



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

Rapport annuel 2023-2024



2024

© 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.



COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DU NOUVEAU-BRUNSWICK INC. Rapport annuel 2023-2024

- Message de la présidente..... 4**
- Message de la directrice générale 5**
- Équipe et partenaires 6**
- Gouvernance et orientations stratégiques7**
 - Assurer l'équité salariale dans le secteur privé 8
 - Obtenir l'équité salariale dans les soins communautaires..... 9
 - Promouvoir l'équité salariale dans les gouvernements locaux 11
 - Maintenir l'équité salariale dans le secteur public..... 12
 - Établir des partenariats autochtones pour l'équité salariale..... 13
 - Promouvoir des politiques de justice économique pour les femmes 14
 - Assurer la transparence salariale..... 15
 - Assurer l'équité salariale pour les éducatrices de la petite enfance 16
- Informé et mobiliser la population.....17**
- L'année en chiffres 20**
- Assurer la viabilité financière de la Coalition..... 21**
- Campagne de financement 2023-202422**

Message de la présidente



Chers membres, consœurs et ami.es de la Coalition,

Les emplois à prédominance féminine sont essentiels au Nouveau-Brunswick, mais les travailleuses qui les occupent sont systématiquement sous-payées, sous-évaluées et surchargées de travail. L'écart salarial est toujours beaucoup plus important pour les femmes immigrantes, autochtones, racialisées, handicapées ou appartenant à la communauté LGBTQ+.

Grâce à votre soutien, la Coalition a entrepris de grands projets visant à combler les écarts salariaux et à assurer des conditions de travail équitables en s'appuyant sur une analyse fondée sur le genre. Nous avons travaillé sans relâche sur le travail décent dans le secteur privé, en menant des recherches, en organisant des ateliers et en publiant des ouvrages soulignant les bénéfices de la transparence salariale et de conditions de travail équitables.

Vos contributions à la Coalition nous ont permis de faire des progrès importants, notamment avec plus de 180 millions \$ d'investissements dans les salaires depuis 2018.

Notre priorité reste une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé. Cette loi permettrait enfin de protéger le droit de la personne à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Nous sommes prêt.es à faire entendre notre voix lors des élections cette année en envoyant un message clair : les personnes candidates doivent se positionner fermement en faveur d'étendre la loi sur l'équité salariale au secteur privé afin de mener une campagne gagnante. Pouvez-vous nous aider ?

Votre soutien en tant que membre engagé.es contribuera à ce que 2024 soit la dernière année où les Néo-Brunswickois.es ne bénéficieront pas de protections en matière d'équité salariale.

J'aimerais terminer en remerciant chaleureusement nos membres, les membres du conseil d'administration et le personnel pour leur soutien au cours des dernières années. C'est ma dernière année à la présidence de la Coalition et ce fut une expérience incroyable de travailler à vos côtés pour améliorer les lois et les conditions de travail au Nouveau-Brunswick.

En toute solidarité,

La présidente,



Krysta Cowling



Message de la directrice générale

Nous terminons l'année avec beaucoup d'espoir, mais aussi beaucoup de pain sur la planche.

Nous menons une large campagne sur l'équité salariale dans le secteur privé alors que les élections se préparent. Les partis politiques s'engageront-ils à assurer l'équité salariale dans l'ensemble du secteur privé ? Nous surveillerons toutes les plateformes électorales avec beaucoup d'attention !

Même en l'absence d'une loi, la Coalition s'engage dans le secteur privé, les soins de longue durée, les services de garde à l'enfance et les gouvernements locaux. En parallèle, la Coalition dirige un projet avec son partenaire, le *Committee for the Advancement of Aboriginal Women* (Comité pour l'avancement des femmes autochtones) pour que les femmes et les communautés autochtones sous juridiction fédérale bénéficient de l'équité salariale.

Comme plusieurs politiques et enjeux ont une incidence sur l'équité salariale, nous avons aussi parlé de congés de maladie payés, de salaire minimum, de transparence salariale, d'inflation, d'intersectionnalité, d'analyse inclusive selon le genre et du rôle économique des femmes. Cette année, nous avons fait beaucoup de travail de conscientisation et de mobilisation : une tournée dans cinq régions de la province, des fiches d'information, des présentations, et une forte présence dans les médias sociaux et traditionnels. Nous avons organisé une manifestation pour la Journée internationale des droits des femmes, avec le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick et le Front commun pour la justice sociale du Nouveau-Brunswick. Nous avons travaillé en réseaux aux niveaux provincial et fédéral.

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, les gouvernements locaux s'intéressent à l'équité salariale, et les partis politiques se penchent sur l'équité salariale dans le secteur privé.

Au niveau financier, la Coalition est en bien meilleure position cette année que l'an dernier. Notre campagne annuelle de financement compense pour l'absence de financement gouvernemental de base et nous avons obtenu du financement pour de nouveaux projets.

Je termine en remerciant notre conseil d'administration, et particulièrement notre présidente Krysta Cowling qui nous quitte après un solide engagement de trois ans. Je remercie Rachel Richard, qui mène avec brio nos communications et affaires publiques, et Sophie Huguet, coordonnatrice de notre projet sur les gouvernements locaux. Merci également à vous qui appuyez la Coalition.

La directrice générale,

Johanne Perron

Équipe et partenaires

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Krysta Cowling	Présidente
Sharon Crabb	Vice-présidente anglophone
Audrey Gagnon	Vice-présidente francophone
Zineb Elouad	Secrétaire-trésorière
Nathalie Chiasson	Représentant du Nord (jusqu'en avril 2024)
Sylvia Melanson	Représentante de Kent-Miramichi
Isabelle McKee-Allain	Représentante du Sud-Est
Joanne Wright	Représentante de la région de la Capitale
Tasha Salesse	Représentante du Sud
Debbie Grant	Représentante de la Vallée du Haut-Saint-Jean
Brandy Stanovich	Représentante Autochtone
Johanne Perron	Directrice générale

OBSERVATRICES

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

MEMBRES

666 + personnes membres

109 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 judiciaires, participent aux activités éducatives, écrivent des lettres d'opinion, ou rencontrent les décideuses et décideurs publics. Nous les remercions toutes et tous de tout cœur.

PERSONNEL

MEMBRES DE L'ÉQUIPE

Johanne Perron	Directrice générale
Rachel Richard	Affaires publiques et communications
Sophie Huguet	Coordonnatrice de projet
Mickaëlle Guignard	Commis comptable

ÉTUDIANTES ET STAGIAIRES

Sodiougo Elisabeth Togo	Automne 2023
Jovial Orlachi Osundu	Hiver 2024
Stéphanie Raelison	Été 2024
MacKenzie Dunnett	Été 2024

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

Le conseil d'administration a identifié les enjeux suivants, à prioriser d'ici les prochaines élections provinciales prévues en automne 2024.

01

Secteur privé

02

Soins
communautaires

03

Gouvernements
locaux

04

Maintien dans le
secteur public

05

Partenariats
autochtones

06

Justice
économique

07

Transparence
salariale

08

Services de
garde

09

Sensibilisation et
mobilisation



Assurer l'équité salariale dans le secteur privé

Nous avons concentré nos efforts sur la sensibilisation de tous les partis politiques pour qu'ils s'engagent à légiférer l'équité salariale pour le secteur privé lors des prochaines élections.

- ✓ Sensibiliser le public et les organisations à l'importance de l'équité salariale.
- ✓ Accroître l'engagement des partis politiques en faveur d'une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé.
- ✓ Obtenir une loi pour le secteur privé

Dialogue sur les politiques publiques

Au cours de l'année, nous avons rencontré des porte-paroles de tous les partis politiques, incluant des personnes candidates pour parler de l'importance d'une loi pour assurer l'équité salariale dans le secteur privé, dont :

- ▶ Parti vert : David Coon et Megan Mitton
- ▶ Parti libéral : Susan Holt, cheffe, et députés Rob McKee, Robert Gauvin, Richard Losier
- ▶ Nouveau parti démocratique : Alex White, chef
- ▶ Parti progressiste-conservateur : Hon. Sherry Wilson

Lancement de campagne

À l'occasion de la Saint Valentin, nous avons lancé une campagne sous le thème : Pas de fleurs, ni de chocolat !



L'équité salariale maintenant ! Nous avons livré, en personne, une boîte vide de chocolats de Saint-Valentin remplie de documentation sur l'équité salariale aux chef.fes de parti politique. Seul le chef du Parti progressiste-conservateur nous a refusé une rencontre. Nous avons également envoyé des cartes de Saint-Valentin, écrites à la main, à chaque député.es.

État des promesses

« Nous sommes en 2023, et l'équité salariale est due depuis longtemps. Un gouvernement vert légiférerait sur l'équité salariale dans le secteur privé pour autonomiser économiquement les femmes. »

— David Coon
le 16 février 2024

Deux motions *non-contraignantes* sur l'équité salariale ont été adoptées à l'unanimité lors de la Convention sur les politiques du Parti libéral en février 2024 – en appui d'une loi pour le secteur privé et dans les soins.

« Oui, nous devons aller au-delà de l'équité salariale dans le secteur public et l'étendre au secteur privé. Nous sommes engagés en faveur de l'équité salariale dans le secteur privé. »

— Susan Holt
le 24 avril 2024



Obtenir l'équité salariale dans les soins communautaires

En partie grâce à la pression et à notre mobilisation, le gouvernement a investi plus de 180 M \$ dans des augmentations salariales depuis 2018. Cependant, les salaires doivent encore augmenter de 5 à 8 \$ / h pour atteindre l'équité salariale. Continuer nos pressions pour appuyer cette main-d'œuvre demeure l'une de nos priorités.

- ✓ **Augmenter les investissements publics dans les salaires dans chaque budget provincial.**
- ✓ **Atteindre l'équité salariale dans le secteur des soins d'ici 2026.**
- ✓ **Améliorer les conditions de travail**

Motion sur l'équité salariale à l'Assemblée législative

Les députées libérales Isabelle Thériault et Susan Holt ont déposé une motion à l'Assemblée législative, demandant au gouvernement d'assurer l'équité salariale dans l'ensemble du secteur des soins. Nous avons assisté au débat de la motion avec des membres et des travailleuses de soins. La motion fut rejetée selon les lignes des partis : les Progressistes Conservateurs ont voté contre, les Libéraux et les Verts ont voté en faveur.

Indexation des salaires équitables

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

Nouveau rapport sur les soins de longue durée

Nous avons réagi au nouveau rapport du défenseur des aînés du Nouveau-Brunswick, Kelly Lamrock, sur le secteur des soins de longue durée. Pour améliorer les soins de longue durée, il recommande d'augmenter les salaires du personnel à 22 \$ à 24 \$. En réponse aux recommandations du rapport, la Coalition a exhorté le gouvernement à viser plutôt l'équité salariale, c'est-à-dire 25,89 \$ l'heure.

Dialogues sur les politiques publiques

- ▶ Hon. Jill Green, ministre de Développement social, et Hon. Kathy Bockus, ministre des aînés
- ▶ Sarah Doucet, Directrice de Soutien du revenu, et Bronwyn Davies, sous-ministre adjointe, Division des Enfants, familles et aînés
- ▶ Nicole Nader, Bureau de l'opposition officielle, Parti libéral

Investissements dans les salaires

Nous avons favorablement accueilli les investissements du gouvernement provincial dans les salaires du personnel de soins pour la sixième année consécutive, mais le refus du gouvernement de légiférer l'équité salariale perpétue les iniquités et l'instabilité du secteur.

Dans son budget de 2023-2024, le gouvernement a investi 29,7 millions de dollars dans des augmentations salariales pour le personnel de certains services de soins, comme suit :

Services de soins	Professions	Augmentations salariales 2024-2025	Nouveaux salaires 2024-2025	Salaires équitables indexés 2024	Valeur des emplois
Foyers de soins spéciaux	Préposé·es aux services de soins à la personne	2 %	19,38 \$	25,89 \$	570
Soins à domicile			20,40 \$	25,89 \$	570
Résidences communautaires	Conseiller·ères en services communautaires	2,25 \$/heure	22,05 \$	29,75 \$	677
Soutien à la famille (adultes)			22,05 \$	28,39 \$	639
Soutien à la famille (enfants)			22,05 \$	29,90 \$	681
Programme et services de soutien et l'emploi (PSSE)			21,89 \$	28,39 \$	639
Foyers de groupe		2,00 \$ / heure	22,80 \$	Inconnu	Inconnu



Promouvoir l'équité salariale dans les gouvernements locaux

La réforme municipale entreprise par le gouvernement provincial en 2021 a conduit à des restructurations de personnel. Bien que la Loi de 2009 sur l'équité salariale ne s'applique pas aux gouvernements locaux, c'est le temps idéal pour mettre en place des structures salariales cohérentes et équitables. C'est dans ce contexte que nous avons lancé un nouveau projet financé par Femmes et Égalité des genres Canada.

- ✓ **Faire progresser l'équité salariale dans les gouvernements locaux.**



**L'ÉQUITÉ
SALARIALE
ARRIVE
EN VILLE**

Objectif

L'objectif du projet est de promouvoir l'adoption de politiques et de pratiques d'équité salariale dans les gouvernements locaux du Nouveau-Brunswick et de les accompagner dans cette démarche.

Étapes

(nov. 2023 à mars 2026)

1. Nous avons analysé le contexte municipal et les systèmes de rémunération. C'est le moment des discussions avec les parties prenantes et de la création d'un comité consultatif pour conseiller et appuyer la Coalition dans sa mise en œuvre du projet.
2. Nous prévoyons de rédiger un guide ou un autre support d'information, puis de bâtir et d'offrir de la formation correspondant aux besoins des gouvernements locaux.

Rencontres et présentations

- ▶ Association des administrateurs municipaux du NB
- ▶ Association francophone des municipalités du NB
- ▶ Conseillers en ressources humaines agréés
- ▶ Ministère de l'Environnement et Gouvernements locaux
- ▶ Union des municipalités du NB
- ▶ Les villes de Dieppe et Shediac

Gouvernements locaux = municipalités et communautés rurales

Actions

Quatre webinaires pour faire connaître aux gouvernements locaux notre projet et l'équité salariale.

Atelier conjoint avec le Bureau de l'équité salariale portant sur les évaluations d'équité salariale.

Session de formation d'une semaine pour deux employées de la Coalition, à Magog, QC, sur les évaluations d'équité salariale, organisée par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), pour aiguiser nos connaissances.



Maintenir l'équité salariale dans le secteur public

Il y a maintenant 15 ans, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a adopté la Loi de 2009 sur l'équité salariale qui s'applique à l'ensemble du secteur public et des corporations de la Couronne. Cependant, à ce jour, certains groupes, soit les enseignants et les soins et services institutionnels de la partie 1 (SCFP), doivent encore procéder à une première évaluation, tandis que d'autres devraient déjà en être à l'étape du maintien.

- ✓ **Veiller à la mise en œuvre de la Loi de 2009 sur l'équité salariale et évaluer ses progrès.**

Rencontres

Nous rencontrons régulièrement nos partenaires syndicaux et gouvernementaux pour évaluer l'application de la Loi, tels que :

le Syndicat du Nouveau-Brunswick, le Syndicat canadien de la fonction publique et le Bureau de l'équité salariale

Rapport sur la mise en œuvre

Nous avons réclamé, sans succès, que le gouvernement provincial rende public le rapport annuel sur l'application de la Loi. La députée Isabelle Thériault, a demandé sa publication à l'Assemblée législative et a obtenu une copie du rapport pour 2021-2022 grâce à une demande d'information sous le Droit à l'information et protection de la vie privée. Le rapport offrait une mise à jour des étapes accomplies sans explication quant aux obstacles expliquant les retards, ni sur les mesures prises pour les corriger.

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

	Pas encore commencé	Conformes	Iniquité
Personnel médical et de laboratoire		✓	Non
Sténographes judiciaires		✓	Oui
Soutien administratif, pt. II		✓	Non
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		



Établir des partenariats autochtones pour l'équité salariale

Les femmes autochtones sont concentrées, de manière disproportionnée, dans des emplois à prédominance féminine sous-évalués et sous-payés. Les effets conjugués du sexisme et du racisme contribuent à leur ségrégation dans ces emplois. La colonisation a influencé les rôles de genre et les pratiques de travail dans les communautés autochtones et ses effets se font encore sentir aujourd'hui.

- ✓ **Augmenter le partage de connaissances avec les femmes autochtones en matière d'équité salariale dans les communautés autochtones**

En 2021, le gouvernement fédéral a adopté la Loi sur l'équité salariale, qui s'applique à tous les employeurs sous juridiction fédérale, à une exception : les corps dirigeants autochtones. La Loi prévoit des consultations avec ces derniers avant d'aller de l'avant.

Nouveau projet

Afin d'avancer ce dossier au Nouveau-Brunswick, la Coalition collabore avec le Committee for the Advancement of Aboriginal Women (CAAW) et la firme Han Martin Associates dans le cadre d'un projet financé par Agence de la santé publique Canada : Établir des partenariats autochtones pour l'équité salariale.

Objectif

Développer la capacité d'améliorer le revenu et l'équité salariale des femmes autochtones dans les communautés des Premières nations, en collaboration celles-ci.

Étapes

(avril 2024 à mai 2025)

1. Atelier de sensibilisation aux réalités autochtones
2. Mise sur pied d'un comité de recherche consultatif conjoint
3. Recherche sur le contexte, l'expérience et les opportunités en matière d'équité salariale chez les autochtones
4. Développement d'une stratégie pour assurer l'équité salariale dans les communautés des Premières nations
5. Partage des connaissances sur l'équité salariale dans les communautés des Premières nations.

Nos partenaires

Committee for the Advancement of Aboriginal Women

Groupe communautaire de femmes professionnelles qui, depuis 1997, entreprend des projets centrés sur les femmes dans l'intérêt des femmes et des filles autochtones. Il opère en tant que collectif, en suivant des modèles abénaquis de leadership et de gouvernance.

Han Martin Associates

Expertes-conseils qui offrent de la formation, des évaluations, de l'animation et de la planification, concentrées sur les autochtones, la diversité et le développement communautaire.



Promouvoir des politiques de justice économique pour les femmes

Plusieurs politiques économiques et sociales s'avèrent nécessaires pour assurer des conditions de travail justes et équitables pour les femmes. Si les employeurs dépendent de plus en plus sur le travail des femmes, les politiques, elles, prennent du temps à s'ajuster.

- ✓ **Promouvoir le rôle et les besoins économiques des femmes dans nos communications et notre action politique.**
- ✓ **Encourager le gouvernement provincial à utiliser l'analyse comparative entre les sexes plus dans l'élaboration des politiques et des budgets.**

Congés de maladie

Nous avons présenté un mémoire dans le cadre des consultations publiques sur 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 en décembre 2022 par David Coon, vise à accorder aux employé.es jusqu'à dix jours de congé de maladie payés. La Coalition s'est récemment jointe au Front commun pour la justice sociale du N.-B. pour réclamer que le ministre Flemming convoque le comité de modification des lois et présente des recommandations à la législature. Nous attendons toujours sa réponse.

Analyse inclusive selon le genre

Depuis plus de deux décennies, nous demandons au gouvernement d'utiliser l'AIG afin de déterminer comment ses politiques affectent des différentes populations en fonction des facteurs comme le genre, l'âge, la race, le lieu de résidence et la langue. En 2024, le gouvernement a publié son quatrième énoncé sur les impacts selon le genre du budget, mais encore une fois, on voit qu'il applique peu l'AIG+ lors de l'élaboration de son budget et de ses politiques publiques.

Consultations pré-budgétaires

Nous avons participé à une consultation du Ministre des finances, Ernie Steeves, et lui avons présenté un mémoire dans le cadre des consultations prébudgétaires provinciales de 2024-2025.

Nos recommandations ont porté sur les enjeux suivants :

- ▶ le maintien dans le secteur public;
- ▶ l'équité salariale dans le secteur privé;
- ▶ les soins de longue durée;
- ▶ les municipalités;
- ▶ le système de garde à l'enfance;
- ▶ le salaire minimum;
- ▶ le système fiscal; et
- ▶ l'analyse inclusive selon le genre.

Société d'inclusion économique et sociale

Nous avons présenté un mémoire dans le cadre du processus d'engagement pour le renouvellement d'Ensemble pour vaincre la pauvreté : le plan d'inclusion économique et sociale du N.-B. Saviez-vous qu'un comité du dernier Plan avait recommandé l'adoption d'une loi pour le secteur privé?



Assurer la transparence salariale

Nous avons rédigé un cadre législatif sur la transparence salariale et renforcé nos relations avec nos partenaires communautaires afin de lancer une campagne à l'automne 2024.

- ✓ **Sensibiliser le public et les organisations à l'importance de la transparence salariale.**
- ✓ **Obtenir l'engagement des partis politiques.**
- ✓ **Obtenir une loi sur la transparence salariale.**

Loi sur la transparence salariale

Malgré sa popularité croissante à l'échelle nationale et internationale, la transparence salariale est peu connue au Nouveau-Brunswick.

Nous recommandons que les éléments suivants soient inclus dans toute loi sur la transparence salariale :

permettre au personnel de discuter de leur salaire avec des collègues

s'assurer que la fourchette salariale (salaire min. et max.) soit affichée sur les offres d'emploi

interdire aux employeurs de demander le salaire précédent d'une personne candidate

Notre progrès

- ▶ Rencontres avec des organismes communautaires
- ▶ Réunions conjointes avec les équipes et les ministres d'Éducation postsecondaire, Formation et Travail et d'Égalité des femmes
- ▶ Session de briefing sur le projet de loi, en collaboration avec la professeure Kerri Froc.
- ▶ Campagne de marketing social en développement



Assurer l'équité salariale pour les éducatrices de la petite enfance

Nous suivons la mise en œuvre de l'accord fédéral sur les services de garde, qui prévoit la réduction des frais des parents à 10\$ par jour, la création de nouvelles places dans le secteur sans but lucratif, et l'augmentation des salaires du personnel éducatif de garderie (PÉG) de 25%.

- ✓ **Augmenter les investissements publics dans les salaires des éducatrices et éducateurs de la petite enfance**
- ✓ **Atteindre l'équité salariale dans les services de garde à la petite enfance**
- ✓ **Appuyer un système de services de garde financé et géré par l'État**

Solidarité

En 2022, la Coalition a contribué à la formation d'un chapitre d'Un enfant, une place, au Nouveau-Brunswick. Depuis, elle fournit un appui à la coordonnatrice et participe aux réunions du chapitre. La mission de l'organisme est de veiller à ce que les services soient universels, abordables, inclusifs et de la plus haute qualité.

Projet de loi C-35

La Loi relative à l'apprentissage et à la garde des jeunes enfants au Canada a reçu la sanction royale en mars, et inclut :

- ▶ Des règles directrices sur le financement et la création de nouvelles places ;
- ▶ Un financement à long terme nécessaire à son maintien; et
- ▶ Des rapports annuels sur ses progrès.

Dialogue sur les politiques publiques

Nous assistons aux réunions du Comité de mise en œuvre pour l'Accord Canada-Nouveau-Brunswick à l'échelle du Canada et aux sessions d'information avec les fonctionnaires d'Éducation et Développement de la petite enfance sur la grille salariale des éducatrices de la petite enfance.

L'Accord a permis d'augmenter les salaires des éducatrices de façon remarquable. Cependant, la Coalition demande au gouvernement d'effectuer un exercice d'équité salariale pour le personnel des services de garde, ce qui n'a toujours pas été fait.

Grille salariale du PÉG (2023 - 2024)

	Sans formation	Formation
2024	16,47 \$ à 18,54 \$	22,79 \$ à 25,35 \$
2023	15,90 \$ à 17,90 \$	22,00 \$ à 24,47 \$

Informer et mobiliser la population



Soirées de jeux

Suite à l'une de nos présentations dans sa classe, Siyun Chae, étudiante à Mount Allison, a créé le jeu de société **Mo-Not-Poly**. Au lieu d'acquérir des richesses, l'objectif est de gagner un salaire décent tout en s'attaquant à l'écart salarial et aux inégalités sociales. Nous avons organisé des soirées de jeux le mettant en vedette à Moncton et à Fredericton en partenariat avec l'University Women's Center.

Promotion de l'équité

Dans le cadre de notre campagne **L'équité salariale maintenant !**, nous avons créé les outils promotionnels et d'éducation suivants :

- ▶ Dépliant de membriété ;
- ▶ Aimants ;
- ▶ Carte d'info pour les élections ;
- ▶ et des foulards « Rosie » !

Solidarité

- ▶ Marche contre la pauvreté du **Front commun pour la justice sociale** à l'occasion de la **Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté**.
- ▶ Deux déjeuners communautaires « **Ensemble, nous sommes plus forts** », organisés par le Comité de la condition féminine de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick à Dieppe et à Quispamsis.



Reconnaissance

Félicitations à notre représentante du Sud, Isabelle McKee-Allain, qui a remporté l'**Ordre du Nouveau-Brunswick 2023** et qui a été reconnue par la **Fondation du Collège Saint-Joseph** pour sa contribution significative à la société acadienne et au mouvement féministe en Acadie. Pionnière féministe en Acadie, Isabelle siège depuis longtemps à notre conseil d'administration et est membre dirigeante de notre comité de sollicitation depuis 2013.

Tournée provinciale

Nous sommes parties en tournée dans la province pour une série d'ateliers d'éducation et de mobilisation sur l'équité salariale avec des membres de la Coalition et du public. La tournée **Défendons nos droits** s'est arrêtée à **Saint Jean, Fredericton, Edmundston, Caraquet** et **Moncton**. En cours de route, nous avons eu la chance de rencontrer des organisations locales et divers porte-paroles pour discuter de nos trois revendications :

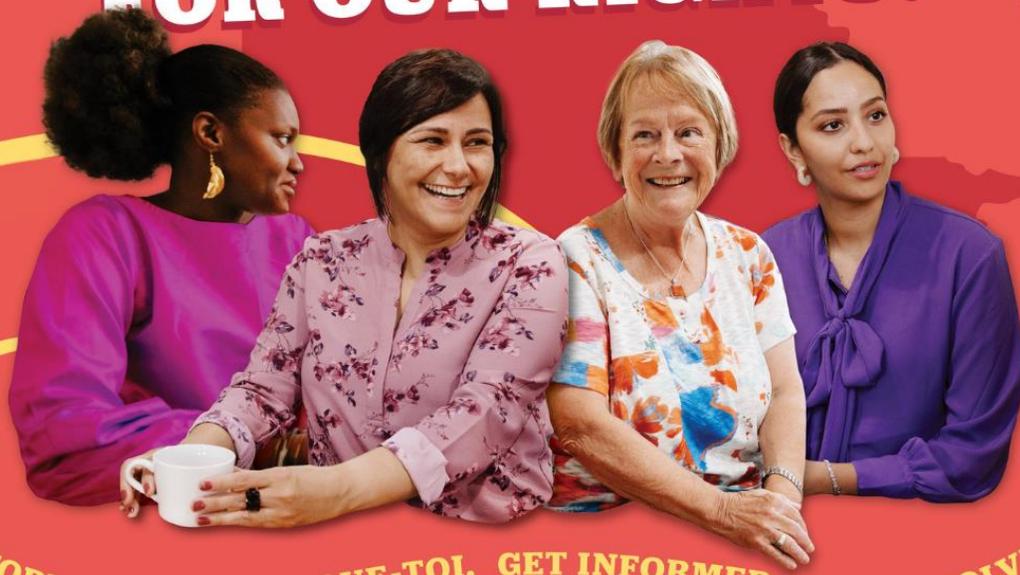
1. Une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé
2. Des investissements dans les soins communautaires
3. Légiférer la transparence salariale

L'objectif était de sensibiliser la province à l'équité salariale avec l'aide de nos membres en prévision des élections provinciales de 2024. Nous avons créé et distribué des fiches d'information sur ces trois enjeux.

>> **Contactez la Coalition pour vous les procurer !**

Équité salariale **DÉFENDONS
NOS DROITS!**

Pay equity **STAND UP
FOR OUR RIGHTS!**



INFORME-TOI. IMPLIQUE-TOI. GET INFORMED. GET INVOLVED.



Journée internationale des droits des femmes

Plus de 130 personnes ont marché à Fredericton sous le cri de ralliement « Résistance » lors de la marche que nous avons organisée en partenariat avec le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick et le Front commun pour la justice sociale dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes.

Pour faciliter le déplacement de nos membres, nous avons loué un autobus pour faire le trajet Moncton-Fredericton, et nous avons organisé un goûter après la marche pour faciliter le réseautage entre les personnes participantes et pour promouvoir nos enjeux.

Communication et éducation

Nous avons consulté des travailleuses du secteur privé, ainsi que des associations, des syndicats et des organismes, y compris des organismes représentant des femmes marginalisées, afin de cerner leurs besoins, leurs préoccupations et les solutions systémiques prioritaires.



AHSCNB | ACSCNB



FREDERICTON CHAMBER OF COMMERCE
The Voice of Business



Conseil économique du Nouveau-Brunswick inc.



HUMAN DEVELOPMENT COUNCIL



MADHU VERMA MIGRANT JUSTICE CENTRE



L'année en chiffres



14 présentations



3 mémoires déposés



11 bulletins d'information



7 communiqués de presse



80 interventions médiatiques



5800 visites du site web



3200



670



1100

Assurer la viabilité financière de la Coalition

- ✓ **Amasser au moins 70 000 \$ grâce à notre campagne de financement annuelle**
- ✓ **Obtenir le statut de bienfaisance**
- ✓ **Diversifier nos sources de financement**

**Investissons
dans nos
droits!**

Campagne de financement

Notre campagne de financement, Investissons dans nos droits ! a recueilli **73 785 \$**, grâce au travail acharné de notre comité de sollicitation : Chantal Abord-Hugon, Sharon Crabb, Simone LeBlanc-Rainville, Isabelle McKee-Allain, Johanne Perron, Rachel Richard et Charline Vautour.

Statut d'organisme de bienfaisance

Une demande d'enregistrement pour le statut d'organisme de bienfaisance est en cours et nous espérons la soumettre dans les prochaines semaines. À suivre...

États financiers

Au 29 février 2024, le solde du compte caisse affichait 61 019 \$, la TVH à recevoir 2 960 \$ et les dépôts à terme comptaient 331 780 \$. Du côté des passifs, il y avait un solde de 16 389 \$ à payer et un produit du montant de 263 582 \$ reporté à l'exercice 2024-2025 pour les projets en cours. L'année se termine avec des actifs nets non affectés de 89 788 \$ et 26 000 \$ d'actifs affectés au fonds de réserve en cas de fermeture de la Coalition.

Les revenus de l'année totalisent 261 660 \$. Ils comprennent la deuxième année d'une subvention de FÉGC pour le projet Travail décent dans le secteur privé pour un montant de 121 212 \$, la première année d'une subvention de FÉGC pour le projet L'équité salariale arrive en ville, débuté en novembre 2023, pour un montant de 25 722 \$, les dons pour un montant de 80 918 \$ et des revenus d'autres sources représentant 33 808 \$.

Les dépenses totalisent 213 661 \$ et se divisent entre le projet Travail décent dans le secteur privé pour un montant de 121 212 \$, le projet L'équité salariale arrive en ville pour un montant de 25 722 \$ et les autres activités liées à la mission et aux opérations pour un montant de 66 727 \$.

Les états financiers ont été examinés par Louise Belliveau, CPA. On peut demander les états financiers complets au bureau de la Coalition.

Diversification des sources de financement

Cette année, nous avons soumis plus de dix demandes de financement dans le but de diversifier nos sources de financement. Malgré quelques refus, nous bénéficions présentement de financement pour 3 projets d'envergure :

- 1. Des politiques pour assurer des emplois décents aux travailleuses du secteur privé** (janvier 2023 - juin 2025) Financé par Femmes et Égalité des genres Canada (FÉGC)
- 2. L'équité salariale arrive en ville !** (nov 2023 - 31 mars 2026) Financé par FÉGC
- 3. Établir des partenariats autochtones pour l'équité salariale** (janvier 2023 - juin 2025) Financé par Fonds d'action intersectorielle, Agence de la santé publique du Canada

Nous avons également obtenu du financement pour de petits projets (10 000 \$ ou moins) de :

- ▶ Bureau de l'apprentissage expérientiel de l'Université de Moncton (emploi étudiant à l'automne)
- ▶ Emplois d'été Canada (emploi d'été)
- ▶ Stages d'emploi étudiant pour demain (emploi d'été)
- ▶ Programme d'appui à la traduction et à l'interprétation

Campagne de financement 2023-2024

ORGANISMES VISIONNAIRES (6 000 \$ et plus)



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

SCFP, section locale 2745
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-NB)
Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick Unifor

ORGANISMES AMIS (600 \$ à 1 999 \$)

Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton
Association des travailleuses et des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick
Conseil des syndicats hospitaliers du Nouveau-Brunswick
Le Havre communautaire
Unifor section locale 506

ORGANISMES SYMPATHISANTS (150 \$ à 599 \$)

Association of University of New Brunswick Teachers
Association francophone des aînés du Nouveau-Brunswick
Business and Professional Women of Greater Moncton
Centre du bénévolat de la péninsule acadienne
Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick
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
Forté communication

Mount Allison Faculty Association
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes - Acadie-Bathurst

INDIVIDUS VISIONNAIRES (600 \$ ou plus)

Dawn Arnold
Jean-Claude Basque
Sharon Crabb
Anne Crocker
Jula Hughes
Frances LeBlanc
Simone LeBlanc-Rainville et Maurice Rainville
Isabelle McKee-Allain et Greg Allain
Michelle Parent
Johanne Perron
Noëlla Richard
Odette Snow
Judith Weiss

INDIVIDUS INNOVATEURS (300 \$ à 599 \$)

Fernand Arsenault
Michèle Caron
Lucille Colette
Pierre Cormier
Rachel Daigle
Madeleine Delaney LeBlanc
Jeanne d'Arc Gaudet
Huberte Gautreau
Wendy Johnston
Odette Landry
Lauraine Léger
Monique Levesque
Chadia Moghrabi
Lise Rodrigue
Jean-Francois Thibault
Joanne Wright

INDIVIDUS AMIS (150 \$ à 299 \$)

Chantal Abord-Hugon
Anne Marie Arseneault
Anne Basque
Geneviève Bouchard et Jean Saint Aubin

France Caissy
Marianne Cormier
Jeanne Farrah
Catalina Ferrer
Evelyne Foex
Nancy Hartling
Louise Imbeault
Claudette Lajoie
Catherine Laratte
Matthieu LeBlanc
Lucie LeBouthiiller
Diane LeBreton
Liliane Léger-Maples
Mike McKee
Lise Ouellette
Michelyne Paulin
Serge Rousselle
Liane Roy
Lise Savoie
Isabelle Thériault
Raphaëlle Valay-Nadeau
Lita Villalon

INDIVIDUS SYMPATHISANTS (50 \$ à 149 \$)

Hélène Albert
Martine Aubé
Francine Babineau
Derek Blackadder
Lyne Chantal Boudreau
Lorraine Bourque
Michel Cardin
Lynne Castonguay
Margaret Conrad
Aline Cormier
Rachel Cyr
Georgie Day
Gisèle Desjardins
Suzanne Doucet
Françoise Gagnon
Cécilia Gaudet
Joanne Gaudet
Rose-Marie Gigou
Nicole Gionet
Judianne Godbout
Jeanne Godin
Hélène Guerette
Louise Guerette

Mickaelle Guignard
Kathryn Hamer-Edwards
Sandy Harding
Christopher Hart
Lise Hitchcock
Nisk Imbeault
Annette Landry-Roy
Colette Landry-Martin
Rodrigue Landry
Raymonde Lanteigne
Isabel Lanteigne
Denise Daigle Lavigne
Charlyne Lavoie
Anne-Marie LeBlanc
Isabelle LeBlanc
Yolande LeBlanc
Janelle LeBlanc
Dollard LeBlanc
Robert Lemoignan
Barbara Losier
Denyse Mazerolle
Margaret McEachreon
Joanne McKee
Micheline Melanson
David Michaud
Jenny Morin
Michelle Paulin
Marie-Andrée Pelland
Claude Potvin
Monique Richard
Rachel Richard
Alain Roberge
Lisa Roy
Thérèse Roy
Leyla Sall
Denise Savoie
Mai Savoie
Linda Schofield
Cyrille Sippley
Charline Vautour

