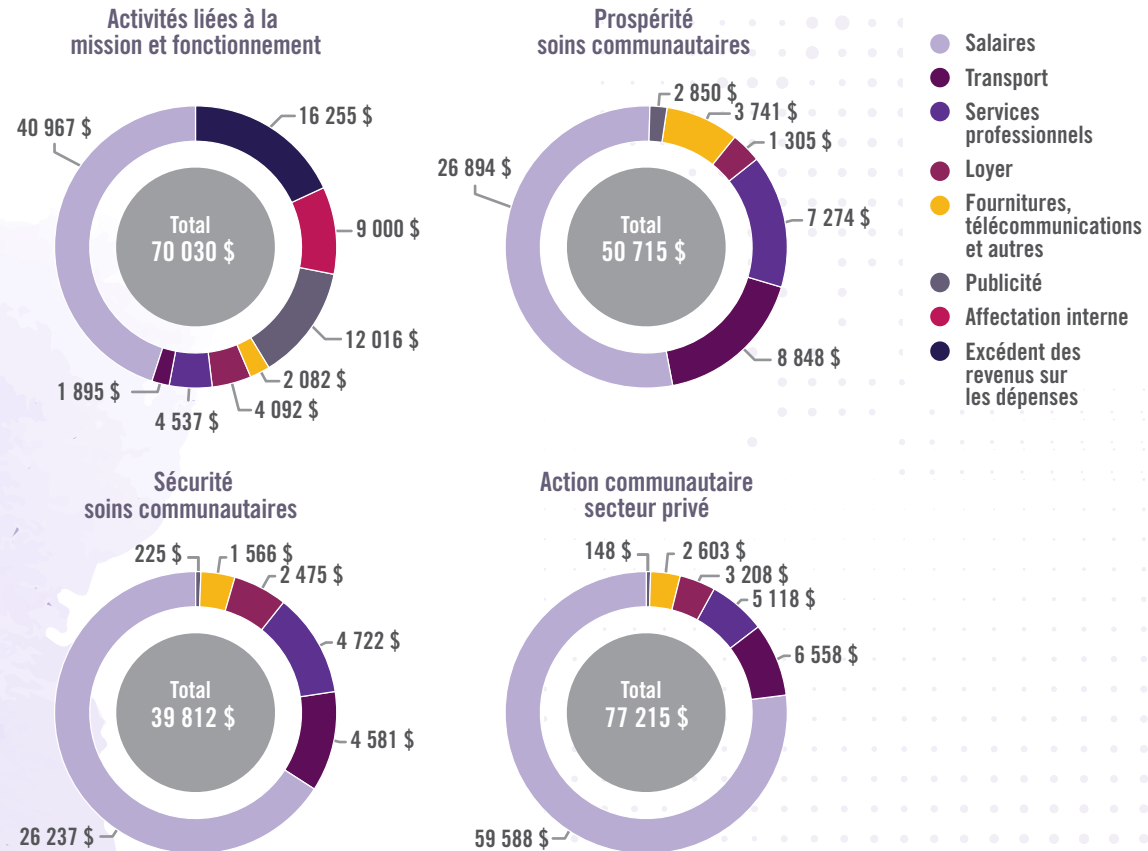
États financiers

Les états financiers ont été examinés par Louise Belliveau, CPA, et sont disponibles sur demande au bureau de la Coalition. Au 28 février 2019, le montant en banque était de 45 713 \$, le montant des débiteurs et payés d'avance de 6 879 \$, et les dépôts à terme étaient de 245 409 \$, dont 203 894 \$ représentait le montant de subvention reporté à l'année 2019-2020.

Revenus par projet (2018-2019)



Dépenses par projet (2018-2019)



REMERCIEMENTS

Avec l'aide de nos membres, notre 9^e campagne de financement annuelle « L'équité salariale : J'y crois. Je donne! » nous a permis d'amasser près de 70 000 \$, en 2018-2019. Aux individus, communautés religieuses, syndicats et organismes qui ont généreusement contribué à notre campagne, mille mercis!

ORGANISMES VISIONNAIRES (5 000 \$ OU PLUS)



New Brunswick
Nurses Union



Syndicat des
infirmières et infirmiers
du Nouveau-Brunswick

ORGANISMES INNOVATEURS (1 000 \$ À 4 999 \$)

- Public Service Alliance of Canada - Atlantic Region / Alliance de la fonction publique du Canada - Région atlantique
- SCFP, section locale 2745
- Uni Coopération financière
- Unifor

ORGANISMES AMIS (500 \$ À 999 \$)

- Agence résidentielle Restigouche
- Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton
- Association des enseignants et enseignants francophones du Nouveau-Brunswick
- Association of University of New Brunswick Teachers
- Dames d'Acadie des Iles Lamèque et Miscou

ORGANISMES SYMPATHISANTS (100 \$ À 499 \$)

- ABPPRUM
- Association des agences résidentielles du N.-B.
- Centre de Bénévolat de la Péninsule Acadienne
- CFUW Fredericton
- CFUW Moncton
- Congrégation de Notre-Dame
- Dames d'Acadie de Tracadie
- Faculté des arts et des sciences sociales, Université de Moncton
- Mount Allison Faculty Association
- Équipe de la résidence Résidence communautaire AIC
- Résidence Communautaire St-Joseph
- Conseil du travail de Saint-Jean et région
- SCFP, section locale 1418-5
- Unifor, Local 506
- Wood Pecker Tree Care

INDIVIDUS VISIONNAIRES (500 \$ ET PLUS)

- Pierre Cormier
- Sharon Crabb
- Anne Crocker
- Jula Hughes
- Johanne Perron
- Noëlla Richard
- Odette Snow
- Vallie Stearns-Anderson

INDIVIDUS INNOVATEURS (250 \$ À 499 \$)

- Ghislaine et Fernand Arseneault
- Geneviève Bouchard et Jean Saint-Aubin
- France Caissy
- Jody Dallaire et Eugene LeBlanc
- Madeleine Delaney-LeBlanc
- Huberte Gautreau
- Suzette Lagacé

- Lauraine Léger
- Viola Léger
- Anne-Marie Laroche
- Isabelle McKee-Allain
- Sylvie Morin
- Johanne Perron
- Anne Robichaud
- Lise Rodrigue
- Marie-Thérèse Seguin
- Jean-François Thibault

INDIVIDUS AMIS (100 \$ À 249 \$)

- Chantal Abord-Hugon
- Raymonde Albert LeBlanc
- Gregory Allain
- Anne-Marie Arseneault
- Sylvie Arseneau
- Maurice Basque
- Annette Boudreau
- Georges Boudreau
- Lyne Chantal Boudreau
- Denis Bourgeois
- Lorraine Bourque
- Michel Cardin
- Michèle Caron
- Margaret Conrad
- Marianne Cormier
- Suzanne Cyr et Michel Desjardins
- Denise Daigle Lavigne
- Roma de Robertis
- Florine Després
- Frederick Dion
- Suzanne P. Doucet
- Jeanne Farrah
- Catalina Ferrer
- Évelyne Foex
- Jeanne d'Arc Gaudet
- Line Godbout
- Danielle Godin
- Solange Haché
- Kathryn Hamer-Edwards
- Sandy Harding

- Matthew Hayes
- Louise Imbeault
- Odette Landry
- Isabel Lanteigne
- Monique Laplante
- Marie-Lise Lavoie
- Tina Learmonth
- Dollard LeBlanc
- Matthieu LeBlanc
- Monique Levesque
- Joanne McKee
- Ginette Petitpas Taylor
- Roberta Pollock
- Régina Robichaud
- Liane Roy
- Anita Savoie Robichaud
- Charline Vautour
- Judith Weiss

INDIVIDUS SYMPATHISANTS (25 \$ À 99 \$)

- Hélène Albert
- Patricia Balcom
- Normand Beaudoin
- Léona Bossé
- Pier Bouchard
- Julie Caissie
- Lynne Castonguay
- Yolande Chiasson
- Jacqueline Collette
- Gisèle Desjardins
- Annette Dionne
- Charles Doucet
- Marilyn Ferguson-Mallet
- Aline Johanns
- Rita Fortin Lee
- Ida Gaudet
- Patricia Harrington et Monika Wohlmuth
- Nancy J. Hartling
- Bonnie Huskins
- Nisk Imbeault
- Aline Johanns
- Lorraine Julien
- Nancy Juneau
- Joanne et Rodrigue Landry
- Colette Landry Martin
- Amédée LeBlanc
- Michel LeBlanc
- Josée Lord
- Lynn Losier
- Lisa Martin
- Valmond Martin
- Aline Nardini
- Marie-Paule Foulem
- Claude Potvin
- Rachel Richard
- Alain Roberge
- Elaine Roussel
- Lisa Roy
- Denise Savoie
- Mai Savoie
- Linda Schofield
- Cyrille Sippley
- Paulette Sonier Rioux
- Gail Taylor
- Raphaëlle Valay-Nadeau
- George Wybouw

Nous remercions aussi les donatrices et donateurs anonymes !



Coalition pour l'équité salariale
Coalition for Pay Equity

412 - 236, rue St-George
Moncton N.-B. E1C 1W1
+1 506 855-0002

info@equite-equity.com
www.equite-equity.com