

RAPPORT ANNUEL

2021-2022



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

2022

© 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 2021-2022

Table des matières

Message de la présidente	4
Message de la directrice générale.....	5
Équipe et partenaires.....	6
In memoriam	7
Gouvernance & orientations stratégiques.....	8
Femmes, économie & pandémie.....	9
État de l'équité salariale.....	11
Soins communautaires.....	11
Secteur public.....	14
Services de garde.....	15
Secteur privé.....	17
Loi fédérale sur l'équité salariale.....	18
Transparence salariale.....	19
Sensibilisation & mobilisation.....	20
Viabilité de la Coalition	23



Message de la présidente



Chères membres, consœurs, amies et amis de la Coalition,

Que voulons-nous? Un salaire équitable. Quand le voulons-nous?
Maintenant.

Les emplois à prédominance féminine sont essentiels à la prospérité de notre province. Pourtant, les travailleuses qui occupent ces emplois sont souvent sous-payées, sous-évaluées et surchargées au travail. De plus, l'écart salarial est beaucoup plus important pour les immigrantes, les femmes autochtones, celles qui sont racialisées, handicapées et celles qui font partie de la communauté LGBTQ+. La pandémie a mis en pleine lumière le travail essentiel du secteur des soins. La plupart des plus de 12 000 prestataires de soins aux aînées, aux personnes handicapées, aux enfants et aux femmes qui fuient la violence sont des femmes, et bien que les employeurs dans la province aient beaucoup de difficulté à pouvoir ces postes, ces dernières sont parmi les plus mal rémunérées au Nouveau-Brunswick et au pays.

Nous pouvons et nous allons vivre dans un Nouveau-Brunswick où les salaires sont équitables. Votre soutien à la Coalition cette année a contribué à poursuivre la lutte pour l'équité salariale pour les Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois qui occupent des emplois à prédominance féminine. Par conséquent, nous nous rapprochons de plus en plus de solutions à long terme pour des problèmes à long terme dans le secteur des soins, et la Coalition continue ses efforts pour faire avancer la mise en place d'une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé.

La *Loi sur l'équité salariale* fédérale est entrée en vigueur cette année, garantissant ainsi aux personnes ayant un emploi à prédominance féminine un salaire égal à celui des emplois à prédominance masculine de valeur égale, dans les domaines de compétence fédérale. Quelle belle victoire pour les 1,3 million de personnes salariées canadiennes visées par cette loi!

Nous avons fait entendre notre voix. Le gouvernement a investi presque 38,6 millions de dollars pour augmenter le salaire des prestataires de soins de 2 \$ l'heure. Ces investissements dans les salaires n'auraient jamais vu le jour sans l'élan des citoyennes et citoyens qui se sont prononcés contre l'injustice et ont fait du bénévolat, contacté leur membre de l'Assemblée législative, appuyé les travailleuses et amplifié leur voix.

Chaque geste que vous avez fait pour appuyer la Coalition a un impact direct sur la hausse des salaires, les conditions de travail et la vie des Néo-Brunswickoises. Votre voix compte pour beaucoup. Pouvons-nous compter sur vous pour faire avancer ce mouvement pour toutes les personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine au Nouveau-Brunswick ?

La présidente,

Krysta Cowling

Message de la directrice générale



Cette année, nous avons connu de belles avancées, malgré une réduction de notre budget et de notre équipe. Nous avons été très actives. Nous avons organisé des webinaires, donné des présentations, maximisé nos médias sociaux, préparé des mémoires, participé à des consultations et des comités, travaillé en réseaux aux niveaux provincial et fédéral, et pris des positions publiques à maintes reprises.

Nous avons mobilisé, outillé et appuyé des travailleuses, travailleurs et organismes dans le secteur des soins pour obtenir de meilleurs salaires. Cela a donné lieu à la campagne de marketing social « **J'ai besoin d'équité salariale** » dans les médias sociaux et traditionnels, la rédaction de lettres d'opinion et la remise de nos rapports sur l'équité salariale aux députés provinciaux. Résultats : les salaires de la majorité de la main d'œuvre augmenteront de 2 \$ l'heure cette année, mais il reste beaucoup à faire pour atteindre l'équité salariale !

Nous avons aussi milité activement pour une entente provinciale-fédérale sur les services de garde à l'enfance qui est enfin signée ! Nous avons salué la récente augmentation des salaires pour les éducatrices en garderie, et continuons de demander l'équité salariale.

Nous nous sommes associées à deux professeures du Nouveau-Brunswick qui font de la recherche, l'une sur les soins, l'autre sur la transparence salariale. Restez à l'affût ! Les résultats seront publiés à l'automne.

Soulignons qu'au niveau national, la Loi fédérale sur l'équité salariale est finalement entrée en vigueur l'été dernier, résultat de décennies de revendication des syndicats et organismes féministes. Il faudra en suivre l'évolution. Une loi n'est bonne que si elle est bien appliquée !

Une ombre se profile au tableau : notre financement est plus insécure qu'il ne l'a été depuis des années. Notre travail de défense des droits des femmes n'entre pas facilement dans les critères de financement de projets. Depuis octobre, ce sont principalement nos donatrices et nos donateurs qui assurent la survie de la Coalition. C'est un appui inestimable en attendant le succès de l'une de nos nombreuses propositions de projets!

Je termine en remerciant toutes les personnes qui appuient à leur façon la Coalition : membres du conseil d'administration, bénévoles, membres, donatrices et donateurs, organismes partenaires et subventionnaires, personnes militantes, syndicalistes, décideuses et décideurs publics, ainsi que nos employées d'été. Un merci tout spécial à Tina Poirier qui a terminé son contrat sur le projet de soins après d'impressionnantes réalisations, ainsi qu'à Rachel Richard qui travaille sans relâche à nos stratégies de communication et de revendication. Et félicitations à Krysta Cowling, qui a pris les rênes de la présidence avec brio, cette année.

La directrice générale,

Johanne Perron
Johanne Perron

Notre mission

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.

Équipe et partenaires

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Présidente :	Krysta Cowling
Vice-présidente anglophone :	Sharon Crabb
Vice-présidente francophone :	Isabelle McKee-Allain
Secrétaire-trésorière :	Monique Levesque
Représentant du Nord :	Yannick Bujold
Représentante de Kent-Miramichi :	Sylvia Melanson
Représentante du Sud-Est :	Audrey Gagnon
Représentante de la Capitale :	Alanna Bohnsack
Représentante du Sud :	Andrea Hatt (jusqu'à janvier 2022)
Représentante de la Vallée du Haut-Saint-Jean :	Lise Hitchcock
Représentante Autochtone :	Wenona Labillois
Présidente sortante :	Frances LeBlanc
Directrice générale :	Johanne Perron
Observatrices :	Laurie Anderson, <i>Syndicat canadien de la fonction publique</i> Cathy Wall, <i>Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick</i> Susie Proulx-Daigle, <i>Syndicat du Nouveau-Brunswick</i>

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, ou aident à la traduction. Nous les remercions toutes et tous de tout cœur.

EMPLOYÉES

Directrice générale
Johanne Perron

Affaires publiques et communications :
Rachel Richard

Commis comptable :
Mickaëlle Guignard

Agentes de projet (étudiantes) :
Aude Gazzano (été 2021)
Martine Gionet (automne 2021 - hiver 2022)
Amélie Goguen (été 2021)

In memoriam



Vallie Stearns Anderson
(1965-2022)

Présidente de la Coalition (2011-2017)
Vice-présidente anglophone (2017-2020)

Vallie est née en 1964, à Cheney, Washington et a grandi à Winnipeg. Elle a déménagé à Sackville où elle commença ses études de premier cycle à Mount Allison University. Elle a ensuite poursuivi ses études en droit à l'Université d'Ottawa, avec un vif intérêt pour la relation entre le droit et l'équité sociale. Vallie a milité en faveur des droits des femmes pendant plus de trois décennies, d'abord dans le domaine de l'intervention de crise et de l'éducation contre la violence, puis pour la justice économique. Elle a travaillé dans le mouvement syndical comme représentante du SCFP, où elle fut active dans la promotion de l'égalité des genres, du leadership des femmes et surtout de l'équité salariale.

D'un esprit brillant, Vallie adhérait à des valeurs profondes et avait un cœur tendre. L'un de ses dons était sa capacité à comprendre et à expliquer des questions complexes sans jamais perdre de vue ses objectifs de changement social. Les convictions profondes de Vallie, sa passion pour les droits des femmes et son sens de la solidarité en faisaient non seulement une militante déterminée, mais aussi une personne admirable et admirée.

La Coalition est choyée d'avoir pu compter sur ton engagement, Vallie.



Anne-Marie Gammon
(1949-2022)

Présidente de la Coalition (2005-2008)

Native de Bathurst, Anne-Marie Gammon a obtenu le B.A. et le B.E.E. de l'Université de Moncton en 1975 et 1977 respectivement, et sa maîtrise en administration scolaire de l'Université du Nouveau-Brunswick en 1997. Au cours des 32 ans de sa carrière en enseignement, Anne-Marie a été enseignante, enseignante ressource, directrice et directrice adjointe. Elle a même fait une incursion en politique municipale comme conseillère municipale de la Ville de Bathurst pendant huit ans. Anne-Marie a d'ailleurs reçu des prix honorifiques tant pour son engagement communautaire que pour son travail professionnel.

Anne-Marie laissera derrière elle le souvenir d'une femme engagée, énergique, et toujours prête à aller au front pour défendre ses idées et améliorer le sort de ses concitoyennes.

Ça a été un privilège de l'avoir comme présidente pendant trois ans et comme membre dès les premières années de la Coalition.

Merci pour tout ce que tu as apporté à la Coalition, Anne-Marie.

GOVERNANCE & ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Pour accomplir notre mission, le conseil d'administration a fixé les buts stratégiques suivants :



Revendiquer une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé



Élaborer une loi type sur la transparence salariale



Surveiller la mise en œuvre de la loi fédérale sur l'équité salariale



Obtenir des augmentations salariales pour le personnel de soins



Obtenir un système provincial de services de garde à 10 \$ / jour



Donner une voix aux personnes occupant un emploi à prédominance féminine



FEMMES, ÉCONOMIE & PANDÉMIE

Nos objectifs

- ● ● Prise en compte du rôle et des besoins économiques des femmes dans les plans de relance et de développement économique du gouvernement
- ● ● Inclusion des femmes dans la prise de décision concernant la relance et de développement économique du gouvernement

Nos actions

UN VOTE POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

Suite au déclenchement inattendu d'élections fédérales, tenues le 20 septembre, la Coalition s'est affairée à élaborer et à mettre en place une stratégie électorale. L'annonce récente de la *Loi sur l'équité salariale* au fédéral nous a amenées à cibler des enjeux qui croisent l'équité salariale de manière à faire avancer l'autonomie économique des femmes.

Nous comptons travailler avec le gouvernement libéral réélu et veiller à ce que ses promesses électorales se concrétisent.

PARTICIPATION AUX CONSULTATIONS

- ✓ Consultations sur l'élaboration d'un **programme d'assurance-emploi** moderne : présentation et mémoire **Visons un régime plus équitable**.
- ✓ **Consultations en vue du budget 2022-2023** avec le ministre des Finances, Ernie Steeves : présentation et mémoire **Pas d'équité sans résilience**.
- ✓ Table ronde sur le **budget fédéral 2022-2023** avec la vice-première ministre et ministre des Finances Chrystia Freeland, et plusieurs autres organismes canadiens pour les droits des femmes.

Les partis politiques ont affiché leurs couleurs à ce sujet dans leur plateforme électorale :

	Services de garde	Soins à long terme	Salaire minimum	Congé de maladie payé
Parti conservateur		•		
Parti libéral	•	•	•	•
NPD	•	•	•	•
Parti vert	•	•	•	•

FORMATION, PRÉSENTATIONS ET RÉSEAUTAGE

En plus de sa participation à plusieurs réunions et webinaires nationaux, la Coalition a fait les présentations suivantes :

- ✓ **Relance économique : repenser le système pour le bien-être de tous**, table ronde organisée par **Dialogue NB** tenue le 27 septembre
- ✓ **La reprise suite à la Covid-19 : Un Forum sur la voie à suivre pour les femmes et l'égalité des genres**, table ronde virtuelle organisée par **Égalité des femmes NB** tenue le 14 décembre



Nos progrès

COMPLÉMENT SALARIAL POUR LE PERSONNEL DU SECTEUR DES SOINS

Le gouvernement provincial a offert un **complément salarial** de 3 \$ l'heure au personnel du secteur des soins qui fournissent des services aux résidents vulnérables et gagnaient moins de 18 \$ l'heure.

En dépit de ce complément, les salaires n'ont pas atteint l'équité salariale.

La mesure temporaire, mise en vigueur le 15 janvier, a expiré le 14 mars.

Ces services étaient admissibles au complément salarial :

- » Soins directs tels que les services de soutien à domicile pour les aînés, adultes et enfants, les foyers de groupe, les résidences communautaires, les foyers de soins spéciaux, les refuges pour sans-abri et les maisons d'hébergement
- » Services d'intervention en cas de violence familiale
- » Banques alimentaires

RÉPERCUSSIONS DU BUDGET 2022-2023

Pour la deuxième année consécutive, le gouvernement provincial a présenté avec son budget provincial un **énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre**. Bien que l'énoncé contienne un peu d'information sur les répercussions de certaines mesures inscrites au budget, il est évident que le gouvernement ne fait pas régulièrement une analyse inclusive selon le genre (AIG). Cependant, après avoir demandé ces données depuis longtemps, la Coalition et d'autres organismes féministes ont salué la transparence du gouvernement et ont fait pression pour qu'une AIG complète soit réalisée.

ÉTAT DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Soins communautaires

Nos actions

Bien que notre projet de trois ans, **Valorisation du travail dans le secteur des soins communautaires**, ait pris fin à l'été 2021, notre travail de revendication pour de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail pour le personnel du secteur de soins se poursuit. Le projet a permis de déterminer les salaires équitables dans six services de soins au Nouveau-Brunswick, de donner au personnel du secteur les moyens de défendre leur droit à l'équité salariale, de sensibiliser la population à la valeur des soins et d'obtenir son appui.

SOLIDARITÉ AVEC LE SECTEUR

La Coalition entretient de bonnes relations avec les organismes du secteur, notamment :

- » L'Association francophone des établissements de foyers de soins spéciaux
- » L'Association des conseillers en services communautaires du N.-B.
- » L'Association des agences résidentielles du N.-B.
- » Le Syndicat des services communautaires du Nouveau-Brunswick, SCFP
- » La New Brunswick South Central Transition House & Second Stage Coalition
- » Le Réseau de dirigeants d'organismes pour personnes handicapées N.-B.
- » Le Réseau des services pour victimes de violence du Nouveau-Brunswick
- » L'Association des foyers de soins spéciaux.

Nos objectifs

- ● ● Investissements annuels dans les salaires des soins communautaires
- ● ● Atteinte de l'équité salariale dans le secteur en cinq ans



La Coalition a réalisé des évaluations en collaboration avec du personnel et des employeurs du secteur pour déterminer les salaires équitables dans six services.

Ils ont conclu que le salaire équitable devrait se situer entre **22,44 \$** et **25,91 \$** l'heure, selon le service. Les rapports suivants décrivent le processus en détail :

- **Rapport I (Octobre 2020) – La valeur des soins : Maintien de l'équité salariale dans les soins à domicile, les maisons de transition et les résidences communautaires**
- **Rapport II (Mai 2021) – La valeur des soins dans les foyers de soins spéciaux, les agences PSSE et les agences de soutien à la famille**

Recommandations au gouvernement provincial

1. Un plan de 5 ans pour atteindre l'équité salariale dans le secteur des soins, comprenant :
 - investissements publics dans les salaires
 - mise en place d'échelles salariales
 - exercices d'équité salariale pour tous les emplois du secteur qui n'ont pas été évalués.
2. Maintien de l'équité salariale à tous les 5 ans
3. Une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé



COMMUNICATION ET REVENDEICATION

Grâce à l'aide des travailleuses du secteur des soins et de données démontrant que les employées de ce secteur à prédominance féminine sont sous-payées et sous-évaluées, la Coalition a pris les mesures suivantes pour pousser le gouvernement à agir :

Campagne de marketing social

La Coalition a mené une campagne de marketing social mettant en vedette des travailleuses du secteur des soins. La campagne avait pour but de solliciter l'appui de la population et des élus politiques.

- ✓ Annonces dans tous les journaux de la province et sur les réseaux sociaux
- ✓ Commentaire sur le travail dans le secteur des soins



Trousse d'information

La Coalition a préparé et partagé une **trousse d'information** pour aider les travailleuses de soins et les militantes à exercer des pressions sur leurs députées et députés provinciaux.

Lettre ouverte

La Coalition a rédigé une lettre ouverte avec ses recommandations pour atteindre l'équité et l'a publiée sur son site Web, où les gens peuvent la signer et l'envoyer à leur propre député provincial.

Rencontre avec des députées et députés provinciaux

16 travailleuses de soins et militantes ont rencontré **20 députés provinciaux** et leur ont remis les rapports sur les évaluations d'emplois dans le secteur des soins.

La Coalition a également recommandé l'équité salariale dans le secteur des soins durant ses réunions avec :

- ✓ **Bruce Fitch**, ministre du Développement social
- ✓ **Robert Gauvin**, porte-parole de l'opposition sur le Développement social
- ✓ **Margaret Johnson**, ministre de l'Agriculture, de l'Aquaculture et des Pêches
- ✓ **Roger Melanson**, chef par intérim du Parti libéral.

Comité directeur provincial

Le secteur de soins et le gouvernement reconnaissent les compétences particulières de la Coalition. En hiver 2020, ils l'ont invitée à siéger au **Comité directeur provincial des représentants des services aux personnes et du gouvernement**.

Le comité mixte (gouvernement et secteur des soins) a reçu le mandat d'élargir le recrutement et d'améliorer la rétention du personnel du secteur, ce qui a donné lieu à la désignation et à la certification volontaire de deux métiers dans le secteur : préposée ou préposé aux services de soutien à la personne, et conseillère ou conseiller en intégration communautaire. À ce jour, le gouvernement ne s'est pas encore engagé à majorer les salaires des personnes ayant reçu la certification, et ce, malgré plusieurs demandes qu'ont faites la Coalition et les intervenants du secteur.

NOUVEAU PROJET

Perspectives internationales pour améliorer les conditions de travail dans les secteurs de soins

Rachelle Pascoe-Deslauriers
Mount Allison University

Le **Conseil de recherches en sciences humaines** (CRSH) a donné un appui financier pour un nouveau projet de recherche sur le secteur des soins. La professeure **Rachelle Pascoe-Deslauriers**, de l'**Université Mount Allison**, est chercheuse principale et travaille en partenariat avec la Coalition.

But du projet : Augmenter le salaire et améliorer les conditions de travail des travailleuses du secteur des soins, qui sont sous-évaluées, en cernant les occasions d'apporter des changements structurels et systémiques, à savoir la façon de demander, de gérer et d'offrir les services de soins.

Le projet consiste à :

1. Identifier des modèles de prestation de soins qui ont fait leurs preuves dans d'autres pays ;
2. Mettre en œuvre des résultats pour élaborer une feuille de route visant à améliorer les emplois du secteur au Nouveau-Brunswick ;
3. Rédiger des guides et développer des outils accessibles pour favoriser l'augmentation des salaires et améliorer les conditions de travail pour les travailleuses du secteur des soins.

Le futur du travail

Le lancement officiel du projet a eu lieu en janvier dans le cadre de notre **série de webinaires** intitulée **The Future of Work** (en anglais), où nous abordons à la fois les nouvelles opportunités et les défis auxquels les femmes sont confrontées au travail. Pour le deuxième webinaire de la série, nous avons accueilli les conférencières suivantes :

- ✓ **Patricia Findlay** du **Scottish Fair Work Convention**, qui a prononcé le discours principal
- ✓ **Laurie Anderson**, présidente du **Syndicat des services communautaires du Nouveau-Brunswick**
- ✓ **Tina Learmonth**, présidente de l'**Association de soutien à domicile du Nouveau-Brunswick**.
- ✓ **Johanne Perron**, directrice générale de la Coalition pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick

Nos progrès

BUDGET PROVINCIAL 2022-2023

Pour la quatrième année consécutive, le gouvernement provincial investira :

38,6 millions de dollars

pour augmenter le salaire des personnes préposées aux soins de 2 \$ l'heure, la moitié étant remise en avril, et le reste en octobre.

1,4 million de dollars

pour augmenter le financement des maisons de transition, des logements de deuxième étape et des services de prévention de violence familiale, sans toutefois établir un montant précis pour les salaires.

“ N'est-il pas temps que notre gouvernement propose des changements ambitieux tels qu'une augmentation salariale substantielle et une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé ?

— Laurie Anderson,
une conseillère en intégration communautaire dans une résidence communautaire

La Coalition juge que le gouvernement doit adopter une approche fondée sur une vision à long terme et mettre en œuvre un plan quinquennal pour atteindre l'équité salariale dans tout le secteur, et non simplement se fier à des hausses annuelles imprévisibles. Elle continue d'exercer des pressions sur le gouvernement pour qu'il applique ses recommandations.

ÉTAT DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Secteur public

Nos objectifs

- ● ● Mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale, 2009*

La *Loi de 2009 sur l'équité salariale* a été adoptée afin d'éliminer la discrimination salariale systémique à laquelle font face les personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine dans le secteur public.

8/10

classifications d'emploi ont fait l'objet d'une première évaluation, **6** d'entre elles ont fait état d'iniquité salariale.

Le processus d'évaluation n'est pas encore entamé pour le **personnel enseignant** et les **services d'établissement et soins en établissement, partie I**. D'autres catégories d'emploi dont les **professionnels de la santé médicale** et les **professionnels spécialisés en soins de santé** répondent maintenant aux critères établis par la loi pour être évaluées.

6/9

corporations de la Couronne soumises à la Loi ont déjà terminé le processus

Les évaluations sont en cours pour :

- ✓ Cannabis NB
- ✓ Conseil de la recherche et de la productivité du Nouveau-Brunswick

La plupart des groupes devraient être en **mode maintien**, mais il semble qu'il y ait d'importants retards. Nous restons en contact avec le Bureau de l'équité salariale et les syndicats du secteur public pour mesurer les progrès. En janvier, le Bureau a distribué un **feuillet d'information sur l'examen du maintien** à l'intention des employeurs et des unités de négociations.

L'an dernier, la Coalition a demandé au gouvernement provincial de publier un rapport montrant les progrès réalisés en ce qui a trait à la mise en œuvre de l'équité salariale et de son maintien, mais le gouvernement n'a pas encore répondu à notre demande.

La *Loi de 2009 sur l'équité salariale* a reçu la sanction royale le 19 juin 2009.

Elle s'applique à la fonction publique, aux écoles, aux hôpitaux et aux sociétés de la Couronne au Nouveau-Brunswick.



ÉTAT DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Services de garde

Nos objectifs

- ● ● Atteinte de l'équité salariale dans les services de garde à l'enfance
- ● ● Investissements publics annuels dans les salaires des éducatrices
- ● ● Entente fédérale-provinciale

Nos actions

REVENDEICATION

La Coalition revendique depuis une vingtaine d'années l'équité salariale pour les éducatrices en service de garde d'enfants. Elle milite, avec l'appui d'autres organismes, pour des services de garde d'enfants de qualité, abordables, accessibles et inclusifs.

La Coalition s'est donnée comme priorité de mettre la pression sur le gouvernement provincial pour qu'il conclue une entente avec le gouvernement fédéral et garantisse l'équité salariale pour les éducatrices de la petite enfance. Elle a communiqué avec le ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, Dominic Cardy, et rencontré le porte-parole de l'opposition dans ce domaine, Benoît Bourque. La Coalition garde également de bonnes relations avec le **ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance**.

LE FUTUR DU TRAVAIL

Le premier webinaire de notre série **Le futur du travail** portait sur la mise en place d'un système de services de garde au Nouveau-Brunswick, avec :

- ✓ **Josée Nadeau**, directrice de Développement et apprentissage 0-8 ans, au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance
- ✓ **Morna Ballantyne**, directrice générale de l'organisme Un enfant, une place
- ✓ **Julie Gillet**, directrice générale du Regroupement féministe du N.-B.
- ✓ **Érika Cantu**, coordonnatrice de projets au YWCA, qui a offert un témoignage personnel.

Le gouvernement fédéral a annoncé en avril 2021 son intention d'investir **30 millions de dollars échelonnés sur cinq ans pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants**, notamment pour les enfants autochtones. L'investissement vise à réduire les coûts de 50 % d'ici 2022, les portant en moyenne à 10 \$ par jour d'ici 2025-2026.

PARTENARIATS

La Coalition travaille en étroite collaboration avec l'organisme national **Un enfant Une place** et participe à une table ronde nationale pour étoffer sa propre position sur un système universel.

La Coalition fait également partie d'un réseau provincial de personnes, organismes et syndicats engagés qui militent pour le meilleur système de garde possible au Nouveau-Brunswick.



Nos progrès

ACCORD TRANSFORMATEUR POUR LES NÉO-BRUNSWICKOISES

En décembre 2021, le Nouveau-Brunswick a signé une entente avec le gouvernement fédéral visant à offrir des services de garde à l'enfance à 10 \$/jour. La Coalition a joué un rôle pivot pour garder cet enjeu sous les projecteurs de tous les partis politiques au moment où la province trainait la patte à ce sujet par rapport aux autres provinces.

Ce que la Coalition a revendiqué:

- ✓ équité salariale pour les éducatrices de la petite enfance
- ✓ réduction des frais à 10 \$ / jour
- ✓ développement dans le secteur à but non lucratif

Ce que l'entente comprend :

Le gouvernement adoptera une échelle salariale et augmentera le salaire horaire des éducatrices de 25 % pour atteindre 23,47 \$ / h dans cinq ans.

Le travail de ces femmes a été sous-évalué et sous-payé depuis trop longtemps. La Coalition continue toutefois de demander au gouvernement provincial de faire une évaluation d'emploi pour s'assurer que les salaires atteignent l'équité salariale. Tout le monde y gagnerait. Comme les conditions de travail influencent les services, une rémunération équitable pour le personnel est essentielle pour offrir des services de grande qualité.

Le gouvernement réduira les frais de 50 % en 2022 pour atteindre 10 \$ / jour en 2026.

Les frais de garde élevés limitent la participation des femmes à la population active. La Coalition est convaincue que leur réduction renforcera la sécurité économique des mères, car elles pourront poursuivre leur carrière sans perturbation et ainsi toucher un meilleur revenu tout au long de leur vie professionnelle.

Le gouvernement créera 2,400 nouvelles places dans les garderies sans but lucratif et en milieu familial et 1000 dans les centres à but lucratif.

Des études montrent qu'en tenant compte de certains facteurs comme les salaires, les conditions de travail, la formation et le roulement du personnel, le respect des règlements, les ratios enfants/employées et les frais que payent les parents, les services offerts dans le secteur à but non lucratif sont de meilleure qualité. La raison? Dans le secteur sans but lucratif, les profits sont réinvestis dans les services.



Il s'agit d'un accord transformateur pour les femmes et les parents du Nouveau-Brunswick. Depuis des décennies, nous revendiquons des services de garde d'enfants accessibles, abordables et inclusifs. Cela est essentiel à la pleine participation des femmes au marché du travail et conséquemment, à leur autonomie financière.

— Krysta Cowling, la présidente de la Coalition

ÉTAT DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Secteur privé

Nos objectifs

- ● ● Engagement des partis politiques pour une loi pour le secteur privé
- ● ● Adoption d'une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé

Nos actions

La Coalition continue de mettre la pression sur tous les partis politiques provinciaux pour accroître le soutien à une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé.

ACTION POLITIQUE

La Coalition a discuté de l'équité salariale dans le secteur privé avec les élues suivantes :

- » **Tammy Scott-Wallace**, ministre responsable de l'Égalité des femmes
- » **Isabelle Thériault**, porte-parole de l'opposition sur l'Égalité des femmes

En février, la Coalition a rencontré le caucus libéral et discuté du besoin et des moyens d'adopter une loi dans le secteur privé. Rappelons leurs dernières plateformes :

- » **Élections en 2018** : imposer l'équité salariale aux administrations locales et organisations du secteur parapublic, comme les universités et les foyers de soins, d'ici 2020 et aux entreprises du secteur privé avec 50+ employé(e)s d'ici 2022.
- » **Élections 2020** : mettre en œuvre de l'équité salariale pour les employés fournissant des services de soins de longue durée.

DIRECTION DE L'ÉGALITÉ DES GENRES (GNB)

La Coalition entretient toujours de bonnes relations de travail avec l'Égalité des femmes et a eu l'occasion de rencontrer toute l'équipe du Bureau de l'équité salariale.

Le Bureau de l'équité salariale a confirmé que plus de **741 personnes ont suivi le module d'apprentissage** et qu'il a reçu **28 plans de mise en œuvre de l'équité salariale** de la part d'organismes et d'entreprises du secteur privé.

SENSIBILISATION

Faute d'une loi pour le secteur privé, la Coalition continue à éduquer et à promouvoir l'équité salariale, en collaboration avec les syndicats, des parties intéressées et le gouvernement.

En partenariat avec la section nationale de la **Fédération canadienne des femmes diplômées des universités** (FCFDU), la Coalition a organisé des ateliers pour outiller les jeunes femmes à négocier leur salaire et à défendre leur droit à l'équité salariale.

- ✓ Deux **ateliers sur l'équité salariale**, un en anglais et un en français, ont été offerts aux jeunes du Nouveau-Brunswick.
- ✓ Au cours des **Ateliers de sensibilisation** animés par la FCFDU, la Coalition a fait une présentation sur les efforts déployés pour avancer l'équité salariale dans notre province.



ÉTAT DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Loi fédérale sur l'équité salariale

Nos objectifs

- ● ● Adoption de règlements et entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*
- ● ● Meilleure connaissance de l'équité salariale chez les femmes autochtones

Nos progrès

2020

L'an dernier, la Coalition a participé aux discussions et aux consultations au niveau fédéral dans le but d'établir les règlements nécessaires à la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*.

2021

La Coalition a célébré, le 31 août dernier, l'**entrée en vigueur** tant attendue de la **Loi sur l'équité salariale**, deux ans et demi après sa sanction royale. La loi prévoit que les personnes occupant des emplois à prédominance féminine dans des lieux de travail sous réglementation fédérale touchent même salaire que celles occupant des emplois à prédominance masculine de valeur égale.

Les lieux de travail concernés comprennent la fonction publique fédérale, les lieux de travail parlementaires et les employeurs privés sous réglementation fédérale tels que les banques, les télécommunications et le transport interprovincial.

Les entreprises employant **10 employés ou plus** sont tenues de :

- ✓ Préparer et publier un plan d'équité salariale d'ici trois ans;
- ✓ Payer toute augmentation de salaire;
- ✓ Déposer une déclaration annuelle (3 ans après la mise en œuvre);
- ✓ Mettre à jour leur plan d'équité salariale tous les cinq ans.

La Loi ne s'applique pas encore aux corps dirigeants autochtones de compétence fédérale, notamment les gouvernements des Premières Nations. Des consultations sont prévues en vue de faire les modifications nécessaires pour adapter la *Loi* et ainsi assurer l'application dans ces milieux de travail.

“

Il s'agit d'une grande victoire pour les 1,3 million de personnes soumises à cette loi. En plus de réduire l'écart salarial entre les genres, l'équité salariale contribue de manière importante à assurer l'égalité politique, sociale et économique des femmes

— Krysta Cowling, présidente de la Coalition



ÉTAT DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Transparence salariale

Nos objectifs

- ● ● Offre d'information sur des outils de transparence salariale

Nos actions

NOUVEAU PROJET

Mettre en place les bases pour une loi sur la transparence salariale au Nouveau-Brunswick



Kerri Froc
University of New Brunswick

Le nouveau projet de recherche sur la transparence salariale est financé par le **Fonds pour le droit de demain** du **Barreau canadien**. La chercheuse principale du projet, Kerri Froc, professeure à la Faculté de droit de UNB, s'est associée à la Coalition pour informer les décideurs politiques et le grand public afin qu'ils comprennent en quoi consiste une loi sur la transparence salariale.

But du projet : Informer les responsables politiques et la population pour qu'ils comprennent en quoi consiste une loi sur la transparence salariale et en quoi elle encourage les pratiques salariales non discriminatoires.

Le projet s'articule autour de trois axes :

- une étude des lois sur la transparence salariale en vigueur au Canada et ailleurs
- une formation sur les exigences et le potentiel d'une telle législation, offerte aux organisations qui œuvrent en faveur de l'équité
- la rédaction d'une « loi type » sur la transparence salariale.

Qu'est-ce la transparence salariale?

Malgré sa popularité grandissante comme outil pour réduire la discrimination salariale fondée sur le genre, le concept de la transparence salariale est encore peu connu au Nouveau-Brunswick et dans les autres provinces et territoires où il n'existe aucune législation applicable.

En vertu d'une loi sur la transparence salariale, l'employeur doit divulguer sa structure salariale et fournir les données nécessaires pour analyser les tendances sexospécifiques en milieu de travail.

Les travailleuses n'ont souvent aucun moyen de savoir si elles sont payées équitablement par rapport à leurs collègues masculins, car la rémunération reste taboue. Elles peuvent même faire l'objet de mesures disciplinaires ou être congédiées si elles demandent ou offrent des informations à ce sujet.

Une loi sur la transparence salariale ne remplacerait pas une loi sur l'équité salariale. Loin de là. Elle outillerait davantage les femmes pour relever et corriger les écarts salariaux s'ils existent chez leur employeur.



SENSIBILISATION & MOBILISATION

Nos objectifs

- ● ● Reconnaissance de la Coalition comme source d'information fiable sur l'équité salariale
- ● ● Prise de parole des jeunes et personne occupant un emploi à prédominance féminine dans au moins la moitié des activités de la Coalition
- ● ● Obtenir 1000 membres individuels et 100 organismes membres

Nos actions

JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES

Dans le cadre d'une marche pancanadienne menée par l'**Alliance des femmes de la francophonie canadienne** (AFFC), nous avons recruté les groupes suivants pour marcher en appui à l'équité salariale le 8 mars :

- Association francophone des municipalités de Nouveau-Brunswick
- Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Fredericton
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick
- Fédération des étudiants et étudiantes de l'Université de Moncton
- Syndicat du Nouveau-Brunswick.



Nous avons aussi eu l'occasion de célébrer le 8 mars et d'assister à la remise des prix VIVE avec la lieutenant-gouverneure du Nouveau-Brunswick, l'honorable **Brenda Murphy**, et la ministre responsable d'**Égalité des femmes**, **Tammy Scott-Wallace**.

Félicitations à Lyne Chantal Boudreau, lauréate du prix - Championne au sein de la collectivité, honneur qu'avait reçu l'an dernier notre directrice générale, Johanne Perron!



ÉQUITÉ SALARIALE ET BINARITÉ DE GENRE

Avec l'appui de la **Rivière de la fierté du Grand Moncton**, la Coalition a animé le (We)binaire : l'équité salariale et la binarité de genre, activité virtuelle à laquelle de nombreuses personnes de partout au Canada ont participé. Les panélistes suivant.e.s ont mené une conversation exemplaire sur l'inclusion des personnes non binaires dans le contexte de l'équité salariale.

- **Jan Borowy**, coprésidente, **Equal Pay Coalition**
- **Courtney Brown Pyrke** (iel), interdisciplinary Studies PhD student at UNB
- **Lisa Kelly** (elle), directrice du Département des femmes du **Syndicat Unifor**
- **Adrienne Smith** (iel), avocat.e spécialisé.e en justice sociale et militant.e syndical.e

20 ANS D'ACTION POLITIQUE

Webinaire

Comme nous n'avons pu célébrer le 20^e anniversaire de la Coalition en personne, nous avons lancé notre campagne de financement avec un cinq-à-sept virtuel. Quatre militantes et membres du conseil d'administration, qui ont lutté pour la cause au cours des 20 dernières années (!), ont participé à la table ronde **Les générations de l'équité salariale**.

Huberte Gautreau

Présidente (2001-2003; 2008-2009)
Représentative sud (2004-2007)
Vice-présidente anglophone (2010-2012)

Elizabeth Blaney

Représentante de la région de la Capitale (2005-2009)
Anglophone Vice-Chair (2009-2015)

Tanna Pirie-Wilson

Représentante autochtone (2014-2018)

Audrey Gagnon

Représentante sud-est (2021 - présent)

Logo

La Coalition a créé un logo temporaire pour célébrer ses 20 ans et l'a utilisé surtout dans les médias sociaux :



SOLIDARITÉ FÉMINISTE

Réseau d'organismes féministes provinciaux

La Coalition convoque les organismes féministes provinciaux à des réunions informelles lors de moments pivots afin d'échanger leurs analyses et resserrer leurs liens. Depuis sa création en 2021, à l'initiative de la Coalition, le réseau s'est rencontré cinq fois et compte maintenant les organismes suivants :

- Fédération canadienne des femmes diplômées des universités – **Fredericton et Moncton**
- **Société Elizabeth Fry du Nouveau-Brunswick**
- **Indigenous Women of the Wabanaki Territories**
- **Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick**
- **New Brunswick South Central Transition House & Second Stage Coalition**
- **Conseil de femmes du Nouveau-Brunswick**
- **Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick**
- **Réseau des services pour victimes de violence du Nouveau-Brunswick**
- **Violence sexuelle Nouveau-Brunswick**
- **Femmes pour 50 %**

New Brunswick
Women's Council



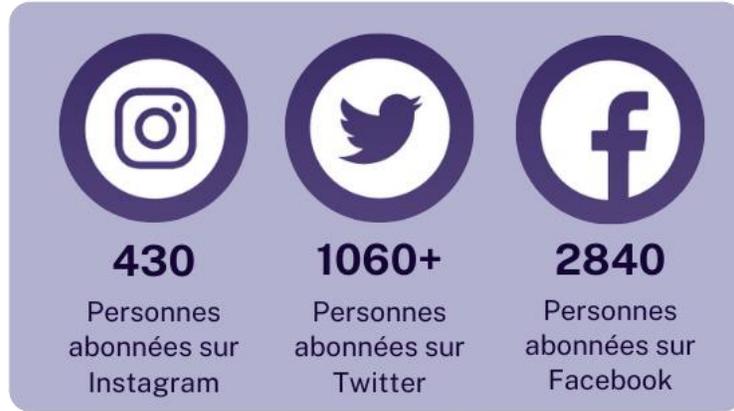
Conseil des femmes
du Nouveau-Brunswick

Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick

Notre directrice générale représente la Coalition au **Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick**. La mission du Conseil consiste à faire avancer l'égalité des genres dans la province en traitant de façon stratégique les questions courantes et émergentes. Pour ce faire, le Conseil compte sur la recherche, la participation de ses membres éclairées et motivées et sa concertation avec le gouvernement et la population. À l'heure actuelle, il se penche sur l'élaboration d'un nouveau plan stratégique.

COMMUNICATIONS

Même virtuellement, nous étions actives! Voici notre année en chiffre :



VIABILITÉ DE LA COALITION

Nos actions

CAMPAGNE DE FINANCEMENT ANNUELLE

Notre campagne de financement, **L'équité salariale : J'y crois. Je donne!** a atteint son but et **recueilli 75 000 \$**. Nous remercions sincèrement les donatrices et donateurs de partout dans la province, qui nous aident à remplir notre mission.

Le succès de la campagne revient au beau travail de notre **Comité de financement** : Chantal Abord-Hugon, Sharon Crabb, Krysta Cowling, Martine Gionet, Frances LeBlanc, Simone LeBlanc-Rainville, Isabelle McKee-Allain, Johanne Perron, Rachel Richard et Charline Vautour.

À la fin de l'été 2021, la Coalition a complété son projet Valorisation du travail dans le secteur des soins communautaires – un projet de trois ans financé par **Femmes, Égalité des genres et Jeunesse Canada**. L'équipe a déployé beaucoup d'efforts et présenté de nouvelles soumissions de projet à diverses instances, mais attend encore des réponses.

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers ont été examinés par Louise Belliveau, CPA. On peut en faire la demande au bureau de la Coalition. Au 28 février 2022, le solde du compte caisse affichait 25 744 \$, celui des comptes clients et des frais payés d'avance s'élevait à 2 584 \$, et le dépôt à terme comptait 126 115 \$, dont un montant de 2 573 \$ est un produit reporté à l'exercice 2022-2023.

STATUT D'ORGANISME DE BIENFAISANCE

Nos démarches pour obtenir le statut d'organisme de bienfaisance se poursuivent. Cette désignation nous permettra de délivrer à nos donatrices et donateurs des reçus aux fins d'impôts.

FINANCEMENT DE PROJETS

- ✓ Emplois d'été Canada
- ✓ Programme d'appui à la traduction et à l'interprétation
- ✓ Stages d'emploi étudiant pour demain (SEED)



**ORGANISMES VISIONNAIRES
(6 000 ou plus)**



Filles de Marie-de-l'Assomption

**ORGANISMES INNOVATEURS
(2 000 \$ à 5 999 \$)**

Syndicat canadien de la fonction publique - NB

SCFP, section locale 2745

Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

UNIFOR

**ORGANISMES AMIS
(600 \$ à 1 999 \$)**

Congrégation de Sœurs Maristes

Congrégations des saints-cœurs de Jésus et Marie

**ORGANISMES SYMPATHISANTS
(150 \$ à 599 \$)**

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

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

Association des employés de l'Université de Moncton

Association des enseignantes et des enseignants francophones du N.-B.

Association francophone des aînés du N.-B.

Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes - Bathurst

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes - Moncton

FCFDU Fredericton

SCFP, section locale 1840

Faculté des arts et des sciences sociales

Forté Communication

Le Havre communautaire

Mount Allison Faculty Association

SIINB, section locale 97

Résidence communautaire St-Joseph

Sœurs de la congrégation de Notre-Dame

Unifor, section locale 506

**INDIVIDUS VISIONNAIRES
(600 ou plus)**

Dawn Arnold

Michele Caron

Sharon Crabb

Anne Crocker

Jula Hughes

Frances LeBlanc

Simone LeBlanc Rainville et Maurice Rainville

Isabelle McKee-Allain et

Greg Allain

Johanne Perron

Noëlla Richard

Vallie Stearns-Anderson

Robyn Tingley

**INDIVIDUS INNOVATEURS
(300 \$ à 599 \$)**

Ghislaine et Fernand Arsenault

Lorraine Bourque

France Caissy

Pierre Cormier

Jody Dallaire et Eugene LeBlanc

Madeleine Delaney Leblanc

Isabelle Jean

Odette Landry

Viola Léger

Lauraine Léger

Monique Levesque

Rachel Richard

Anne Robichaud

Lise Rodrigue

Odette Snow

Jean-François Thibault

Judith A. Weiss

**INDIVIDUS AMIS
(150 \$ à 299 \$)**

Jean-Claude Basque

Chantal Abord-Hugon

Louise Aucoin

Ronald Babin

Eliane Befekadu

Geneviève Bouchard et

Jean Saint-Aubin

Lucille Collette

Marianne Cormier

Krysta Cowling

Suzanne Cyr

Bernice Doiron Chiasson

Catalina Ferrer

Evelyne Foex

Jeanne d'Arc Gaudet

Huberte Gautreau

Line Godbout

Alice Guérette-Breau

Lise Hitchcock

Louise Imbeault

Claudette Lajoie Chiasson

Rose-Hélène Lanteigne

Lucie Lebouthillier

Diane Lebreton

Mike McKee

Michelyne Paulin

Bernard Richard

Regina Robichaud

Serge Rousselle

Anita Savoie Robichaud

Erin Steuter

Isabelle Thériault

Renée Turcotte

**INDIVIDUS
SYMPATHISANTS
(50 \$ à 149 \$)**

Hélène Albert

Roseline Anderson

Marc-André Charron

Dorothée Arsenault

Anne Marie Arseneault

Francine Babineau

Sébastien Bezeau

Lyne Chantal Boudreau

Serge Boudreau

Annette Boudreau

Nathalie Brun

Morel Caissie

Michel Cardin

Natalie Carrier

Lynne Castonguay

Joceline Chabot

Yolande Chiasson

Margaret Conrad

Andrée Cormier

Rachel Cyr

Georgie Day

Roma De Robertis

Linda Dempsey-Nicholson

Gisèle Desjardins

Léandre Desjardins

Frédéric Dion

Yves Doucet

Alexandre Cédric Doucet

Charles Doucet

Nadine Duguay-Lemay

Patricia Ellsworth

Reem Fayyad

Diane Fournier

Ronald Fournier

Françoise Gagnon

Evelyne Gaudreau

Rose-Marie Gigou

Martine Gionet

Judianne Godbout

Jeanne Godin

Amélie Goguen

Louise Guérette

Kathryn Hamer-Edwards

Janet E Hammock

Andrea Hatt

Clotilde Heibing

Catherine Holtmann

Aline Johanns

Nancy Juneau

Aldéa Landry

Joanne Landry

Collette Landry Martin

Isabel Lanteigne

Geneviève Latour

Isabelle LeBlanc

Yolande LeBlanc

Lorraine LeBlanc

Michel LeBlanc

Mathieu Leblanc

Dollard Leblanc

Lilianne Léger

Lynn Losier

Valmond Martin

Joanne McKee

Marcelle Mersereau

Lise Ouellette

Michelle Paulin

Marie-Andrée Pelland

Monique Richard

Helene Robb

Alain Roberge

Cheryl Robertson

Annette Roy

Lisa Roy

Therese Roy et Maurice Roy

Elizabeth Sandoval

Lise Savoie

Linda Schofield

Cyrille Sippley

Paulette Sonier Rioux

Charline Vautour

Lita Villalon

Fiona Williams

George Wybouw

