

# Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

Rapport annuel  
2019-2020

© Coalition pour l'équité salariale 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](http://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.

[Twitter](#) | [Facebook](#) | [Instagram](#)

Conception graphique : Karyne Berkane

# COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DU NOUVEAU-BRUNSWICK inc.

Rapport annuel 2019-2020

## Table des matières

Message de la présidente.....	4
Message de la directrice générale .....	5
Équipe et partenaires.....	6
Gouvernance et orientations stratégiques.....	6
1 : Atteindre l'équité salariale dans les secteurs public et privé.....	8
Secteur privé .....	8
Soins communautaires.....	9
Secteur public .....	10
Au fédéral et ailleurs au Canada.....	12
2 : Conscientiser la population néo-brunswickoise et augmenter son engagement.....	13
3 : Soutenir l'organisme .....	17

## Message de la présidente

Les femmes portent en proportion démesurée le fardeau de la pandémie qui sévit actuellement, et les répercussions se feront sentir pendant bien longtemps. Mais à vrai dire, la crise sanitaire a simplement exacerbé les inégalités qui existaient déjà et mis au jour les vulnérabilités de nos systèmes. Rien d'étonnant, mais les iniquités sont maintenant exposées au grand jour, en temps réel ; soulignons, entres autres le lourd fardeau d'un travail rémunéré et non rémunéré, la recrudescence de la violence sexiste et les séquelles sur la santé des femmes.

Depuis des mois déjà, nous comptons sur les « travailleuses essentielles » pour assurer les services cruciaux. Un grand nombre d'emplois de première ligne essentiels sont – il ne faut pas s'en étonner – des postes à prédominance féminine, et on demande aux femmes de faire des heures supplémentaires à haut risque pour un bas salaire. Pour beaucoup trop d'entre elles, un travail non payé et invisible à la maison et dans leur collectivité ajoute à leur fardeau.

Il n'en reste pas moins que ces emplois, comme la plupart de ceux à prédominance féminine, sont systématiquement sous-payés et sous-évalués. Les augmentations de salaire accordées au secteur des services de soins pendant la crise ont certes contribué à réduire l'écart, mais il faut en attribuer d'autres jusqu'à ce que l'équité salariale soit réalité. Les solutions à court terme ne feront qu'accentuer la crise et la vulnérabilité de ces secteurs et des personnes qui en dépendent pour leurs soins.

Il faut à tout prix éviter de s'indigner aujourd'hui et de sombrer dans l'indifférence demain. Un salaire égal pour un travail de valeur égale, ce n'est pas négociable, que ce soit pour les nouvelles venues, les Autochtones, les personnes racialisées ou les personnes avec un handicap. La solution passe par une loi sur l'équité salariale tant pour le secteur privé que pour le secteur public et par des investissements à long terme en salaires.

Que comptez-vous faire pour assurer une société juste et égalitaire au Nouveau-Brunswick? Êtes-vous prêts à manifester votre indignation pour faire écho aux travailleuses, pour défendre le droit d'autrui et pour appuyer les femmes et leurs organismes? La Coalition pour l'équité salariale, en collaboration avec ses partenaires, continue sa lutte pour obtenir l'équité salariale pour tout un chacun.



**Frances LeBlanc**  
Présidente

## Message de la directrice générale

Nous venons de terminer une année pas comme les autres. Une année comme nous ne voulons plus en revivre. La crise de la COVID-19 a mis en lumière la crise qui existait déjà dans le secteur des soins communautaires. Elle a aussi montré combien notre société dépend d'emplois, souvent à prédominance féminine, qui sont sous-valorisés.

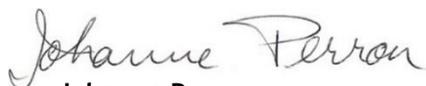
L'équipe de la Coalition a travaillé fort pour s'assurer que nos gouvernements n'oublient pas ces emplois. Notre projet de valorisation de prestation de soins tombe à point, car il vise à évaluer l'équité salariale, sensibiliser la population à l'iniquité actuelle, et revendiquer de meilleurs salaires dans le secteur des soins communautaires. Nous travaillons de près avec le personnel et les employeurs du secteur pour réaliser ces objectifs.

Nous continuons aussi activement à promouvoir une loi sur l'équité salariale pour l'ensemble du secteur privé. Notre projet qui visait à amplifier la voix des femmes pour obtenir l'équité salariale dans le secteur privé s'est peut-être terminé en décembre 2019, mais pas notre détermination ! Nous misons sur les médias sociaux et traditionnels, les présentations et les kiosques pour porter notre message à travers la province. Notre liste de partenaires s'agrandit. Nous rencontrons les décideurs publics.

Nous continuons à surveiller la mise en œuvre de la Loi de 2009 sur l'équité salariale dans le secteur public et nous participons activement au dialogue public sur les politiques et les lois fédérales pour faire avancer l'équité salariale et la justice économique entre les genres avec des organismes de partout au Canada.

Avec toute l'insécurité économique actuelle, le rôle de la Coalition est visiblement crucial. Mais sa stabilité financière n'en est pas moins fragile. C'est pourquoi nous visons maintenant à obtenir le statut de bienfaisance. Nous savons que nos donatrices et donateurs croient fermement en notre action, mais nous espérons pouvoir reconnaître leurs contributions de façon plus concrète avec l'émission de reçus d'impôt. Ce processus prendra près d'un an, mais si nous réussissons, cela renforcera la Coalition.

Je termine en remerciant cette belle communauté qu'est la Coalition : membres, bénévoles, donatrices et donateurs, organismes partenaires, subventionnaires, personnes militantes, syndicalistes, nos employées et stagiaires ainsi que décideuses et décideurs publics qui prennent l'équité salariale à cœur. Merci à vous qui participez de près ou de loin à promouvoir l'équité salariale collectivement !



**Johanne Perron**  
Directrice générale

# Équipe et partenaires

## 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 (jusqu'en mai 2020)
Représentante de Kent-Miramichi :	Susie Proulx-Daigle
Représentante du Sud-Est :	Kafiy Nzeya-Weva
Représentante de la capitale :	Kerri Froc
Représentante du Sud :	Andrea Hatt
Représentante de la vallée du Haut-Saint-Jean :	Lise Hitchcock
Représentante autochtone :	Wenona Labillois
Directrice générale :	Johanne Perron

Observatrices : Marilyn McCormack, Syndicat canadien de la fonction publique du Nouveau-Brunswick  
Cathy Wall, Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick  
Sylvia Melanson, Syndicat du Nouveau-Brunswick

### Membres

La Coalition compte environ 800 membres individuels et 90 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, aident à la traduction ou prennent des photos. Nous les remercions toutes et tous de tout cœur.

### Employées et stagiaire

Directrice générale :	Johanne Perron
Communication et affaires publiques :	Rachel Richard
Coordonnatrice de projet - secteur des soins :	Tina Poirier
Commis comptable :	Mickaëlle Grignon
Agente de projets étudiants :	Alexandra Poirier (printemps-été 2019)
Stagiaires de travail social :	Martine Gionet (été-automne 2019) Annie Mavandal (hiver 2020)

## 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, les statuts et règlements, la politique d'appui à des causes connexes ainsi que les stratégies politiques de la Coalition.



Le conseil d'administration suit toujours le plan stratégique adopté en 2018, tout en l'adaptant au contexte changeant. Le présent rapport annuel présente les activités et avancées réalisées pour chacun de des buts et objectifs du plan stratégique :

### **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 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 œuvre dans les plus brefs délais.

### **But 2. Conscientiser la population néo-brunswickoise et augmenter son engagement**

- Nous poursuivrons 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.

Nous avons profité de notre projet *Outiller les femmes pour l'action communautaire* pour amplifier la voix des femmes et promouvoir l'équité salariale dans le secteur privé au Nouveau-Brunswick. Coordonné par Rachel Richard, ce projet de trois ans était financé par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres (auparavant appelé Condition féminine Canada) et a pris fin en Décembre 2019.

Merci aux partenaires du projet pour leur engagement et dévouement :

- 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**

## Promotion d'une loi auprès des partis politiques

Nous avons consolidé nos relations avec les partis politiques provinciaux.

À la suite d'une rencontre avec le caucus du **Parti libéral**, ce dernier a affirmé qu'il n'allait pas revenir sur sa promesse électorale sur l'équité salariale. Dans sa plate-forme de 2018, le Parti avait promis d'adopter une loi qui exigerait la mise en place de l'équité salariale dans les :

- » secteurs municipal et parapublic en 2020 ;
- » grandes entreprises (50 employé(e)s et plus) d'ici 2022.

Les députés du **Parti vert** mentionnent occasionnellement l'équité salariale et la nécessité d'obtenir une loi pour le secteur privé à l'Assemblée législative.

Sans parler d'équité salariale, le **Parti progressiste-conservateur** s'intéresse au secteur des soins communautaires.

## 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.

Nous continuons à promouvoir l'équité salariale dans le secteur des soins communautaires par le biais du projet de Valorisation du travail des personnes préposées aux soins, coordonné par Tina Poirier.

### Le projet de 3 ans (2018-2021) comprend trois volets :

- **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 publics ciblés pour atteindre l'équité salariale dans ces services ; et
- **REVENDIQUER un salaire équitable.**

### Le projet vise six services :

- Services de soutien à domicile ;
- Résidences communautaires ;
- Maisons de transition pour femmes victimes de violence ;
- Foyers de soins spéciaux ;
- Services de soutien à la famille ;
- Agences - programme d'activités de développement pour adultes et de formation (ADAPF).

Trois comités composés de représentantes et représentants du secteur des soins et de bénévoles appuient la Coalition dans ces travaux :

- **Comité consultatif** : supervise les trois volets du projet
- **Comité directeur d'équité salariale** : supervise le volet des évaluations d'emplois
- **1<sup>er</sup> comité d'évaluation d'emplois** : fait les évaluations d'emplois de trois services en phase de maintien

#### Comité consultatif

Erica Flynn  
Aline Johanns  
Wendy Johnston  
Tina Learmonth  
Aditya Rao  
Charline Vautour

#### Comité directeur

Jessica Gouchie  
Karen Howe  
Geneviève Latour  
Kathy Mann  
Audrey Mazurek  
Carrie Randall  
Jan Seely  
Nancy Tower  
Lesley Wetmore  
Nathalie Arseneau White

#### 1<sup>er</sup> comité d'évaluation d'emplois

Laurie-Underhill Anderson  
Lise Arseneault  
Alysha Clements  
Mélanie Doiron  
Lise Hitchcock  
John Keayes  
Tina Learmonth  
Nadia Losier  
Marie-France Maltais  
Chantal Poirier

La Coalition fait aussi appel à des personnes ressources de Développement social et d'Égalité des femmes au besoin.

### Évaluation d'emplois

La Coalition continue d'offrir de la formation à ses trois comités. Nous avons adapté un guide de formation produit par le **Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail** (CIAFT) du Québec. Ce guide



intitulé **Évaluer l'équité salariale dans le secteur des soins communautaires** aide à comprendre, maîtriser et compléter les étapes d'une évaluation d'emplois.

Puisqu'ils avaient déjà complété un processus d'équité salariale en 2008-2014, nous avons entrepris un exercice de maintien pour les services suivants :

- Services de soutien à domicile
- Résidences communautaires (enfants et adultes)
- Maisons de transition pour femmes victimes de violence

Nous avons relevé des problèmes méthodologiques en 2008-2014. Nous en profitons pour améliorer la méthodologie.

**Exercice de maintien de l'équité salariale** : Puisque les emplois et les salaires évoluent, il faut périodiquement revoir les descriptions d'emplois et les exercices d'évaluation d'emplois afin d'assurer que l'équité salariale soit maintenue.

### Communication avec le secteur des soins communautaires

Afin d'informer le personnel et les employeurs du secteur des soins par rapport au projet d'équité salariale, nous avons créé un **groupe de discussion Facebook** en juin 2019. C'est le centre névralgique du projet. Il permet de partager le travail qu'effectuent les membres de nos comités, les avancées et les enjeux liés au secteur.

### Sensibilisation du public

Notre plan de communication vise à augmenter la connaissance et l'appui du public pour l'équité salariale dans l'ensemble du secteur des soins en utilisant divers médias.

### Revendication et investissements dans les soins communautaires

Nous parlons continuellement aux décideurs publics de l'iniquité salariale dans le secteur des soins et leur rappelons le besoin d'investissements publics dans les salaires du personnel.

Dans le **budget** déposé le 27 février 2020, le **gouvernement du Nouveau-Brunswick** a annoncé un investissement de 4,2 millions \$ pour augmenter le salaire des personnes préposées aux soins à compter d'avril 2020 de :

- **1,50 \$ / h** pour le personnel des centres ADAPF (pour atteindre 16,25 \$/h)
- **1,00 \$ / h** pour le personnel des résidences communautaires (pour atteindre 16,05 \$/h)
- **0,50 \$ / h** pour le personnel de soutien à domicile (pour atteindre 15,30 \$/h)
- **0,75 \$ / h** pour les éducatrices à la petite enfance (pour atteindre au moins 18 \$/h)

### Comité provincial sur le secteur des soins

Depuis l'hiver 2020, le **Comité provincial sur le secteur des soins**, un comité conjoint entre le gouvernement et le secteur des soins, a invité la Coalition à y participer. Le comité vise à augmenter le recrutement et la rétention du personnel qualifié dans le secteur des soins communautaires. Il travaille entre autres sur la mise en place d'un système de certification et souhaite être informé sur l'équité salariale et les résultats de notre projet de valorisation de la prestation de soins.

## Secteur public

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

Après 10 ans, la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* continue d'être nécessaire.

- » Le processus d'équité salariale est **terminé** pour:
  - Sténographes judiciaires
  - Personnel de soutien administratif en éducation
  - Infirmières, personnel médical et de labo, superviseuses des soins infirmiers
  - Soutien professionnel, soins paramédicaux, soins de santé spécialisés
- » Le processus n'est toujours **pas terminé** pour :
  - Services institutionnels et de soins
  - Enseignement
- » **Six des neuf sociétés de la Couronne** assujetties à la *Loi* ont complété leur processus : Énergie NB, Travail Sécuritaire NB, Commission des services d'aide juridique du NB, NBCC, CCNB, Alcool NB, la Commission des services financiers et des services aux consommateurs, Cannabis NB, Conseil de la recherche et de la productivité.
- » Quelques **nouveaux groupes**, qui comptaient moins de 10 employés auparavant, ont grandi et sont donc maintenant assujettis à la *Loi*.
- » Selon le service des Ressources humaines, les **fonctionnaires non syndiqués en sont à la phase de maintien** de l'équité salariale.
- » Normalement, tous les groupes devraient être en phase de maintien à ce point-ci.
  - Le Bureau de l'équité salariale a développé une **politique sur le maintien** de l'équité salariale.
  - Le processus de maintien est débuté dans les **ministères** et le **système hospitalier**.

Malgré nos demandes répétées, le gouvernement provincial ne publie toujours pas de rapport annuel sur la mise en œuvre de la loi. Cependant, nous maintenons la communication avec Égalité des femmes ainsi que les principaux syndicats du secteur public qui nous informent des grandes lignes du travail accompli jusqu'ici.

## Au fédéral et ailleurs au Canada

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

### Loi fédérale

La **Loi sur l'équité salariale** a reçu la sanction royale le 13 décembre 2018. Elle 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. Cependant, son entrée en vigueur devra attendre l'adoption de réglementation nécessaire pour la compléter.

### Loi fédérale et communautés autochtones

La mise en œuvre de la loi fédérale sur l'équité salariale dans les communautés autochtones est différée à une date indéterminée, ce qui permettrait au gouvernement fédéral de consulter les corps dirigeants autochtones. Entretemps, avec l'aide de notre représentante autochtone au c.a., nous réfléchissons au rôle que la Coalition peut jouer pour informer et appuyer les femmes et les communautés autochtones et nous établissons de nouveaux contacts dans les communautés autochtones.

### Élections fédérales

La Coalition a profité des élections fédérales d'octobre 2019 pour sensibiliser des candidates de différents partis à l'équité salariale. Elle a aussi développé des outils pour aider les gens à parler d'équité salariale avec leurs candidates et candidats fédéraux ainsi que des infographies sur les promesses des partis politiques concernant la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale fédérale. Les plateformes électorales du **Parti libéral**, du **Parti vert** et du **Nouveau Parti démocratique** ont promis l'adoption des règlements nécessaires pour l'entrée en vigueur de la **Loi sur l'équité salariale**.

### Mobilisation nationale et internationale

Cette année encore, la Coalition a collaboré avec divers organismes et syndicats à l'échelle nationale pour promouvoir l'équité salariale et les droits des femmes. Elle a participé à des regroupements visant l'avancement de l'équité salariale, des droits des femmes et de la justice économique entre les genres. Elle a également contribué au **Réseau national d'égalité des genres** qui a remis un document de discussion pour une stratégie pancanadienne de promotion de l'égalité des genres au ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, au printemps 2020. Enfin, elle était représentée par Rachel Richard à la conférence internationale Women Deliver de juin 2019.

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

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

### Présentations

- » 20 présentations rejoignant un total de 1846 personnes

### Médias traditionnels

- » 9 communiqués de presse
- » 8 lettres à l'opinion des lecteurs
- » 128 mentions dans les médias

### Réseautage social

- » 2000+ abonnés sur Facebook
- » 900+ abonnés sur Twitter
- » 210+ abonnés sur Instagram

### Bulletins d'information

- » 11 bulletins d'informations électroniques

### Modernisation de l'image de la Coalition

À l'aube de son 20<sup>e</sup> anniversaire, la Coalition a modernisé son image ainsi que ses outils promotionnels pour mieux refléter sa mission et son travail.

- **Nouveau logo** : Dévoilement lors du lancement de la Campagne de financement 2019-2020.



- **Papeterie** : Mise à jour des cartes d'affaires, des enveloppes et du papier à en-tête avec le nouveau logo pour donner une cohésion à nos communications internes et externes.
- **Site Web** : Travail collaboratif avec Blaze Media au cours des deux dernières années pour développer un site web réactif, bilingue et accessible en tenant compte des objectifs suivants :
  - **Communiquer** ce que signifie l'équité salariale
  - Fournir **de l'information** pertinente ;
  - **Mobiliser** et offrir à la population néo-brunswickoise (politiciens, médias, travailleurs, employeurs et autres membres du public) des moyens de participer à la solution ;
  - Simplifier et optimiser les **dons en ligne** ;
  - **Promouvoir** la mission et les activités de la Coalition.

### Dépliant informatif sur l'équité salariale

*Comparer des emplois, c'est comme comparer des pommes et des oranges, non? Exactement!* La Coalition a produit un dépliant informatif sur l'équité salariale afin de faciliter l'éducation populaire. Nous avons distribué plus de 500 exemplaires depuis Novembre 2019.

### 10e anniversaire de la Loi de 2009 sur l'équité salariale

La **Loi de 2009 sur l'équité salariale** a fêté ses 10 ans en 2019 ! Pour le souligner, la Coalition a mené une mini-campagne dans les médias sociaux. Elle a retenu la contribution des acteurs suivants :

- Mot de la ministre responsable de l'Égalité des femmes, **Sherry Wilson**
- Déclaration de l'ancienne ministre responsable de l'Égalité des femmes, **Mary Schryer**
- Vidéos d'**Huberte Gautreau**, de **Rosella Melanson** et du **Conseil des femmes du N.-B.**
- Témoignages de travailleuses (**Sonia Gibbs** et **Eileen Tayes**)
- Énoncés d'appui de la part des syndicats (Syndicat des infirmiers et infirmières du Nouveau-Brunswick, Syndicat du Nouveau-Brunswick, Syndicat canadien de la fonction publique, N.-B., Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick)

### Intersection entre iniquité salariale, précarité économique et violence conjugale

L'un des buts du projet *Outiller les femmes pour la vie politique et l'action communautaire* était de sensibiliser la population à l'intersection entre l'iniquité salariale, la sécurité économique des femmes et la violence conjugale. Nous avons présenté les résultats de nos recherches par les moyens suivants:

- Production et distribution d'une fiche d'information
- Mobilisation, présentation et développement d'un **dîner-causerie** à Woodstock et du matériel d'accompagnement en concertation avec le **NB South Central Transition House & Second Stage Coalition** (NB Women's Shelter)
- Organisation d'un **événement commémoratif** conjointement avec la **Direction de l'égalité des femmes** et NB Women's Shelter à la **Résidence de la gouverneure**. Les principaux orateurs incluaient la lieutenante-gouverneure Brenda Murphy, le premier ministre Blaine Higgs, la ministre Sherry Wilson, Jocelyne Mills, suivi d'un panel après l'événement auquel participait Debrah Westerburg, partenaire de notre projet.
- Participation à un **panel** lors d'un événement commémoratif à l'Université de Moncton organisé par le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB), le **Comité de la situation féminine de l'Université de Moncton** et le programme provincial L'amour ne devrait pas blesser pour discuter des résultats de notre recherche.

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

### Journée internationale des droits des femmes

#### » Marche Destination : équité

Plus de 150 personnes ont participé à la marche Destination : équité le 8 mars à Moncton et ont réclamé un engagement du gouvernement provincial pour l'adoption d'une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé. La marche était organisée conjointement par la Coalition, le RFNB et l'**Alliance des femmes de la francophonie canadienne**, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.

Lors de ce rassemblement, Frances LeBlanc s'est prononcée sur l'importance de légiférer l'équité salariale et Nancy Towers, une fournisseuse de soins directs dans une résidence communautaire, a témoigné de son expérience comme travailleuse dans le secteur des soins communautaire.

« **Tous ces gens sont venus dire haut et fort à nos élus que l'égalité des femmes passe par l'équité salariale.** »

Des membres de la Coalition ont fait connaître l'équité salariale lors d'autres événements qui ont eu lieu dans le cadre de la **Journée internationale des droits des femmes** :

- Moncton - **Generation Equality Forum, PSAC Atlantic/AFPC Atlantique**
- Grand Digue - **Présentation** à l'Institut féminin de Grand Digue
- Saint John - **Événement** organisé par **P.R.U.D.E.**
- Moncton - **Together We Shine, C3 Leadership**

Au cours de 2019-2020, nos membres et partenaires ont participé à la **Marche des femmes 2020** à Saint Jean, à la manifestation **Reprendre la nuit**, aux **parades de la fierté gaie** de Moncton, Fredericton et Sackville, et aux activités de la **Fête du travail**.

### Collaboration avec les groupes de femmes de la province

- Nous avons discuté d'équité salariale et d'autres enjeux féministes avec la lieutenant-gouverneure, Brenda Murphy, et d'autres groupes de femmes.
- Nous avons rencontré l'équipe d'**Indigenous Women of the Wabanaki Territories** pour parler de la portée de la Loi sur l'équité salariale fédérale.
- Nous avons également fait la connaissance d'une représentante d'**Immigrant Women's Association of New Brunswick** pour parler de la possibilité de collaboration future. Les femmes immigrantes sont souvent concentrées dans des emplois à prédominance féminine et sont confrontées à une double discrimination tant en termes d'équité salariale que d'accès à l'emploi.

### Soins communautaires et COVID-19 : mini campagne

Nous avons voulu mettre en lumière la sous-valorisation et les trop bas salaires des emplois des différents services de soins communautaires pendant la crise de la COVID-19. Nous avons donc appuyé ou organisé les initiatives suivantes dans le but d'obtenir de meilleurs salaires pour l'ensemble du secteur des soins dans le contexte de la COVID-19 :

- **Témoignages** : Erica Flynn, une préposée aux services de soutien à la personne dans un foyer de soins spéciaux et Laurie Anderson, une conseillère en service à la personne dans une résidence communautaire, ont écrit à l'opinion du lecteur pour témoigner de leur expérience dans le secteur des soins communautaires en temps de pandémie.
- **Correspondance avec le gouvernement** : Nous avons communiqué nos demandes pour des investissements dans les salaires du secteur des soins pendant et après la COVID-19, avec le premier ministre provincial Higgs et la ministre de Développement social, Dorothy Shephard.
- **Déclaration** : 42 organisations de la société civile ont signé une déclaration rédigée par la **Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick**, en collaboration avec le **Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB)** et la **Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick**, réclamant au gouvernement provincial des investissements publics dans les salaires du personnel des soins communautaires.
- **Lettre d'appui** : 88 personnes engagées du Nouveau-Brunswick ont signé une **lettre collective** au premier ministre Higgs en appui au personnel de soins communautaire à l'initiative d'Aldéa Landry et Jeanne d'Arc Gaudet.
- **Présentations** : dans un cours en ligne de UNB et au webinaire « Redonner sa valeur au travail de soins » organisé par le RFNB, le 2 juin.

Le gouvernement provincial a accordé 500 dollars par mois, financé par le gouvernement fédéral, pendant 4 mois au personnel de première ligne qui gagne moins de 18 dollars de l'heure afin de l'appuyer pendant la crise de la COVID-19. Les services qui bénéficieront d'un supplément salarial comprennent :

- Services de garde à l'enfance
- Soins directs tels que soutien à domicile pour les adultes et les enfants
- Soins directs tels que les foyers de groupe, les résidences communautaires, les foyers de soins spéciaux, les refuges pour sans-abri et les maisons d'hébergement
- Intervention en cas de violence domestique
- Banques alimentaires

Le supplément salarial est temporaire, mais nous militons pour qu'il devienne permanent et pour que le gouvernement l'augmente pour atteindre l'équité salariale.

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

## Avantages de l'équité salariale

Afin de renforcer nos outils de communication, nous travaillons avec une consultante pour recenser les avantages de l'équité salariale pour les entreprises du secteur privé. La recherche sera présentée en 2020.

## Rencontres avec des organismes porte-paroles du secteur privé

- Thomas Raffy, directeur général du **Conseil économique du N.-B.** (CENB) pour partager de l'information et développer un sondage sur les connaissances de l'équité salariale des membres du CENB,
- Luc Page, directeur exécutif des **Conseillers en ressources humaines agréés** (CRHA) pour discuter de la possibilité de collaborer,
- Adrienne O'Pray, PDG du **Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick**, et Beth Lyons, directrice générale du **Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick** pour échanger sur l'engagement des entreprises du secteur privé.

### 3 : Soutenir l'organisme

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

#### Campagne de financement annuelle

Toujours sous le thème : *“L'équité salariale : J'y crois. Je donne!”*, notre 10<sup>ème</sup> campagne de financement annuelle a recueilli environ 70 000 \$ en dons d'individus, de syndicats et d'organismes en 2019-2020.

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 Simone LeBlanc-Rainville, Régina Robichaud, Anne Robichaud, Vallie Stearns-Anderson, Paulette Sonier Rioux, Charline Vautour, Lise Rodrigue qui l'ont appuyée.

#### Statut de bienfaisance

Cette année, nous avons fait de la recherche et des consultations sur les critères à remplir pour obtenir le statut de bienfaisance. Comme ces critères ont récemment évolué, nous avons espoir de qualifier au cours de la prochaine année.

#### Financement de projets

Nous remercions sincèrement le ministère fédéral des Femmes et de l'Égalité des genres (FEÉG) pour son appui financier. Même si les projets de FEÉG doivent répondre à des critères spécifiques, ils jouent un rôle crucial dans l'atteinte des objectifs de la Coalition.

#### Projet en cours :

- Valoriser la prestation de soins dans le secteur privé : avril 2018 à mars 2021 (335 000 \$)

#### Projets terminés en 2019 :

- **Outiller les femmes pour la vie politique et l'action communautaire** : 2017-2019 (238 000 \$ sur trois ans)
- Participation au **Réseau pour l'égalité des genres du Canada**, 2017-2019 (20 000 \$ sur trois ans)

#### Autres sources de financement en 2019-2020

- Emplois d'été Canada - pour embaucher des étudiantes à l'été 2019
- Affaires intergouvernementales du Nouveau-Brunswick - pour la traduction et l'interprétation
- Bourse de participation pour la conférence « Women Deliver »

#### États financiers

Les états financiers ont été vérifiés par **Louise Belliveau, CPA**, et sont disponibles sur demande au bureau de la Coalition.

**ORGANISMES VISIONNAIRES  
(5000 \$ et plus)**



**Filles de Marie-de-  
l'Assomption**

**ORGANISMES INNOVATEURS  
(1 000 \$ à 4 999 \$)**

SCFP, section locale 2745  
Unifor

**ORGANISMES AMIS  
(500 \$ à 999 \$)**

Association des bibliothécaires,  
des professeures et des  
professeurs de l'Université de  
Moncton  
Association des enseignantes et  
des enseignants du Nouveau-  
Brunswick  
Association of University of  
New Brunswick Teachers

**ORGANISMES  
SYMPATHISANTS  
(100 \$ à 499 \$)**

Association des bibliothécaires et  
professeures et professeurs  
retraités de l'Université de  
Moncton  
Association francophone des  
aînés du Nouveau-Brunswick  
Association francophone des  
établissements de soins spéciaux  
du Nouveau-Brunswick  
Association acadienne des  
artistes professionnel.les du  
Nouveau-Brunswick  
Association du Nouveau-  
Brunswick pour l'économie  
familiale

Association francophone des  
parents du Nouveau-Brunswick  
Bakery Confectionery and  
Tobacco Workers and Grain  
Millers International Union,  
local 406  
Business & Professional Women  
of Greater Moncton  
Centre de Bénévolat de la  
Péninsule Acadienne  
Congrégation de Notre-Dame  
Congrégation des Saint Cœurs  
de Jésus et de Marie  
CFUW Fredericton  
CFUW Moncton  
Équipe de la résidence  
communautaire AIC  
Faculté des sciences sociales de  
l'Université de Moncton  
Fundy Region Transition House  
Inc.  
Le Havre Communautaire  
Mount Allison Faculty  
Association  
Syndicat des infirmières et  
infirmiers du Nouveau-  
Brunswick, section locale 97  
Unifor, section locale 506

**INDIVIDUS VISIONNAIRES  
(500 \$ et plus)**

Sharon A. Crabb  
Dawn Arnold  
Anne Crocker  
Jula Hughes  
Simone LeBlanc-Rainville et  
Maurice Rainville  
Marie-Linda Lord  
Johanne Perron  
Noëlla Richard  
Odette Snow  
Vallie Stearns-Anderson  
Robin Tingley

**INDIVIDUS INNOVATEURS  
(250 \$ à 499 \$)**

Chantal Abord-Hugon  
Geneviève Bouchard et Jean  
Saint-Aubin  
Lise Caissie  
France Caissy  
Pierre Cormier  
Madeleine Delaney-Leblanc  
Ghislaine et Fernand Arseneault  
Louise Imbeault  
Isabelle Jean  
Frances LeBlanc

Viola Léger  
Lauraine Léger  
Isabelle Mckee-Allain  
Courtney Pringle  
Rachel Richard  
Anne Robichaud  
Marie-Thérèse Seguin  
Jean-François Thibault  
Judith Weiss

**INDIVIDUS AMIS  
(100 \$ à 249 \$)**

Gregory Allain  
Anne-Marie Arseneault  
Maurice Basque  
Jean-Claude Basque  
Annette Boudreau  
Lyne Chantal Boudreau  
Lorraine Bourque  
Nathalie Brun  
Michel Cardin  
Michèle Caron  
Joceline Chabot  
Lucille Collette  
Margaret Conrad  
Marianne Cormier  
Cheryl Cyr  
Suzanne Cyr et Michel  
Desjardins  
Jeanne d'Arc Gaudet  
Denise Daigle Lavigne  
Catalina Ferrer  
Evelyne Foex  
Huberte Gautreau  
Line Godbout  
Mickaëlle Grignon  
Solange Haché  
Kathryn Hamer-Edwards  
Sandra Harding  
Aline Johanns  
Claudette Lajoie  
Aldéa Landry  
Johanne Landry  
Odette Landry  
Serge Landry  
Isabel Lanteigne  
Rose-Hélène Lanteigne  
Dollard Leblanc  
Michel LeBlanc  
Yolande LeBlanc  
Diane Lebreton  
Monique Lévesque  
Marie-Lise Lavoie  
Katie Mazerolle  
Joan McFarland  
Joanne McKee

Micheline Melanson  
Lise Ouellette  
Marie-Andrée Pelland  
Ginette Petitpas Taylor  
Roberta Pollock  
Régina Robichaud  
Lise Rodrigue  
Serge Rousselle  
Lise Savoie  
Erin Steuter  
Renée Turcotte  
George Wybouw

**INDIVIDUS SYMPATHISANTS  
(25 \$ à 99 \$)**

Pauline Abel  
Hélène Albert  
Francine Babineau  
Normand Beaudoin  
Morel Caissie  
Natalie Carrier  
Yolande Chiasson  
Aline Cormier  
Léandre Desjardins  
Charles Doucet  
Rita Fortin Lee  
Marie-Paule Foulem  
Martine Gionet  
Nancy Hartling  
Lise Hitchcock  
Lorraine Julien  
Joanne Landry  
Nicole Lang  
Isabelle LeBlanc  
Pierre LeBlanc  
Lilianne Léger  
Rose-Marie Losier-Cool  
Valmond Martin  
Aline Nardini  
Claude Potvin  
Monique Richard  
Alain Roberge  
Roma de Robertis  
Elaine Roussel  
Lisa Roy  
Mai Savoie  
Linda Schofield  
Paulette Sonier-Rioux  
Suzanne Tarte-Poussart  
Charline Vautour  
Lita Villalon  
Debrah Westenburg

