

RAPPORT ANNUEL 2020-2021



Coalition for Pay Equity
Coalition pour l'équité salariale
New Brunswick • Nouveau-Brunswick



2021

© 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

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 : Jean Godreau



COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DU NOUVEAU-BRUNSWICK Inc. Rapport annuel 2020-2021

Table des matières

Message de la présidente	4
Message de la directrice générale.....	5
Équipe et partenaires.....	6
20 ans (et plus) d'histoire	7
Gouvernance et orientations stratégiques.....	9
Nouvelle mission	9
Femmes, économie et pandémie	10
État de l'équité salariale.....	11
Secteur des soins communautaires.....	11
Mise en œuvre de la <i>Loi de 2009 sur l'équité salariale</i>	16
Loi provinciale pour le secteur privé et les élections.....	18
Services de garde.....	19
Loi fédérale sur l'équité salariale.....	19
Action politique	20
Sensibilisation et mobilisation	22
Viabilité de la Coalition	24



Message de la présidente



La dernière année a été extrêmement épouvante pour les milliers de travailleuses et travailleurs essentiels de notre province en raison de leurs exigences professionnelles et personnelles, des risques pour leur santé et celle de leur famille et enfin, de leur piètre salaire. Pensons aux personnes qui travaillent dans les secteurs à prédominance féminine comme les soins, le nettoyage, les commerces de détail, les soins de santé et l'éducation. La pandémie a mis au grand jour le rôle indispensable qu'elles jouent et a mis en évidence le fait que leurs efforts, leurs responsabilités et leurs compétences sont systématiquement sous-évalués.

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick a comme mission de donner voix au chapitre aux salariées et d'assurer l'enrichissement de leur expérience. De concert avec les travailleuses et ses partenaires, la Coalition fait avancer la cause de l'équité salariale et fait valoir le besoin d'investir adéquatement dans les salaires. Elle peut se féliciter d'avoir gagné du terrain, mais il reste du chemin à faire : si l'écart salarial se rétrécit pour les Blanches, il demeure considérable pour les femmes racialisées, les immigrantes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de la communauté LGBTQ2.

Il ressort des quatre dernières années que nos efforts collectifs et individuels comptent manifestement pour beaucoup. Face à la résistance, la Coalition doit gérer le dossier avec doigté et préserver les acquis. En tant que votre pair et collègue, je me réengage de tout cœur à appuyer le travail de la Coalition, à agir et à défendre mes convictions. La Coalition peut toujours compter sur ma participation. Peut-elle compter sur la vôtre? Ensemble, prenons position pour défendre l'équité salariale.

Frances LeBlanc
Présidente



Coalition for Pay Equity
Coalition pour l'équité salariale
New Brunswick • Nouveau-Brunswick

Message de la directrice générale



Avec l'usage forcé des vidéoconférences, la dernière année semble une succession d'images d'écran ! Mais ça ne nous a pas empêchées d'échanger des idées, de collaborer et de travailler à des changements systémiques pour cheminer vers l'équité salariale et des conditions de travail justes !

En fait, nous avons beaucoup accompli. Nous avons évalué des emplois dans six services de soins communautaires avec des représentantes et représentants du personnel et de la gestion. Cet exercice a démontré que les salaires équitables seraient de 22,44 \$ à 25,91 \$ l'heure et qu'il faudrait ajuster les salaires actuels de 7 \$ à 10 \$ environ, selon les services.

Nous avons publié ces résultats dans deux rapports, l'un en octobre 2020, l'autre en mai 2021. Nous les avons présentés aux médias, au gouvernement, aux ministres concernés et surtout, aux personnes et organismes œuvrant dans le secteur. Tout le monde reconnaît que ces emplois à prédominance féminine sont sous-valorisés et sous-payés. Le gouvernement a investi dans les salaires au cours des dernières années. Cependant, il faut mettre les bouchées doubles et la Coalition préconise un plan de cinq ans pour atteindre l'équité salariale dans l'ensemble du secteur ainsi qu'une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé.

Au cours de l'année, nous avons aussi gardé un œil sur la mise en œuvre de la Loi de 2009 sur l'équité salariale, analysé les impacts de la pandémie sur la main d'œuvre féminine, organisé trois sessions d'échange avec des groupes de défense des droits des femmes de la province et entretenu des liens avec des organismes de partout au pays. Nous avons exprimé notre espoir que l'annonce d'investissements de 30 milliards de dollars par le gouvernement fédéral dans les services de garde permettra enfin d'atteindre l'équité salariale pour les éducatrices de la petite enfance.

Enfin, nous avons participé à des consultations sur les règlements nécessaires à l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale fédérale et attendons leur adoption avec impatience. Cela représentera une grande avancée pour les emplois à prédominance féminine dans les domaines de compétence fédérale, soit les télécommunications, le transport interprovincial, les banques et le gouvernement fédéral lui-même.

Je termine en remerciant toutes les personnes que j'ai le privilège de côtoyer dans le cadre de mes fonctions : le conseil d'administration, nos bénévoles, membres, donatrices et donateurs, organismes partenaires, subventionnaires, personnes militantes, syndicalistes, décideuses et décideurs publics ainsi que nos employées d'été. Un merci tout spécial à Rachel Richard et Tina Poirier qui ont dû s'adapter et ont travaillé très fort pour faire avancer et rayonner la Coalition malgré la pandémie. Je tiens aussi à souligner le professionnalisme et le dévouement de Frances LeBlanc. Elle quitte la présidence de la Coalition après l'avoir assumée avec brio pendant quatre années mais nous aurons la chance de compter sur son appui en tant que présidente sortante. Mille mercis !

Johanne Perron
Johanne Perron
Directrice générale



Coalition for Pay Equity
Coalition pour l'équité salariale
 New Brunswick • Nouveau-Brunswick

Équipe et partenaires

La Coalition pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick est un groupe de personnes et d'organismes œuvrant pour la concrétisation du droit à l'équité salariale et à des conditions de travail justes pour les femmes. Pour ce faire, la Coalition mise sur la communication, la sensibilisation, la recherche, les activités de pression pour l'adoption et la mise en œuvre de mesures législatives adéquates, ainsi que la participation au dialogue sur les politiques publiques et leur élaboration.

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 :	Sharon Crabb
Vice-présidente francophone :	Isabelle McKee-Allain
Secrétaire-trésorière :	Monique Levesque
Représentante du Nord :	Yannick Bujold
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, suivie de Laurie Anderson, *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 au-delà de 1000 membres individuels et 100 **organismes membres** dont des syndicats, des organismes de défense des droits des femmes ainsi que des organismes communautaires et 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

Directrice générale :	Johanne Perron
Communication et affaires publiques :	Rachel Richard
Coordonnatrice de projet – secteur des soins :	Tina Poirier
Commis comptable :	Mickaëlle Grignon
Agentes de projet étudiant :	Audrey Gagnon (été 2020) Laurence Farella-Leduc (été 2020)



Coalition for Pay Equity
Coalition pour l'équité salariale
New Brunswick • Nouveau-Brunswick

20 ans (et plus) d'histoire

Il y a vingt ans, 139 femmes du Nouveau-Brunswick sont montées à bord de trois autobus en partance pour New York pour la Marche mondiale des femmes afin d'exhorter les représentants des pays membres à s'attaquer à la pauvreté et à la violence contre les femmes. Cet événement pris naissance à la Conférence mondiale des femmes à Beijing en 1995 et c'est la Fédération des femmes du Québec sous la présidence de Françoise David qui en assumait la responsabilité. En l'an 2000, ce projet regroupait 6 000 groupes représentant 161 pays.



Le 17 octobre, plusieurs milliers de femmes se trouvaient devant les Nations Unies à New York pour y rencontrer le secrétaire général et lui présenter les 5 millions de signatures recueillies dans le monde entier dont 30 000 provenaient du Nouveau-Brunswick. En route vers New York, nous sommes arrêtées à Fredericton, Montréal et Ottawa pour porter le même message aux gouvernements fédéral et provinciaux. Outre l'élimination de la violence, notre pétition demandait l'adoption d'une législation visant à éliminer l'iniquité salariale – principale cause de la pauvreté des femmes.

Cet événement a été le catalyseur de la création du Groupe de travail de la ministre sur la violence faite aux femmes, inauguré par le Premier ministre Lord. Son objectif était d'explorer les questions de violence conjugale sous la direction de la ministre responsable de la condition féminine, Margaret Ann Blaney. Cette initiative a donné lieu à de nombreuses recommandations importantes, dont la création de la Direction de l'égalité des femmes. Conformément aux recommandations du Groupe de travail, de nombreux objectifs importants ont été réalisés, mais il reste encore beaucoup à faire en matière de prévention de la violence conjugale.

À l'heure actuelle, dans le contexte de la pandémie, les homicides domestiques ont augmenté dans l'ensemble du pays, y compris dans le Canada atlantique. Tous les six jours, une Canadienne est tuée par son partenaire intime. Pour sa part, le Nouveau-Brunswick affiche le taux le plus élevé de violence conjugale signalée par la police dans le Canada atlantique. Environ 70 % des décès surviennent dans les petites villes ou les régions rurales de la province. Nous attendons avec impatience le jour où nous vivrons dans une société exempte de violence fondée sur le sexe.



Quant à l'élimination de la pauvreté, l'Union des femmes pour l'équité salariale, fondée par la Fédération des dames d'Acadie, se consolide et devient la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick. Cet organisme poursuit depuis 20 ans le même objectif, soit l'équité salariale pour l'ensemble des travailleuses des secteurs public et privé. Le secteur public a obtenu un résultat positif avec l'adoption de la Loi de 2009 sur l'équité salariale sous le gouvernement libéral de Shawn Graham. Toutefois, le Nouveau-Brunswick n'a toujours pas de loi sur l'équité salariale pour le secteur privé, où travaillent plus de 65 % des femmes sur le marché du travail.



Coalition for Pay Equity
Coalition pour l'équité salariale
New Brunswick • Nouveau-Brunswick

Vingt ans plus tard, les femmes et les filles continuent de subir le sexisme, la violence, l'inégalité salariale et d'autres inégalités entre les sexes. Il est essentiel d'intensifier les efforts pour parvenir à l'équité entre les sexes. De nombreux rapports publiés depuis la pandémie ont souligné qu'une perspective féministe et une analyse comparative selon le genre doit être réalisée pour toutes les politiques et tous les budgets futurs dans le contexte canadien.

En réfléchissant sur les 20 dernières années, cela permet de comprendre à quel point le chemin vers le changement est long et difficile. Cependant, nous sommes reconnaissantes envers ces femmes courageuses qui ont travaillé et continuent de travailler en faveur du changement et ne se contentent pas du statu quo. Ne renonçons jamais à l'équité entre les genres, car elle est indispensable non seulement pour les femmes et les filles, mais pour l'ensemble de la société.

Huberte Gautreau et l'honorable Nancy Hartling, C.P., sénatrice

Coprésidentes du comité du Nouveau-Brunswick pour la Marche mondiale des femmes 2000



Gouvernance et orientations stratégiques

Nouvelle mission

Le Conseil d'administration suit un modèle de gouvernance stratégique. Cette année, ses comités de gestion se sont concentrés sur les statuts et règlements, la demande de statut de bienfaisance, la gestion de risques, la politique de confidentialité ainsi que les stratégies politiques de la Coalition.

Lors de l'Assemblée générale spéciale 2020, la Coalition a adopté des modifications à ses lettres patentes et sa mission. Voici la nouvelle mission :

La Coalition pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick est un groupe de personnes et d'organismes oeuvrant pour la concrétisation du droit à l'équité salariale et à des conditions de travail justes pour les femmes. Pour ce faire, la Coalition mise sur la communication, la sensibilisation, la recherche, les activités de pression pour l'adoption et la mise en oeuvre de mesures législatives adéquates, ainsi que la participation au dialogue sur les politiques publiques et leur élaboration.

Discussions stratégiques sur les priorités

Le Conseil d'administration a retenu les **priorités** suivantes pour l'année 2021-2022 :

- » Femmes, économie et pandémie
- » Secteur des soins communautaires
- » Services de garde à l'enfance
- » Transparence salariale

La Coalition continuera à faire avancer les dossiers suivants en parallèle avec ses priorités :

- » Loi et réglementation sur l'équité salariale au fédéral
- » Équité salariale dans les communautés autochtones (juridiction fédérale)
- » Loi provinciale pour le secteur privé
- » Maintien de l'équité salariale dans le secteur public au provincial



Femmes, économie et pandémie

Il est impossible de se pencher sur notre travail en 2020-2021 sans aborder l'impact de la pandémie sur les femmes du Nouveau-Brunswick. La COVID-19 a exposé au grand jour les inégalités de genre qui persistent dans notre société contre lesquelles la Coalition lutte depuis deux décennies. Les femmes et les minorités de genre ont subi et subissent davantage les contrecoups de la pandémie :

- » **Mental** : Elles effectuent la plupart des soins et du travail non-rémunéré à la maison.
- » **Physique** : Elles occupent davantage d'emplois de première ligne.
- » **Financier** : Elles sont surreprésentées dans les emplois précaires à temps partiel et sous-payées dans 3 des 5 secteurs les plus touchés (services d'hôtellerie, restauration, culture, loisirs et éducation).

Les interventions de la Coalition depuis mars 2020 ont été menées en tenant compte de cette réalité. La Coalition s'est penchée sur les plans économiques du gouvernement provincial et a rappelé les priorités spécifiques aux Néo-Brunswickoises sur le marché du travail pour compenser les retombées disproportionnées qu'elles ont connues. Il faut d'une part inclure les femmes dans la prise de décision concernant la relance, et prendre en compte leurs besoins et leur rôle économique dans les plans de relance.

La Coalition a proposé les pistes de solution suivantes :

- » **Revitaliser les infrastructures sociales** comme partie intégrante d'une stratégie globale des investissements gouvernementaux. Il faut une stratégie qui comprend les services de soins, les garderies, les services de santé mentale, ainsi que les moyens pour lutter contre la violence faite aux femmes.
- » **Établir la justice et l'égalité socioéconomiques** au moyen de politiques comme l'adoption d'une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé, les congés de maladie payés et l'accès à l'équité d'emploi.

La Coalition a utilisé les moyens suivants et émis ses recommandations :

- » **Participation aux consultations gouvernementales**
- » **Recherche sur l'impact de la pandémie** sur le marché du travail du Nouveau-Brunswick
- » **Publication de commentaires** dans les journaux de la province :
 - Octobre 2020 – *Nous ne pouvons pas retourner à la « normale », nous devons en bâtir une nouvelle*
 - Janvier 2021 – *La crise du coronavirus exacerbe les inégalités hommes-femmes*
 - Février 2021 – *Les belles paroles ne suffisent plus*



État de l'équité salariale

Secteur des soins communautaires

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**.

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

1. **ÉVALUER** le salaire adéquat pour atteindre l'équité salariale dans le secteur des soins ;
2. **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
3. **REVENDIQUER** un salaire équitable.

Le projet vise six services :

- Services de soutien à domicile ;
- Résidences communautaires ;
- Maisons de transition pour femmes fuyant la violence ;
- Foyers de soins spéciaux ;
- Services de soutien à la famille ;
- Programmes et services de soutien et l'emploi (PSSE).

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

Comité consultatif Appui aux trois volets du projet	Comité directeur Révision et supervision de toutes les évaluations d'emplois	Comités d'évaluation d'emplois	
		1 ^{er} : 2019-2020 Évaluation des emplois de trois services en phase de maintien	2 ^e : 2020-2021 Évaluation des emplois de trois autres services
Erica Flynn Aline Johanns Wendy Johnston Tina Learmonth Aditya Rao Charline Vautour	Sylvie Cyr Jessica Gouchie Karen Howe Geneviève Latour Gérald Leblanc Kathy Mann Carrie Randall Jan Seely Nancy Tower Lesley Wetmore Nathalie Arseneau White	Laurie-Underhill Anderson Lise Arseneault Alysha Clements Mélanie Doiron Lise Hitchcock Tina Learmonth Nadia Losier Marie-France Maltais	Seth Chute Gail Doucette Cristie Dykeman Micheyla Gorham Debbie Grant Rita Graves Vicky Palmater David Richard Sheila Rogers Paul Rossignol Danny Soucy Sharon Thériault



La Coalition est accompagnée dans ce processus par Aline Johannis, conseillère en ressources humaines agréée, ainsi que Ruth Rose, professeure associée de sciences économiques à Université du Québec à Montréal et conseillère en matière d'équité salariale auprès du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. La Coalition fait aussi appel à des personnes ressources du ministère de Développement social et de la Direction de l'Égalité des femmes au besoin.

Volet 1 : ÉVALUATION

1. Évaluation #1 : Exercice de maintien de l'équité salariale

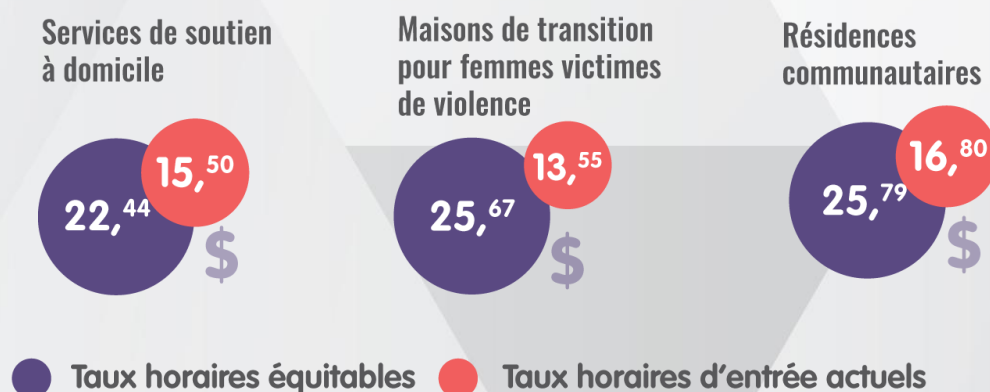
Le gouvernement du Nouveau-Brunswick et le secteur des soins avaient complété un processus d'équité salariale en 2008-2014. Il était temps de faire un exercice de maintien de l'équité salariale. Nous avons donc revu l'évaluation de quatre de ces emplois. Comme nous avons relevé des problèmes méthodologiques en 2008-2014, nous en avons profité pour y remédier.

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.

La Coalition a publié les résultats de ces premières évaluations dans son rapport « **La valeur des soins : Maintien de l'équité salariale dans les soins à domicile, les maisons de transition et les résidences communautaires** » en octobre 2020.

L'exercice de maintien a révélé que les salaires des quatre emplois de soins communautaires sont encore loin d'atteindre l'équité salariale ; les salaires équitables seraient d'environ 22,44 \$ à 25,79 \$ l'heure. La réalité est toute autre. Les salaires vont de 15,50 \$ à environ 16,80 \$ l'heure. Forte de cette analyse, la Coalition demande au gouvernement de prioriser le secteur.

Salaires équitables selon l'exercice de maintien de l'équité salariale de la Coalition

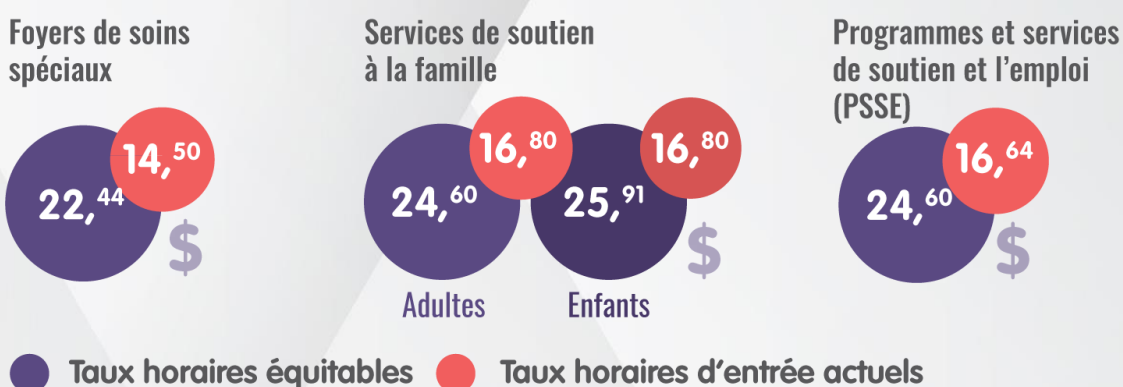


2 Évaluation #2 : Exercice d'équité salariale

En 2020-2021, nous avons aussi complété un exercice pour quatre emplois, dans trois différents services, qui n'avaient jamais été évalués. L'exercice a révélé que les salaires de ces emplois sont aussi encore loin d'atteindre l'équité salariale ; les salaires équitables seraient d'environ 22 \$ à 26 \$ l'heure. La réalité est toute autre. Les salaires vont de 14,50 \$ à environ 16,80 \$ l'heure. Forte de cette analyse, la Coalition demande au gouvernement de prioriser le secteur.

La Coalition a publié les résultats de ces évaluations dans le rapport « **La valeur des soins : Équité salariale dans les foyers de soins spéciaux, les agences PSSE et les services de soutien à la famille** » en mai 2021.

Salaires équitables selon l'exercice d'équité salariale de la Coalition



Recommandations de la Coalition suite à ces exercices :

1. Que le gouvernement provincial développe et mette en œuvre un plan de cinq ans pour atteindre l'équité salariale dans l'ensemble du secteur des soins communautaires, comprenant :
 - a. des investissements publics accrus dans les salaires du secteur jusqu'à l'atteinte de l'équité salariale ;
 - b. le développement d'échelles salariales prenant en compte l'équité salariale ;
 - c. l'indexation annuelle de ces échelles de salaires selon l'indice des prix à la consommation ;
 - d. des exercices d'équité salariale pour tous les emplois du secteur de soins communautaires qui n'ont pas été évalués, y compris les postes de direction.
2. Que le gouvernement prévoit d'assurer le maintien de l'équité salariale dans le secteur des soins communautaires à tous les cinq ans ; et
3. Que le gouvernement adopte une loi sur l'équité salariale pour l'ensemble du secteur privé.



Volet 2 : COMMUNICATION

Prise de parole

Cette année, la Coalition a cherché à amplifier la voix des personnes qui œuvrent dans le secteur des soins. Elle a développé et offert des outils afin qu'elles puissent prendre parole sur la place publique. Ces interventions ont pris la forme de :

- » Publication de lettres d'opinion
- » Témoignages lors de conférences de presse
- » Discussions et témoignages lors de webinaires
- » Entrevues dans les médias traditionnels
- » Tournage de vidéos éducationnels
- » Signature d'une pétition
- » Création et partage d'une infographie au sujet des évaluations d'emplois

La Coalition gère également un groupe Facebook à l'intention des personnes travaillant dans le secteur des soins afin de les informer et de susciter leur participation.

Webinaire : Une conversation sur les soins

La Coalition a organisé un **webinaire** conjoint avec l'honorable Tammy Scott-Wallace, la ministre responsable de l'Égalité des femmes, sur la valeur du travail de soins. Quatre travailleuses du secteur ont témoigné des réalités du terrain et de l'importance de rémunérer équitablement cette main-d'œuvre à prédominance féminine.

- » **Soins aux personnes âgées** : Sylvie Bertrand
- » **Soins aux personnes vivant avec un handicap** : Laurie Anderson
- » **Soins aux enfants** : Debbie Grant
- » **Soins aux femmes fuyant la violence** : Carrie Randall

Relations avec les acteurs du secteur

Pendant le projet, la Coalition a travaillé avec divers organismes du secteur :

- » Association de soutien à domicile
- » Association de Soutien aux Services et à l'Emploi du Nouveau-Brunswick (ASSENB)
- » Association des agences résidentielles du Nouveau-Brunswick
- » Association des conseillers en services communautaires
- » Coalition des services à la personne du Nouveau-Brunswick
- » New Brunswick Special Care Home Association
- » Syndicat canadien de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (SCFP)
- » Syndicat des services communautaires du Nouveau-Brunswick, SCFP



Volet 3 : SENSIBILISATION

La Coalition a exercé des pressions politiques afin d'obtenir des investissements publics dans les salaires des soins communautaires afin d'atteindre l'équité salariale dans l'ensemble du secteur de soins communautaires.

- » **Rencontre** de plusieurs ministres et membres de l'Assemblée législative
- » **Participation** aux consultations prébudgétaires du ministre des Finances
- » **Participation** aux consultations sur la santé de la ministre de la Santé

Comité provincial sur le secteur des soins

En hiver 2020, la directrice générale de la Coalition a été invitée à siéger sur le Comité provincial sur le secteur des soins, un comité conjoint entre le gouvernement et le secteur des soins. 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 volontaire et souhaite être informé sur l'équité salariale et les résultats de notre projet de valorisation du travail des personnes préposées aux soins. Cette année, il s'est penché principalement sur la mise en place d'un processus de certification volontaire de deux emplois typiques du secteur des soins : « préposées aux services de soutien à la personne » et « conseillères en services à la personne ». Plus d'information sera disponible en juin-juillet 2021.



Mise en œuvre de la Loi de 2009 sur l'équité salariale

La **Loi de 2009 sur l'équité salariale** a permis de corriger la discrimination salariale systémique dont faisaient l'objet plusieurs emplois à prédominance féminine dans le secteur public. Toutefois, elle continue d'être nécessaire car certains groupes n'ont toujours pas été évalués et le maintien de l'équité salariale doit être assuré au fur et à mesure que les emplois évoluent.

La Loi de 2009 sur l'équité salariale recevait la sanction royale le 19 juin 2009. Elle s'applique à la fonction publique, aux systèmes scolaire et hospitalier ainsi qu'aux sociétés de la Couronne du Nouveau-Brunswick.

Voilà où nous en sommes dans le secteur public avec les évaluations d'emplois :

Groupes	Pas encore commencé	Conformes	Iniquité
Personnel médical et de laboratoire		✓	Non
Sténographes judiciaires		✓	Oui
Soutien administratif, partie II		✓	Oui
Personnel enseignant	X		
Soutien professionnel, partie II		✓	Oui
Soins infirmiers		✓	Oui
Personnel infirmier surveillant		✓	Non
Soins paramédicaux		✓	Oui
Soins de santé spécialisés		✓	Oui
Services d'établissements et soins en établissements, partie I	X		

Il n'y a pas eu de progrès à ce jour pour le **Personnel enseignant** et les **Services et soins en établissements, partie I**. Le processus d'équité salariale n'est pas encore entamé. Des classifications d'emplois supplémentaires de **Soins paramédicaux** et **Soins de santé spécialisés** répondent maintenant aux critères établis par la loi pour être évaluées.

Six des neuf sociétés de la Couronne assujetties à la Loi ont déjà complété leur processus et les évaluations sont en cours pour les trois dernières :

Corporations de la Couronnes	Évaluations en cours	Conformes	Iniquité
Énergie Nouveau-Brunswick		✓	Oui
Alcool Nouveau-Brunswick (ANBL)		✓	Oui
New Brunswick Community College (NBCC)		✓	Non
New Brunswick Legal Aid		✓	Non



Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB)		✓	Non
Commission des services financiers et des services aux consommateurs (FCNB)		✓	Non
Travail sécuritaire NB	✓		Oui
Cannabis NB	✓		TBD
Conseil de la recherche et de la productivité du Nouveau-Brunswick	✓		TBD

L'étape suivante est la phase de maintien pour tous les groupes qui ont déjà été soumis à une évaluation. Bien que la Loi prévoit que « l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires au maintien de l'équité salariale », elle ne précise pas le délai à respecter.

Toutefois, les emplois et les salaires continuent à évoluer et pourraient ramener un biais sexiste dans la structure salariale. Il est donc souhaitable de prévoir un nouvel exercice de maintien de l'équité salariale dans cinq ans.

- » 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.

La Coalition continue de faire pression sur le gouvernement provincial afin qu'il publie un rapport annuel qui fait état des progrès de la mise en œuvre de l'équité salariale et de son maintien. Nous restons en contact avec Égalité des femmes et les principaux syndicats du secteur public pour nous tenir informées du travail accompli.



Loi provinciale pour le secteur privé et les élections

La Coalition a continué d'exercer de la pression sur tous les partis politiques provinciaux afin d'obtenir une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé.

Élections provinciales 2020

Lors de la campagne électorale de la fin de l'été de 2020, la Coalition a fait valoir les questions et arguments suivants auprès de tous les partis politiques :

1. Une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé

COVID-19 a accentué les disparités entre les sexes sur le marché du travail. Il faut étendre la Loi de 2009 sur l'équité salariale au secteur privé ce qui permettra d'assurer que toutes les personnes occupant des emplois à prédominance féminine reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale.

2. Des investissements publics dans les salaires des soins communautaires et des services de garde

La pandémie illustre l'importance du travail que les personnes préposées aux soins du secteur des soins communautaires et des services de garde à l'enfance effectuent depuis si longtemps, avec peu de reconnaissance, pour s'occuper des plus vulnérables dont les personnes âgées, les enfants, les personnes avec un handicap et les femmes fuyant la violence. Ces services ont besoin d'investissements publics par le biais d'ajustements salariaux permanents.

Malgré la courte durée de la campagne, la Coalition a eu l'occasion de rencontrer de façon informelle les chefs du Parti vert et du Parti progressiste-conservateur, David Coon et Blaine Higgs respectivement, ainsi que plusieurs candidats du Parti libéral et du Parti vert de la région du Grand Moncton.

Le résultat de nos revendications dans les plateformes électorales :

ÉLECTIONS PROVINCIALES 2020

People's Alliance

L'Alliance des Gens

New Brunswick NDP
NPD Nouveau Brunswick

New Brunswick
Liberal
Nouveau Brunswick



LE RÉSULTAT DE NOS REVENDICATIONS DANS LES PLATEFORMES ÉLECTORALES

ALLIANCE
DES GENS

NOUVEAU PARTI
DÉMOCRATIQUE

PARTI
LIBÉRAL

PARTI
PROGRESSISTE
CONSERVATEUR

PARTI
VERT

Loi sur l'équité salariale
pour le secteur privé



Investissements dans des
augmentations salariales pour
le secteur des soins et les services
de garde à la petite enfance



Services de garde

Depuis ses débuts, la Coalition soutient que la qualité des services de garde à l'enfance s'appuie sur les éducatrices de la petite enfance mais que ce travail est sous-valorisé et sous-payé.

Cette année, elle a appuyé l'organisme national **Un enfant, une place** et participé à sa campagne d'automne en rencontrant la députée fédérale de Moncton-Riverview-Dieppe, Ginette Petitpas Taylor, avec le **Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick** (RFNB) et la **Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick** (FTTNB).

En avril 2021, la Coalition a applaudi la décision du gouvernement fédéral d'investir 30 milliards de dollars sur cinq ans pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, y compris pour les jeunes enfants autochtones. Elle y voit l'occasion unique d'établir un système de garde à l'enfance public et universel, accessible et abordable, dans notre province. Elle a rappelé qu'un tel système doit s'appuyer sur l'équité salariale pour les éducatrices.

En mai 2021, la Coalition a eu une discussion positive avec le ministre provincial de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, Dominic Cardy, au sujet des perspectives d'avenir pour le secteur. Elle a rappelé la nécessité d'atteindre l'équité salariale pour les éducatrices en garderie.

Loi fédérale sur l'équité salariale

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.

Cette année, la Coalition a travaillé à l'adoption des règlements nécessaires à la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* fédérale :

- » Échange et analyse du règlement proposé avec des syndicats et groupes féministes du Canada
- » Dépôt d'un mémoire sur le règlement proposé
- » Participation à des consultations organisées par la Commissaire de l'équité salariale

La Coalition a aussi maintenu des liens avec divers organismes et syndicats qui font la promotion des droits économiques des femmes à l'échelle nationale.



Action politique

Nous avons consolidé nos relations avec différents partis politiques provinciaux et fédéraux par des rencontres et discussions avec les individus suivants (liste non exhaustive) :

- » **Dominic Cardy**, Ministre de l'Éducation et Développement de la petite enfance
- » **David Coon** et **Megan Mitton**, Parti vert
- » **Bruce Fitch**, Ministre du Développement social
- » **Robert Gauvin**, Porte-parole de l'Opposition officielle du Développement social
- » **Trevor Holder**, Ministre de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail
- » **Rob McKee**, Porte-parole de l'Opposition officielle des Finances
- » **Tammy Scott-Wallace**, Ministre responsable de l'Égalité des femmes
- » **Isabelle Thériault**, Porte-parole de l'Opposition officielle de l'Égalité des femmes

Participation aux consultations provinciales et fédérales

- » **Consultation pré-budgétaire fédérale** avec la députée Ginette Petitpas-Taylor et le secrétaire parlementaire des finances
- » **Consultation pré-budgétaire provinciale** avec le ministre des Finances, Ernie Steeves et présenté le mémoire, *Reconstruire avec soins*
- » **Consultation sur la santé** avec la ministre de la Santé, Dorothy Shepherd, et présenté le mémoire, *Les femmes en tant que prestataires de soins*.

Avant le dépôt du budget, nous avons aussi publié un commentaire sur la nécessité de reconstruire l'économie de fond en comble en assurant une plus grande égalité des genres sur le lieu de travail.

Budget fédéral

Dans le **budget** déposé le 19 avril 2021, le gouvernement fédéral a annoncé des investissements dans des politiques économiques féministes :

- » **Services de garde** : 30 milliards de dollars sur cinq ans pour créer un système pancanadien à 10 \$ par jour d'ici 2026
- » **Soins de longue durée** : 3 milliards de dollars sur cinq ans pour aider les provinces et les territoires à établir de nouvelles normes pour les soins de longue durée
- » **Salaire minimum** : Établir un salaire minimum fédéral de 15 \$ de l'heure



Budget provincial

Dans le **budget** déposé le 16 mars 2021, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a annoncé un investissement de 12,4 millions \$ pour augmenter le salaire des personnes préposées aux soins à compter d'avril 2021 de :

INVESTISSEMENTS DANS DES EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE

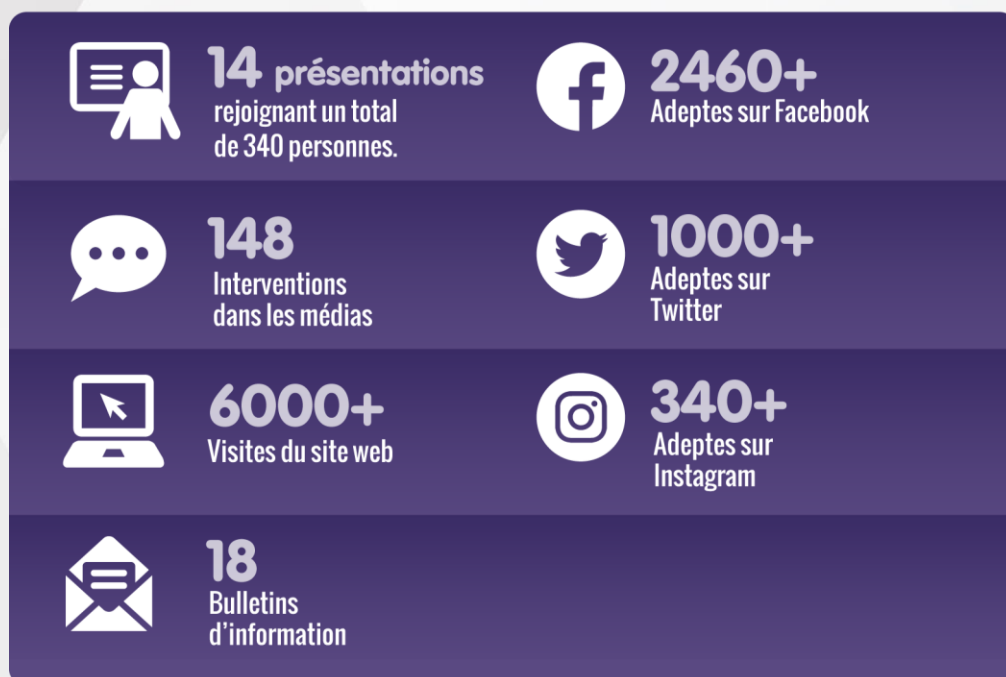
1,30 \$ / h · Soins auxiliaires
1,30 \$ / h · Services de soutien à la famille
0,75 \$ / h · Résidences communautaires
0,50 \$ / h · Foyers de soins spéciaux
0,20 \$ / h · Soutien à domicile
0,75 \$ / h · Services de garde à la petite enfance

Le budget comprenait aussi ces deux annonces qui répondent partiellement à nos demandes :

- » Augmentation salariale de **75 ¢ l'heure** pour **atteindre 19 \$ pour les éducatrices de la petite enfance qualifiées** ;
- » Publication de l'**Énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre pour le budget 2021-2022**, signifiant un engagement à élargir l'approche du gouvernement en matière de **budgétisation sensible au genre**.



Sensibilisation et mobilisation



Journée internationale des droits des femmes

La Coalition a participé à la mobilisation virtuelle pancanadienne pour l'équité salariale, **L'écho des femmes 2021 : On bouge pour l'équité salariale** organisé par l'**Alliance des femmes de la francophonie canadienne**. Plusieurs de nos membres se sont vêtues d'une tuque mauve et ont marché, seules ou avec leur bulle, au nom de l'équité salariale dans leur communauté. Nous avons partagé une vidéo de notre présidente, Frances LeBlanc, ainsi que des photos des participantes sur nos réseaux sociaux.

Solidarité féministe

» **Collaboration avec les groupes de femmes de la province :** La Coalition a réuni un groupe informel de 12 organisations de défense de l'égalité des genres et de l'équité du Nouveau-Brunswick afin d'apprendre à se connaître et de collaborer sur des actions conjointes.

- Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick
- Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick
- Elizabeth Fry Society New Brunswick
- Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Fredericton
- Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Moncton
- Femmes pour 50 %
- Immigrant Women's Association of New Brunswick
- Indigenous Women of the Wabanaki Territories



Coalition for Pay Equity
Coalition pour l'équité salariale
New Brunswick • Nouveau-Brunswick

- New Brunswick South Central Transition House & Second Stage Coalition
- Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
- Réseau des services pour victimes de violence du Nouveau-Brunswick
- Sexual Violence New Brunswick

» **La Coalition siège au Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick :** On remercie Jody Dallaire pour son travail et son engagement comme coprésidente francophone et notre représentante au Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick car son mandat est terminé. La Coalition sera désormais représentée par Johanne Perron.

Prix VIVE

La directrice générale de la Coalition, Johanne Perron, a remporté le prix VIVE d'Égalité des femmes comme Championne au sein de la collectivité pour ses 20 ans de travail et de dévouement à la Coalition. **Bravo !**



Viabilité de la Coalition

Campagne de financement annuelle

Notre campagne de financement, **Équité salariale : J'y crois. Je donne !** a dépassé son objectif et a recueilli plus de 80 000 \$. Merci ! La Coalition est très reconnaissante envers les donatrices et donateurs des quatre coins de la province qui l'aident à poursuivre sa mission.

La campagne fut un grand succès grâce au travail acharné de notre comité de sollicitation : Chantal Abord-Hugon, Jeanne d'Arc Gaudet, Frances LeBlanc, Simone LeBlanc-Rainville, Isabelle McKee-Allain et Charline Vautour.

La campagne en chiffres

Divisions	# de dons	Dons (\$)	Moyenne	% du but de la campagne
Organismes et entreprises	12	3 780 \$	210 \$	5 %
Groupes religieux	6	21 675 \$	3 612,50 \$	26 %
Syndicats	14	30 000 \$	2 142,86 \$	37 %
Individus	211	26 451 \$	149,44 \$	32 %
Total	249	81 996 \$	329,30 \$	102 %

Statut de bienfaisance

Après de la recherche et une consultation auprès de personnes qualifiées (consultant, avocats), nous avons décidé de préparer nous-mêmes notre demande d'enregistrement à titre d'organisme de bienfaisance auprès du gouvernement. C'est un processus rigoureux mais notre demande progresse bien. L'obtention du statut de bienfaisance permettra à la Coalition d'émettre des reçus pour fins d'impôt à ses donatrices et donateurs.

Financement de projets

Nous remercions sincèrement le ministère fédéral des Femmes et de l'Égalité des genres du Canada (FÉGC) pour son appui financier.

- » **Projet en cours :**
 - Valorisation du travail des personnes préposées aux soins: avril 2018 à septembre 2021 (410 000 \$)
- » **Autres sources de financement en 2019-2020** – pour embaucher des étudiantes à l'été 2020
 - Emplois d'été Canada
 - Programme Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED)



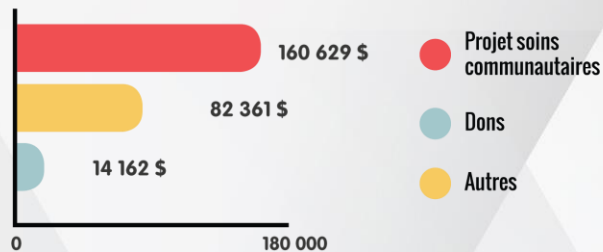
États financiers

Les états financiers ont été examinés par Louise Belliveau, CPA, et sont disponibles sur demande au bureau de la Coalition ou sur son site internet. Au 28 février 2021, le montant en banque était de 63 854 \$, le montant des débiteurs de 2 466 \$, et les dépôts à terme étaient de 165 000 \$, dont 107 905 \$ représentait le montant de subvention reporté à l'année 2021-2022.

ÉTATS DES RÉSULTATS

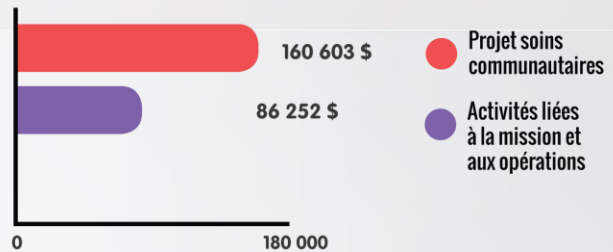
Revenus

257 152 \$



Dépenses

246 855 \$



ORGANISMES VISIONNAIRES (6000 \$ et plus)



Filles de Marie-de-l'Assomption

ORGANISMES INNOVATEURS (2 000 \$ À 5 999 \$)

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB)

TUAC, Conseil des provinces de l'Est
UNIFOR

ORGANISMES AMIS (600 \$ À 1 999 \$)

Alliance de la fonction publique du Canada - Région atlantique
Congrégation de sœurs maristes
SCFP, section locale 2745

ORGANISMES SYMPATHISANTS (150 \$ À 599 \$)

659608 N.B. Inc

Association de bibliothécaires, professeurs et professeurs retraités de l'Université de Moncton

Association des bibliothécaires, professeurs et professeurs de l'Université de Moncton

Association francophone des aînés du Nouveau-Brunswick

Congrégation de Notre-Dame

Congrégation des Soeurs des Saints-Coeurs de Jésus et de Marie

Conseil du travail de Saint-Jean et du district

Dames d'Acadie des Îles Lamèque et Miscou

Faculté des arts et des sciences sociales, Université de Moncton

Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Fredericton

Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Moncton

Mount Allison Faculty Association

Résidence communautaire AIC

Résidence communautaire St-Joseph (Amis du Cocon)
SCFP, section locale 1840
SCFP, section locale 4598
STTP, section locale 099
Syndicat des Métallos, district 6

UNIFOR, section locale 506

INDIVIDUS VISIONNAIRES (600 \$ et plus)

Dawn Arnold
Sharon Crabb
Anne Crocker
Simone LeBlanc-Rainville et Maurine Rainville
Isabelle McKee Allain et Gregory Allain
Pascale Paulin
Johanne Perron
Robin Tingley

INDIVIDUS INNOVATEURS (300 \$ À 599 \$)

Ghislaine Arsenault et Fernand Arsenault
Louise Aucoin
Geneviève Bouchard et Jean Saint-Aubin
Lorraine Bourque
Michèle Caron
Carole Chan
Lucille Collette
Pierre Cormier
Jeanne d'Arc Gaudet
Jula Hughes
Frances LeBlanc
Lauraine Léger
Noella Richard
Rachel Richard
Lise Rodrigue
Odette Snow
Vallie Stearns

INDIVIDUS AMIS (150 \$ À 299 \$)

Chantal Abord-Hugon
Ronald Babin
Dolores Breau
France Caissy
Marianne Cormier
Cheryl Cyr
Suzanne Cyr et

Michel Desjardins
Jody Dallaire et Eugène LeBlanc
Madeleine Delaney Leblanc
Jeanne Farrah
Catalina Ferrer
Evelyne Foex
Huberte Gautreau
Line Godbout
Danielle Godin
Kathryn Hamer-Edwards
Nancy Hartling
Matthew Hayes
Louise Imbeault
Odette Landry
Isabelle LeBlanc
Mathieu LeBlanc
Lucie LeBouthillier
Diane LeBreton
Viola Leger
Barbara Losier
Mike McKee
Michelyne Paulin
Ginette Petitpas Taylor
Anne Robichaud
Liane Roy
Anita Savoie Robichaud
Jean François Thibault

INDIVIDUS SYMPATHISANTS (50 \$ À 149 \$)

Laurie Anderson
Anne-Marie Arseneault
Dorothée Arsenault
Martin Aubé
Ann Barrett
Maurice Basque
Annette Boudreau
George Boudreau
Stella Boudreau
Susy Campos
Michel Cardin
Lynne Castonguay
Joceline Chabot
Jacqueline Collette
Margaret Conrad
Aline Cormier
Rachel J. Cyr
Denise Daigle Lavigne
Gisèle Desjardins
Lina Desprès
Bernice Doiron Chiasson
Alexandre Doucet

Charles Doucet
Suzanne P. Doucet
Lucy Dyer
Reem Fayyad
Marie-Paule Foulem
Ronald Fournier
Audrey Gagnon
Françoise Gagnon
Evelyne Gaudreau
Judianne Godbout
Janice Goguen
Patricia Harrington et Monika Wohlmuth
Paul Hitchcock
Catherine Holtmann
Nisk Imbeault
Claudette Lajoie Chiasson
Aldéa Landry
Joanne Landry et Rodrigue Landry
Nicole Lang
Isabel Lanteigne
Catherine Laratte
Amédée LeBlanc
Dollard Leblanc
Jeannette LeBlanc
Lorraine LeBlanc
Michel LeBlanc
Yolande LeBlanc
Liliane Leger-Maples
Monique Levesque
Marie-Paule Massiera
Mary Jo McIntosh
Joanne McKee
Micheline Melanson
Aline Nardini
Susan O'Donnell
Roberta Pollock
Monique Richard
Alain Roberge
Régina Robichaud
Elaine Roussel
Serge Rousselle
Annette Roy
Thérèse Roy
Mai Savoie
Lise Savoie
Linda Schofield
Marie-Thérèse Seguin
Rolande Thibodeau
Renée Turcotte
Charline Vautour
Lita Villalon



Nous remercions aussi les donatrices et donateurs anonymes et toutes les personnes qui ont donné moins de 50 \$! Tous les dons comptent.