

A group of people, mostly women, are gathered in front of a building with large columns. They are holding various signs and a flag. Some of the visible text on the signs includes "TOUT", "One law for ALL New Brunswickers!", and "Take a Pay Equity". The background is a purple-tinted photograph of the group.

Rapport Annuel 2022 - 2023



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

Rapport Annuel 2022 - 2023 Annual Report

2023

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

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

412-236, rue St-George, Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 1W1
+ 1 506 855-0002

info@equite-equity.com

www.equite-equity.com

ISSN 2561-8822 (Imprimé)

ISSN 2561-8830 (En ligne)

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



Message de la présidente



Nous nous engageons fermement sur la place publique pour faire valoir le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale et à des conditions de travail justes pour les femmes. Nous ajoutons aussi une corde à notre arc : la transparence salariale. Sans transparence, comment identifier et éliminer la discrimination salariale ? Les tabous autour des salaires ont trop souvent desservi les femmes et les personnes issues des communautés noires, autochtones, de couleur, 2ELGBTQAI+ et immigrantes. Il est temps de légiférer pour assurer plus de transparence salariale.

Notre cause est une question de justice et de droit de la personne. La Coalition est bien positionnée pour aborder tous les partis politiques de la province et pour participer aux débats publics concernant nos enjeux.

Les élections provinciales approchent - à l'automne 2024. Les partis politiques élaboreront bientôt leur plate-forme respective. Quelle place réserveront-ils aux enjeux des femmes ? Adopteront-ils enfin une loi assurant l'équité salariale dans le secteur privé, y compris dans les municipalités ? S'engageront-ils à investir suffisamment pour assurer des emplois bien rémunérés et des conditions de travail équitables dans les services de garde à l'enfance ainsi que les soins aux personnes âgées et aux personnes vivant avec un handicap ? Pouvons-nous rêver de mesures législatives sur la transparence salariale pour contrer la discrimination salariale contre les femmes et les groupes minoritaires ?

C'est certainement notre espoir, mais nous ne pourrions rien réaliser sans la participation active de nos membres et partenaires. Il faut unir nos voix et nous faire entendre dans toutes les régions du Nouveau-Brunswick. Et laisser savoir à tous les partis politiques qu'ils doivent agir maintenant. La discrimination salariale n'a pas sa place dans notre province !

Nous comptons sur vous. Ensemble, nous y arriverons !

La présidente,

A stylized, handwritten signature in black ink that reads "Krysta".

Krysta Cowling

Message de la directrice générale



Nous terminons une année riche en enjeux ! Nous avons mis de l'avant l'équité salariale dans les soins, les services de garde, les municipalités et l'ensemble du secteur privé. Nous avons parlé de transparence salariale, de congés de maladie payés, de salaire minimum, d'inflation, d'intersectionnalité et du rôle économique des femmes.

Cette année encore, nous avons fait beaucoup de travail de conscientisation : sommet, ateliers, webinaires, présentations, fiches d'information, médias sociaux et traditionnels, et même un événement littéraire !

Nous avons appuyé nos revendications avec des mémoires, des rencontres politiques et en participant à des consultations gouvernementales. Nous avons appuyé des grévistes et participé à des manifestations. Nous avons travaillé en réseaux aux niveaux provincial et fédéral, et pris des positions publiques à maintes reprises. Notre collaboration avec deux chercheuses nous a donné des bases solides sur la prestation de soins et la transparence salariale, ancrées dans la recherche internationale.

Nous voyons l'impact de notre travail collectif : Les salaires du personnel de l'éducation de la petite enfance et des soins ont augmenté de façon importante et le gouvernement se penche sur l'équité salariale dans les municipalités et sur la transparence salariale.

Cependant, notre travail n'entre pas facilement dans les critères de financement de projet. Par conséquent, nous venons de traverser 16 mois sans financement majeur. Ce sont nos donatrices et nos donateurs qui ont assuré la survie de la Coalition. C'est preuve du soutien extraordinaire de la communauté pour notre travail d'action politique.

Heureusement, nous terminons l'année avec l'obtention de financement de Femmes et Égalité des genres Canada pour un projet de 30 mois. Cela nous permettra d'avancer nos dossiers clés.

Je termine en remerciant Krysta Cowling, notre présidente, et Rachel Richard, qui coordonne nos communications et affaires publiques, ainsi que toutes les personnes qui appuient la Coalition : membres du conseil d'administration, bénévoles, chercheuses, donatrices et donateurs, membres, organismes partenaires et subventionnaires, personnes militantes, syndicalistes, décideuses et décideurs publics, stagiaires et employées étudiantes.

La directrice générale,


Johanne Perron

Équipe et partenaires

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Krysta Cowling	Présidente
Sharon Crabb	Vice-présidente anglophone
Isabelle McKee-Allain	Vice-présidente francophone
Zineb Elouad	Secrétaire-trésorière
Anita Savoie Robichaud	Représentant du Nord
Sylvia Melanson	Représentante de Kent-Miramichi
Audrey Gagnon	Représentante du Sud-Est
Alanna Bohnsack	Représentante de la Capitale
Morgan Palmer	Représentante du Sud
Debbie Grant	Représentante de la Vallée du Haut-Saint-Jean
Brandy Stanovich	Représentante Autochtone
Johanne Perron	Directrice générale

Observatrices :

Laurie Anderson	Syndicat canadien de la fonction publique
Renée Boudreau	Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick
Susie Proulx-Daigle	Syndicat du Nouveau-Brunswick

MEMBRES

1000 membres individuels

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, écrivent des lettres d'opinion, ou rencontrent les décideurs et décideuses publics. Nous les remercions toutes et tous de tout cœur.

PERSONNEL

Johanne Perron	Directrice générale
Rachel Richard	Affaires publiques et communications
Mickaëlle Guignard	Commis comptable

Étudiantes et stagiaires :

Aude Gazzano	Été 2022
Brooke Harris	
Aissatou Diyo Diakite	Hiver-printemps 2023
MacKenzie Dunnett	Été 2023
Selena Richard	



Gouvernance et orientations stratégiques

NOTRE VISION

La vision de la Coalition est une société où la valeur des emplois traditionnellement ou majoritairement occupés par des femmes est reconnue et rémunérée de façon équitable.

NOTRE MISSION

La Coalition pour l'équité salariale du 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.

NOS BUTS STRATÉGIQUES POUR 2023-2024

À la suite d'une série de consultations menées au cours de l'année, le conseil d'administration a identifié les enjeux suivants, à prioriser d'ici les prochaines élections provinciales prévues en automne 2024.

01

Genre et justice économique

02

Soins communautaires

03

Transparence salariale

04

Secteur privé

05

Services de garde

06

Loi fédérale sur l'équité salariale

07

Maintien dans le secteur public

08

Sensibilisation et mobilisation

09

Viabilité de la Coalition

Promouvoir des politiques qui améliorent la justice économique pour les femmes.

La Coalition participe au dialogue public sur divers enjeux de justice économique qui ont une incidence sur l'équité salariale et les conditions de travail des femmes. Par exemple, nous demandons que le salaire minimum atteigne le salaire de subsistance, car les femmes représentent 57,6 % des personnes qui occupent des emplois au salaire minimum au N.-B.¹ Nous militons pour que les salaires suivent le taux d'inflation pour maintenir le pouvoir d'achat des travailleuses déjà sous-payées et revendiquons des congés de maladie payés, pour que les femmes n'aient pas à choisir entre leur santé et leur sécurité économique. Enfin, la Coalition encourage depuis longtemps le gouvernement à appliquer une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans l'élaboration de ses politiques et de ses budgets.

NOS OBJECTIFS

Promotion du rôle et des besoins économiques des femmes dans nos communications et notre action politique.

Utilisation de l'analyse comparative entre les sexes (ACS+) dans l'élaboration des politiques et des budgets provinciaux.

NOS ACTIONS

Salaire minimum

Dans son mémoire **Perspective féministe du salaire minimum**, la Coalition a demandé au ministre de l'Éducation postsecondaire, de la formation et du Travail d'augmenter le salaire minimum à 20 \$ l'heure, soit le revenu de subsistance moyen au Nouveau-Brunswick.

Congés de maladie

La Coalition a témoigné devant le Comité permanent de modification des lois et soumis le mémoire **L'iniquité rend malade : Un plaidoyer féministe pour les congés de maladie payés** pour appuyer le projet de loi 27, **Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi**. Ce projet de loi, présenté par le chef du Parti vert, David Coon, vise à accorder aux travailleuses et travailleurs jusqu'à dix jours de congé de maladie payés et à fournir aux employeurs une aide financière pour couvrir le coût de ces congés, le cas échéant.

Le salaire de subsistance

Le salaire de subsistance représente le montant qu'un ménage devrait gagner pour subvenir à ses besoins essentiels tout en profitant d'une qualité de vie décente.

Selon un rapport du **Human Development Council**, le salaire de subsistance pour les centres urbains du N.-B. sont les suivants : 23,45 \$ à Fredericton, 21,60 \$ à Saint John, 20,85 \$ à Moncton et 19,20 \$ à Bathurst. Cela représente un écart moyen de 6,50 \$ par rapport au salaire minimum actuel de 14,75 \$ l'heure.

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

L'ACS+ est un outil pour évaluer l'impact des politiques, des programmes et toutes initiatives sur les femmes, les hommes et les personnes de diverses identités de genre, en prenant en compte l'intersectionnalité avec d'autres facteurs identitaires tels que la race, l'ethnicité, la religion, l'âge et les handicaps de nature physique ou mentale.

« Chaque jour, de nombreuses Néo-Brunswickoises doivent compromettre leur santé, leur salaire et leur emploi parce qu'elles sont malades, ou dans bien des cas parce qu'elles doivent prendre soin d'un enfant ou d'un proche. »

— **L'iniquité rend malade,**
Coalition pour l'équité salariale du N.B.

¹ Gouvernement du N.B. (Avril 2022). Nouveau-Brunswick - Rapport sur le salaire minimum.

Rapport Annuel 2022 - 2023 Annual Report

Consultations prébudgétaires

Nous avons participé aux consultations prébudgétaires et soumis le mémoire **Pour une société juste et équitable pour les femmes**. Nos principales recommandations étaient d'utiliser l'ACS+, d'adopter une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé et d'assurer l'équité salariale dans les soins et les services de garde à l'enfance.

Solidarité

Nous avons travaillé sur différents dossiers avec les groupes suivants :

- ▶ **Front commun pour la justice sociale (FCJS)** : participation à sa campagne pour un salaire minimum de 20 \$ l'heure et 10 jours de congés de maladie annuels payés (**une lettre ouverte** au Premier ministre Higgs et rassemblement devant le bureau du ministre Holder).
- ▶ **Réseau provincial d'organisations féministes** : échanges sur nos préoccupations et projets respectifs; demande d'un nouveau Profil d'égalité au ministère de l'Égalité des femmes
- ▶ **Feminists Influencing Policy** : promotion de politiques féministes au niveau fédéral
- ▶ **Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick** : nouveau plan stratégique
- ▶ **Organismes et syndicats du N.-B.** : corédaction et promotion d'une **Vision pour une société plus juste et équitable** que 30 organismes et syndicats ont signée - une collaboration avec :
 - Coalition de la santé du N.-B.
 - Fédération des travailleurs et travailleuses du N.-B.
 - Front commun pour la justice sociale
 - Regroupement féministe du N.-B.
 - Société de l'Acadie du N.B.

NOS PROGRÈS

1. Le Comité permanent de modification des lois **étudie le projet de loi 27, Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi**.
2. Le salaire minimum a été **indexé à 14,75 \$ l'heure** en avril 2023.
3. Le gouvernement provincial **a publié son troisième énoncé sur les impacts selon le genre du budget**, mais encore une fois, on voit qu'il applique peu l'ACS+.

Une société juste et équitable, c'est une société qui fait la promotion de salaires et de conditions de travail équitables pour tous ses travailleurs et travailleuses.

Une société juste et équitable, c'est une société dans laquelle il n'y a aucune discrimination, qu'importe la langue, l'identité de genre, l'expression de genre, l'origine, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, la situation financière, l'âge, le handicap, les croyances religieuses ou les convictions politiques des personnes.

— **Vision pour une société plus juste et équitable**

Obtenir l'équité salariale dans les soins communautaires.

Les services de soins communautaires sont offerts presque en totalité par des femmes, dans le secteur privé et, par conséquent, la Loi de 2009 sur l'équité salariale ne s'applique pas à ces services. Pendant longtemps, ces services ont été négligés et les salaires y dépassaient à peine le salaire minimum. La Coalition a beaucoup travaillé ces dernières années – et continue à le faire – pour obtenir l'équité salariale pour cette main d'œuvre d'environ 12 000 personnes.

NOS OBJECTIFS

Obtention
d'investissements
publics dans les salaires
du personnel de soins

Atteinte de
l'équité salariale
dans le secteur
d'ici 2026

Amélioration
des conditions
de travail

NOS ACTIONS

Recherche



Nous avons établi un partenariat avec **Rachelle Pascoe-Deslauriers**, PhD, de Mount Allison University pour son projet de recherche **Valoriser le travail dans les soins communautaires et sociaux au Nouveau-Brunswick à travers des perspectives au niveau international**

sur l'amélioration des conditions de travail dans le secteur.

Financé par le **Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH)**, le projet visait à examiner les modèles de livraison de soins au niveau international pour identifier des mécanismes permettant d'améliorer les salaires et les conditions de travail au Nouveau-Brunswick. La Coalition a mis sur pied un Comité consultatif et contribué à l'élaboration et à la révision du rapport de recherche, **Valorisation du travail de soins : Améliorer les modèles, les emplois et les soins au Nouveau-Brunswick**.

Solidarité

Nous avons lancé et animé un **groupe de discussion en ligne qui rejoint plus de 200 membres** du personnel et employeurs du secteur des soins.

Action politique



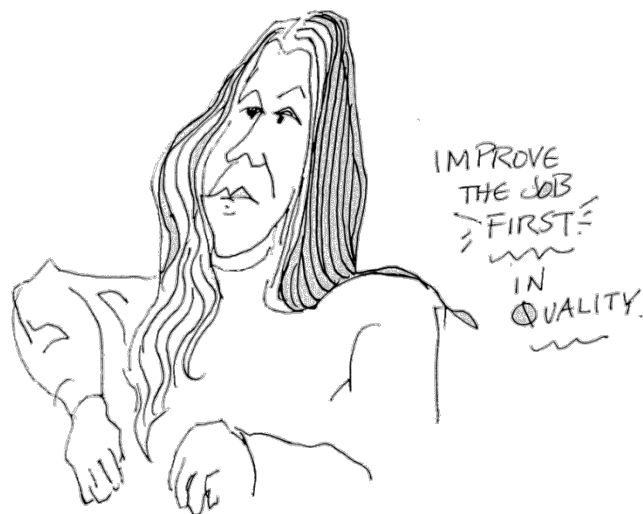
Rapport Annuel 2022 - 2023 Annual Report



Sommet : Valorisation du travail de soins

L'équipe de recherche et la Coalition ont organisé un **Sommet sur la valorisation du travail de soins**, à l'Université Mount Allison, le 17 mars 2023.

L'événement a rassemblé au-delà de **70 personnes préposées aux soins, militantes, employeuses, proches aidantes, et fonctionnaires**. Il a fourni l'occasion de partager les résultats de la recherche et de discuter ensemble des solutions possibles pour le Nouveau-Brunswick.



Prêtons attention aux soins !

Dans le cadre de la série **Auteur·rices dans la communauté** du Festival Frye, nous avons accueilli la bédéiste Susan MacLeod le 25 mai à Moncton, pour discuter de son roman graphique sur le secteur des soins en Nouvelle-Écosse, ***Dying for Attention: a Graphic Memoir of Nursing Home Care***. Une table ronde avec des parties prenantes du secteur a permis de faire le lien avec l'expérience néo-brunswickoise et de discuter de solutions sous les thèmes du genre, les proches-aidantes et les salaires et conditions de travail du personnel.



Rapport Annuel 2022 - 2023 Annual Report

Indexation des salaires équitables

En février, nous avons indexé les résultats des **évaluations d'équité salariale réalisées en 2020 et en 2021**. Nous avons partagé les salaires indexés avec 11 associations et syndicats du secteur, le gouvernement provincial et les médias.

NOS PROGRÈS

Nous avons obtenu 54,6 millions de dollars d'augmentations salariales dans le budget provincial – l'investissement le plus important dans les salaires à ce jour.

- ▶ **44,9 millions \$:**
 - + 2,50 \$/h : Soins à domicile et foyers de soins spéciaux
- ▶ **9,7 millions \$:**
 - + 2 \$ / h : Foyers de groupes
 - + 1 \$ / h : Résidences communautaires, soutien à la famille, soins auxiliaires et les Programmes et services de soutien et de l'emploi

Il s'agit d'une étape importante vers des salaires équitables, mais nous questionnons l'inégalité des augmentations accordées aux différents services – certains ne se rapprochent pas autant de l'équité

Investissements de la province dans les salaires dans les soins communautaires

Professions de soins	2022-2023 Salaires précédents	Augmentations horaires Budget 2023-24	2022-2023 Nouveaux salaires	2023 Salaires équitables indexés à 7,3 % selon l'IPC de 2022
Personnel de foyers de soins spéciaux	16,50 \$	22,44 \$	19,00 \$	24,99 \$
Personnel de soins à domicile	17,50 \$	22,44 \$	20,00 \$	24,99 \$
Personnel de résidences communautaires	18,80 \$	25,79 \$	19,80 \$	28,72 \$
Personnel des agences de Programme et services de soutien et l'emploi (PSSE)	18,80 \$	24,60 \$	19,80 \$	27,40 \$
Intervenantes d'urgence dans les maisons de transition	15,72 \$	N/A	15,72 \$	28,58 \$
Personnel de soutien à la famille (adultes)	18,80 \$	24,60 \$	19,80 \$	27,40 \$
Personnel de soutien à la famille (enfants)	18,80 \$	25,91 \$	19,80 \$	28,86 \$
Intervenantes d'urgence dans les maisons de transition	15,72 \$	N/A	15,72 \$	28,58 \$

Introduire et légiférer sur la transparence salariale.

NOS OBJECTIFS

Sensibilisation du public et des organisations à l'importance de la transparence salariale.

Engagement des partis politiques

Adoption de mesures législatives sur la transparence salariale

NOS ACTIONS

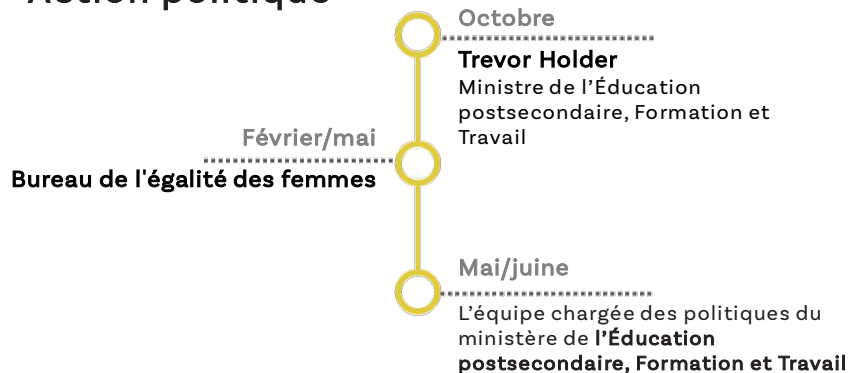
Recherche

La Coalition a mené des recherches pour étudier les modèles existants, élaborer des recommandations pour le Nouveau-Brunswick et informer les responsables politiques et la population.

Nous avons collaboré avec la professeure Kerri Froc, PhD, de University of New Brunswick, dans le cadre du projet, **Mettre en place les bases pour une loi sur la transparence salariale au Nouveau-Brunswick**, rendu possible grâce au financement du **Fonds pour le droit de demain du Barreau canadien**. Le projet a permis de réaliser les actions suivantes :

- i) une étude des lois sur la transparence salariale en vigueur
- ii) deux formations sur les exigences et le potentiel d'une loi, offerte aux organisations qui œuvrent en faveur de l'équité
- iii) la rédaction d'une « loi type » sur la transparence salariale

Action politique



Campagne de marketing social

Nous lancerons une campagne de marketing sociale en juin 2023 pour éduquer les membres du public sur la transparence salariale.

La transparence salariale

Malgré sa popularité croissante à l'échelle nationale et internationale, la transparence salariale est peu connue au Nouveau-Brunswick. Elle permettrait aux personnes employées, en particulier aux femmes, aux Autochtones, aux personnes handicapées, aux minorités raciales et aux membres de la communauté 2SLGBTQ +, d'identifier et de corriger les écarts salariaux sur leur lieu de travail :

1. Interdire aux employeurs

d'empêcher les membres du personnel de discuter de leur rémunération entre eux.

d'interroger une personne sur le salaire qu'elle a gagné par le passé.

2. Exiger de l'employeur qu'il annonce la fourchette salariale dans les avis de poste à pourvoir.

NOS PROGRÈS

- ▶ Nous avons consulté plusieurs leaders d'opinion et commençons la sensibilisation du public.
- ▶ Les discussions avec les membres de l'Assemblée législative sont positives.
- ▶ Nous avons un modèle de législation sur la transparence salariale.

Obtenir l'équité salariale dans le secteur privé.

L'obtention d'une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé demeure l'objectif principal de la Coalition. Compte tenu de la résistance du gouvernement provincial actuel à légiférer sur l'équité salariale, nous avons concentré nos efforts sur la promotion dans des secteurs d'emploi clés non couverts par une loi à l'heure actuelle : les municipalités, le secteur des soins communautaires et les services de garde à l'enfance.

Nous poursuivons toutefois nos efforts pour consolider le soutien de tous les partis politiques en vue des prochaines élections provinciales.

NOS OBJECTIFS

Sensibilisation du public et des organisations

Engagement des partis politiques en faveur d'une loi dans le secteur privé.

Avancement de l'équité salariale dans les municipalités.

Adoption d'une loi pour le secteur privé.

Identification et promotion des entreprises qui se sont engagées volontairement à atteindre l'équité salariale.

NOS ACTIONS

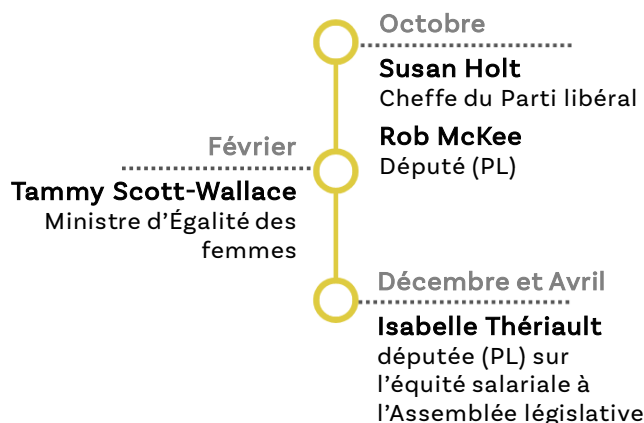
Les municipalités

La réforme municipale fournit une occasion unique d'instaurer l'équité salariale dans les municipalités du Nouveau-Brunswick. La Coalition continue de collaborer avec le ministère des Gouvernements locaux et de la Réforme de la gouvernance locale avec l'appui du Ministre Daniel Allain pour sonder la connaissance et l'application de l'équité salariale dans les municipalités.

Nous avons également consulté les parties prenantes suivantes :

- ▶ Association des administrateurs municipaux du N.-B.
- ▶ Association des cités du N.-B.
- ▶ Comité des employés municipaux du NB (SCFP-NB)
- ▶ Union des municipalités du N.-B.

Action politique



Rapport Annuel 2022 - 2023 Annual Report

NOS PROGRÈS

Les engagements des partis politiques en matière d'équité salariale doivent être réaffirmés chaque année, afin de s'assurer qu'ils n'ont pas renié leurs promesses antérieures ou pour en obtenir de nouvelles.



Lors des élections provinciales de 2020, le Parti vert et le Nouveau Parti démocratique ont inclus dans leur plateforme électorale la promesse de légiférer sur l'équité salariale dans le secteur privé.



Le Parti libéral a inclus une promesse de légiférer dans sa plateforme électorale de 2018, mais l'a retirée de celle de 2020. Depuis lors, la nouvelle cheffe du Parti, Susan Holt, a déclaré publiquement qu'elle était favorable à l'adoption d'une loi pour le secteur privé. Des efforts sont en cours pour assurer son inclusion dans la plateforme de 2024.



« Je vais prendre en considération la possibilité de légiférer sur l'équité salariale dans le secteur privé. »

— Premier ministre Blaine Higgs,
à l'Assemblée législative
le 25 novembre 2022

Après la séance de question, le premier ministre a déclaré aux journalistes qu'il ne voulait pas imposer de nouvelles charges législatives au secteur privé, mais veille à ce qu'il n'y ait pas de discrimination dans la province. On ignore comment le gouvernement entend prévenir la discrimination au travail.



Obtenir l'équité salariale pour les éducatrices à la petite enfance et des services de garde universels.

Dès ses débuts, la Coalition a souligné l'iniquité salariale dont étaient victimes les éducatrices de la petite enfance et revendiqué des investissements publics dans leurs salaires. Depuis lors, nous avons également pris position en faveur d'un système de services de garde financé et géré par l'État, conscientes que c'est un service crucial pour favoriser la participation des femmes sur le marché du travail et ainsi, leur autonomie financière.

NOS OBJECTIFS

Investissements publics dans les salaires

Atteinte de l'équité salariale dans les services de garde à la petite enfance

Appui d'un système de services de garde financé et géré par l'État

NOS ACTIONS

Solidarité

La Coalition a contribué à la formation d'un chapitre d'**Un enfant, une place** au N.-B. en collaboration avec d'autres groupes du secteur communautaire et des syndicats, et fournit un appui régulier à la coordonnatrice, Isabelle Forest. Nous avons aussi aidé à l'organisation du lancement d'**Un enfant, une place Nouveau-Brunswick**.

Webinaire

Nous avons organisé un 2^e webinaire dans le cadre de notre série, **Le futur du travail**, en collaboration avec **Un enfant, une place Nouveau-Brunswick**. L'événement a eu lieu le 30 novembre à l'occasion de la *Journée nationale d'action sur les services de garde*

Rencontre politique

En février, nous avons rencontré Bill Hogan, ministre de l'Éducation et Développement de la petite enfance avec la coordonnatrice d'**Un enfant, une place Nouveau-Brunswick**, et avons recommandé de faire un exercice d'équité salariale pour les éducatrices de la petite enfance.

NOS PROGRÈS :

1^{ère} phase de l'entente entrée en vigueur le 1er juin 2022 :

- ✓ Le salaire des éducatrices formées est passé de 19 \$ à 23,47 \$ / h.
- ✓ Celui des éducatrices non formées est passé de 14,90 \$ à 16,90 \$ / h.
- ✓ Le tarif quotidien des nourrissons a diminué de 50 %, soit de 41,30 \$ à 21 \$ en moyenne dans les grandes régions urbaines, et de 37,50 \$ à 19 \$ dans les petites régions urbaines et rurales.

Budget 2023-2024

- ✓ Investissement supplémentaire de 20,8 millions \$ dans les salaires, dès le 1 avril 2023
- ✓ Augmentation des salaires du personnel de 1 \$ / h
- ✓ Mise à jour de la grille salariale

Maintien de l'équité salariale dans le secteur public.

Depuis l'adoption de la **Loi de 2009 sur l'équité salariale**, la main d'œuvre du secteur public a obtenu des millions de dollars d'ajustements salariaux. Grâce à nos partenaires syndicaux, nous savons que le maintien est en cours pour certains. Cependant, comme les rapports annuels sur l'application de la Loi ne sont pas rendus publics, la Coalition ignore si elle est pleinement mise en œuvre.

NOS OBJECTIFS

Surveillance de la mise en œuvre de la Loi de 2009 sur l'équité salariale

Évaluation des progrès de la loi.

NOS ACTIONS

La *Loi de 2009 sur l'équité salariale*

Bien que la loi soit en vigueur depuis 13 ans et que nous restons en contact régulier avec le Bureau de l'équité salariale, nous avons reçu peu d'informations sur l'application de la Loi, c'est-à-dire les évaluations dans certaines catégories d'emploi et le maintien dans d'autres.

Nos recommandations au gouvernement:

- ▶ Accorder davantage de ressources au Conseil du Trésor afin de réduire les délais pour compléter les exercices d'équité salariale et de maintien; et
- ▶ Rendre publics les rapports annuels sur l'application de la Loi.

Travail de solidarité :

- ▶ **Septembre : Nicole McCarty**, sous-ministre adjointe de l'Égalité des femmes
- ▶ **Novembre, décembre : Sandy Harding**, directrice du Bureau des Maritimes du SCFP

NOS PROGRÈS

Malgré la Loi, **le gouvernement (employeur) n'a pratiquement pas commencé le maintien de l'équité salariale dans le secteur public**, mettant en péril les avancées de la Loi

Obligation de l'employeur quant au maintien de l'équité salariale

24 L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires au maintien de l'équité salariale au sein de chacune des parties I, II ou III des services publics ou de son organisation s'il s'agit d'une entité nommée à la partie IV des services publics.

Informer et mobiliser la population.

À l'aube des élections provinciales de 2024, la Coalition se concentre sur amplifier ses messages et mobiliser des appuis à travers la province. Les droits économiques des femmes doivent être à l'avant-plan des élections provinciales de 2024 - et du prochain gouvernement. On ne peut pas attendre une autre génération pour réaliser l'équité salariale !

NOS OBJECTIFS

Offre d'informations fiables

Soutien à la capacité de mobilisation et d'action des individus, des organisations, des associations et des syndicats.

Inclusion des jeunes adultes, des minorités de genre, ainsi que des personnes noires, autochtones et de couleur (PANDC).

Augmentation du nombre de membres et d'adeptes des médias sociaux de la Coalition.

NOS ACTIONS

Solidarité

- ▶ **Manifestations**
 - **Rallye** devant le bureau de Greg Turner contre le projet de loi 23, en solidarité avec les syndicats.
 - **Rassemblement** devant le bureau du Ministre Holder sur les standards d'emploi.
 - **Manifestation** à Moncton contre la privatisation des soins de santé.
 - **Marche** en appui de la grève de l'Alliance de la fonction publique (AFPC)
 - **Rallye** en solidarité avec la communauté 2ELGBTQ+ en appui de la politique 713.
- ▶ **Génération féministes** : Notre d.g. Johanne Perron a participé à la série **Génération féministes** du **Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick**, des conversations entre militantes et féministes de différentes générations.

Reconnaissance

Félicitations à notre directrice générale Johanne Perron qui a remporté la **Médaille du jubilé de platine de la reine Elizabeth II** ! *Johanne a mené la Coalition depuis sa création, il y a 21 ans, à travers des épreuves difficiles et des grandes victoires, toujours avec dévouement, enthousiasme et la conviction que nous réaliserons un jour le droit à l'équité salariale pour chaque Néo-Brunswickoise*



Communications

À la veille d'une année électorale, nous avons poursuivi la conscientisation de la population néo-brunswickoise à l'importance de l'équité salariale et de la lutte pour la justice économique pour les femmes.

Voici notre année en chiffre :

Abonnements sur les médias sociaux

 **3000** Facebook

 **1100** Twitter

 **560** Instagram

Présentations



17 présentations



770 personnes participantes



Moncton, Fredericton,
Saint Jean, Sackville



4 mémoires déposés



11 bulletins d'information



6 communiqués de presse



125 interventions médiatiques



5800 visites du site web



Rapport Annuel 2022 - 2023 Annual Report



Journée internationale des droits des femmes

- **7 mars** : Animé l'atelier **Démystifier l'équité salariale** en partenariat avec la **Fédération des femmes acadiennes de la Nouvelle-Écosse**.
- **8 mars** : Participé à la marche **On vaut plus que ça! Marche contre le sous-financement du secteur communautaire**, organisée par le **RFNB** à Fredericton, avec une dizaine de membres.
- **15 mars** : Siégé à un panel lors de l'événement **Embrace Equity...BE the Change** de **C3 Leadership**



Partenariat avec une classe de Mount Allison

Après une présentation sur la Coalition et l'équité salariale, la classe "Genre et travail" a consacré ses projets finaux à des sujets liés à l'équité salariale. Les projets nous ont estomaquées :

- **Articles** dans le journal étudiant
- Un jeu de Monopoly sur le salaire décent
- **Time Out**, une série de balados sur les femmes et l'iniquité salariale dans les sports
- Un jeu de serpents et d'échelles sur l'écart salarial
- Une **lecture théâtrale** sur le cas juridique de l'équité salariale des sages-femmes en Ontario.

En 2022, la Coalition a remporté le **Prix Dialogue de la Lieutenant-gouverneure** ! Au nom de nos plus de 1,000 membres, 100 organismes membres et d'innombrables bénévoles au fil des ans, **merci à Dialogue NB** !

Félicitations à toutes les personnes qui ont contribué au succès de la Coalition au fil des années! Ce prix appartient à tous les travailleuses et travailleurs, activistes, donatrices et donateurs, organisations et syndicats qui ont soutenu et lutté pour l'équité salariale depuis plus de 20 ans.

Un merci bien spécial à nos complices au **Regroupement féministe du N.-B.** d'avoir soumis la candidature de la Coalition.

Et on continue !

Assurer la viabilité financière de la Coalition.

NOS OBJECTIFS

Diversification et augmentation des sources de financement de la Coalition

Levée de 75 000 à 80 000 dollars de dons par an

Obtention du statut d'organisme de bienfaisance

NOS ACTIONS

Campagne de financement

Notre campagne de financement, **L'équité salariale : J'y crois. Je donne!** a recueilli **tout près de 70 000 \$**, grâce au travail acharné de notre comité de sollicitation : Chantal Abord-Hugon, Bernice Chiasson, Sharon Crabb, Krysta Cowling, Simone LeBlanc-Rainville, Isabelle McKee-Allain, Johanne Perron, Rachel Richard et Charline Vautour.

Revendication : financement de base

Nous avons co-signé une lettre demandant du financement de base pour les organismes féministes.

Nous avons également participé à la **campagne d'Imagine Canada** pour du financement de base pour le secteur communautaire et témoigné de l'impact du manque de continuité du financement pour notre organisme.

Demandes de subvention

Nous avons soumis dix demandes de financement dans le but de diversifier nos sources de financement. Nous avons essuyé quelques refus, mais quelques demandes demeurent en attente. La Coalition a aussi connu un succès important. En effet, nous avons obtenu 299 000 \$ de Femmes et Égalité des genres Canada pour un projet de 30 mois intitulé : **Des politiques pour assurer des emplois décents aux travailleuses du secteur privé.**

Statut d'organisme de bienfaisance

Nous poursuivons nos démarches pour obtenir le statut d'organisme de bienfaisance, mais les demandes de subvention nous ont occupées davantage.

Si nous avions plus de financement de base, que ferions-nous de plus pour poursuivre notre mission?

Nous pourrions concentrer notre énergie, notre temps et nos ressources à notre mission, plutôt que de constamment chercher du financement. Nous pourrions mieux adapter nos interventions aux changements et aux demandes du contexte socio-économique en évolution. La Coalition pourrait remplir sa mission avec davantage d'assurance.

— Johanne Perron, directrice générale de la

Rapport Annuel 2022 - 2023 Annual Report

NOS PROGRÈS

Nous avons obtenu du financement de cinq différentes sources :

- 1 Bureau de l'apprentissage expérientiel de l'Université de Moncton
- 2 Emplois d'été Canada
- 3 Femmes et Égalité des genres Canada
- 4 Programme d'appui à la traduction et à l'interprétation
- 5 Stages d'emploi étudiant pour demain (SEED)

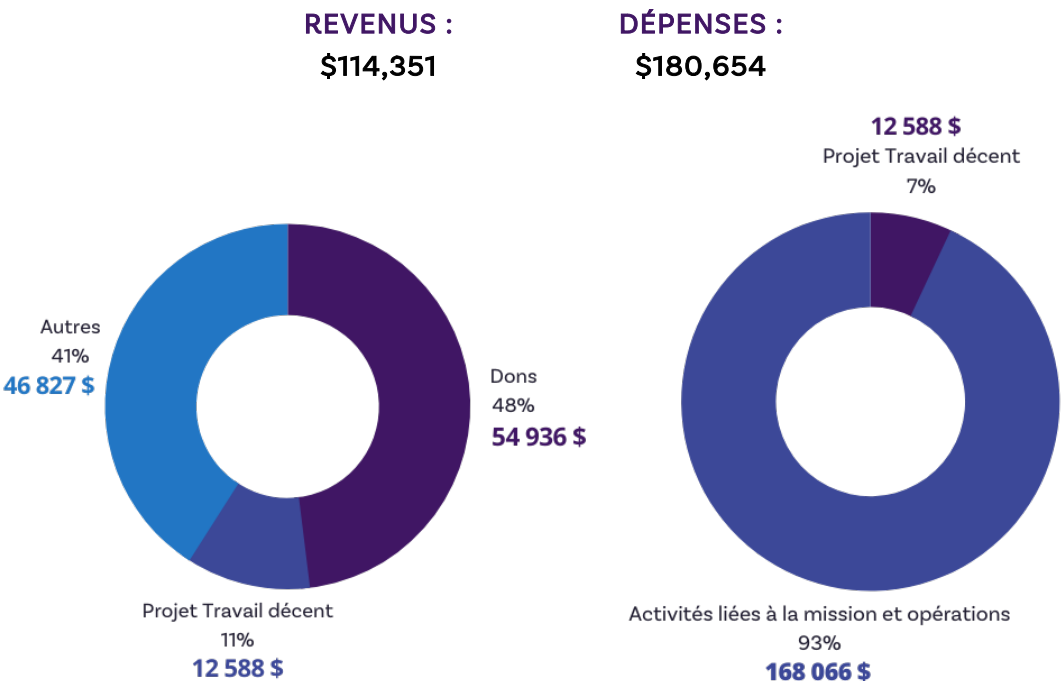
ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers ont été examinés par Louise Belliveau, CPA. On peut en faire la demande au bureau de la Coalition.

Au 28 février 2023, le solde du compte caisse affichait 36 106 \$, celui des comptes recevables s'élevait à 3520 \$, et le dépôt à terme comptait 59 873 \$. Du côté des passifs, il y a un solde de 17 408 \$ à payer et un produit de 14 301 \$ reporté à l'exercice 2023-2024. L'année se termine avec des actifs nets non affectés de 41 790 \$ et 26 000 \$ d'actifs affectés au fonds de réserve.

Les revenus totalisent 114 351 \$. Ils comprennent la première partie d'une subvention de Femmes et Égalité des genres pour le projet **Travail décent dans le secteur privé**, débuté en janvier 2023 pour un montant de 12 588 \$, les dons pour un montant de 54 936 \$ et des revenus d'autres sources représentant 46 827 \$.

Les dépenses totalisent 180 654 \$ et se divisent entre la première partie du projet Travail décent dans le secteur privé pour un montant de 12 588 \$ et les autres activités liées à la mission et aux opérations pour un montant de 168 066 \$.



Rapport Annuel 2022 - 2023 Annual Report

ORGANISMES VISIONNAIRES (6 000 \$ et plus)



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

Congrégation des sœurs maristes
SCFP, section locale 2745
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-NB)
Syndicat des infirmières et infirmiers du N.-B., Unifor

ORGANISMES AMIS (600 \$ à 1 999 \$)

Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton
Association des enseignantes et enseignants francophones du Nouveau-Brunswick
Congrégations des saints-cœurs de Jésus et Marie
Forté Communication (Pascale Paulin)
GlassSKY Inc. (Robyn Tingley)
SCFP, section locale 1252
Unifor, section locale 506

ORGANISMES SYMPATHISANTS (150 \$ à 599 \$)

Association francophone des aînés du Nouveau-Brunswick
Association des bibliothécaires, professeures et professeurs retraités de l'Université de Moncton
Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick
Association of University of New Brunswick Teachers
Faculté des arts et des sciences sociales
Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Fredericton
Le Havre Communautaire
Les productions Mozus
Mount Allison Faculty Association

Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
Résidence communautaire St-Joseph
SCFP-National
Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie

INDIVIDUS VISIONNAIRES (600 ou plus)

Dawn Arnold
Sharon Crabb
Anne Crocker
Jula Hughes
Frances LeBlanc
Isabelle McKee-Allain et Greg Allain
Michelle Parent
Johanne Perron
Simone LeBlanc-Rainville et Maurice Rainville
Noella Richard
Odette Snow

INDIVIDUS INNOVATEURS (300 \$ à 599 \$)

Ghislaine et Fernand Arseneault
Louise Aucoin
Jean-Claude Basque
Lorraine Bourque
Michèle Caron
Pierre Cormier
Krysta Cowling
Madeleine Delaney LeBlanc
Isabelle Jean
Diane LeBreton
Viola Léger
Lauraine Léger
Monique Levesque
Rachel Richard
Lise Rodrigue
Jean-François Thibault

INDIVIDUS AMIS (150 \$ à 299 \$)

Chantal Abord-Hugon
Ronald Babin
Genevieve Bouchard
France Caissy
Yolande Chiasson
Lucille Collette
Carmen Comeau-Anderson
Jacques Paul Couturier

Jeanne Farrah
Catalina Ferrer
Evelyne Foex
Jeanne d'Arc Gaudet
Nancy Hartling
Catherine Holtmann
Wendy Johnston
Claudette Lajoie Chiasson
Odette Landry
Anne-Marie Laroche
Lucie LeBouthillier
Barbara Losier
Mike McKee
Michelyne Paulin
Anne Robichaud
Regina Robichaud
Anita Savoie Robichaud
Serge Rousselle
Elizabeth Sandoval
Isabelle Thériault
Stephanie Williams

INDIVIDUS SYMPATHISANTS (50 \$ à 149 \$)

Hélène Albert
Anne Marie Arseneault
Martine Aubé
Léonore Bailhache
Normand Beaudoin
Derek Blackadder
Sylvie Blain
Anne-Marie Boudreau
Annette Boudreau
Morel Caissie
Michel Cardin
Lynne Castonguay
Chantal Chiasson
Bernice Doiron Chiasson
Ghislaine Clavet
Margaret Conrad
Marianne Cormier
Denise Daigle Lavigne
Dolores D'Astous
Georgie Day
Roma De Robertis
Léandre Desjardins
Gisèle Desjardins
Amanda Devison
Charles Doucet
Alexandre Cédric Doucet
Suzanne Doucet
Patricia Ellsworth
Carol Ferguson

Françoise Gagnon
Rose-Marie Gigou
Judianne Godbout
Line Godbout
Yvette Godin
Danielle Godin
Louise Guérette
Mickaëlle Guignard (Grignon)
Kathryn Hamer-Edwards
Florence Hardy
Lise Hitchcock
Nisk Imbeault
Annette Landry-Roy
Collette Landry Martin
Joanne et Rodrigue Landry
Geneviève Latour
Anne-Marie et Alcide LeBlanc
Elizabeth LeBlanc
Janelle LeBlanc
Jeannette LeBlanc
Pierre LeBlanc
Yolande LeBlanc
Isabelle LeBlanc
Matthieu LeBlanc
Dollard LeBlanc
Liliane Leger
Marie-Linda Lord
Marilyn Luscombe
Valmond Martin
Margaret McEachrean
Joanne McKee
Micheline Melanson
Christine Paulin
Michelle Paulin
Marie-Andrée Pelland
Claude Potvin
Monique Richard
Alain Roberge
Cathy Rogers
Thérèse et Maurice Roy
Lisa Roy
Leyla Sall
Maï Savoie
Lise Savoie
Linda Schofield
Raphaëlle Valey-Nadeau
Charlotte Vallière-Hord
Charline Vautour
Marguerite Vienneau
Lita Villalon



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