



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

Rapport annuel 2024-2025

The
Time is Now!
C'est
le temps!

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

RE
MB
RESSOUMENST
TECHINISTE

Rapport annuel 2024-2025

2025

© **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

978-1-988868-42-4

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 2024-2025

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Message de la présidente | 4 |
| Message de la directrice générale..... | 5 |
| Équipe et partenaires | 6 |
| Gouvernance et orientations stratégiques | 7 |
| Conseil d'administration..... | 8 |
| Améliorer et assurer la mise en œuvre de la <i>Loi de 2009 sur l'équité salariale</i> | 9 |
| Améliorer et maintenir l'équité salariale dans le secteur public | 10 |
| Obtenir une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé d'ici juin 2026 | 11 |
| Assurer l'équité salariale dans le secteur privé | 12 |
| Élections provinciales..... | 15 |
| Promouvoir l'équité salariale dans les gouvernements locaux..... | 16 |
| Mobiliser pour l'équité dans le secteur communautaire..... | 17 |
| Assurer le suivi de la mise en œuvre de la <i>Loi sur l'équité salariale fédérale</i> | 18 |
| Promouvoir l'équité salariale auprès des femmes autochtones..... | 19 |
| Obtenir des mesures législatives sur la transparence salariale | 20 |
| Légiférer la transparence salariale | 21 |
| Assurer la viabilité de la Coalition | 22 |
| Campagne de financement 2024-2025..... | 26 |



Message de la présidente

L'année qui vient sera un moment marquant : nous célébrerons 25 ans de lutte pour l'équité salariale ! Depuis sa fondation, la Coalition — portée par des pionnières des luttes féministes au Nouveau-Brunswick, dont la regrettée Huberte Gautreau — poursuit un objectif clair, et pourtant encore trop souvent ignoré : que les emplois à prédominance féminine soient rémunérés équitablement par rapport aux emplois à prédominance masculine de valeur égale, et ce, tant dans le secteur public que privé.

En 25 ans, un chemin considérable a été parcouru. Toutefois, bien que notre objectif semble à portée de main, il n'est pas encore atteint.

Les contextes politique et économique — qu'ils soient provinciaux, fédéraux ou désormais mondiaux — nous ont souvent mis des bâtons dans les roues. En temps de crise, les droits de la personne sont malheureusement relégués au second plan. Cela dit, un vent d'espoir souffle sur le Nouveau-Brunswick : lors des dernières élections provinciales, une femme a été élue première ministre pour la première fois, et son parti a inscrit l'équité salariale parmi les priorités de son premier mandat. Depuis, plusieurs rencontres prometteuses ont eu lieu avec des représentant·es du gouvernement, nourrissant notre espoir que l'équité salariale dans le secteur privé devienne enfin une réalité... peut-être même pour notre 25e anniversaire?

Ce qui est certain, c'est que grâce au travail acharné de notre équipe, menée avec détermination par Johanne Perron, nous possédons aujourd'hui l'expertise et les ressources nécessaires pour soutenir l'élaboration d'une loi sur l'équité salariale — une loi solide, à la hauteur de nos valeurs d'inclusion, de participation et de justice.

Le travail de plus de deux décennies porte ses fruits. Je suis honorée de faire partie de cette aventure. En mémoire de toutes celles qui nous ont précédées, et grâce à celles qui poursuivent le combat avec courage, nous continuons d'avancer pour que l'équité salariale devienne enfin une réalité pour toutes les personnes œuvrant dans des domaines à prédominance féminine. Ce droit de la personne fondamental doit être pleinement respecté, dans tous les secteurs, au Nouveau-Brunswick.

On ne lâche pas : au travail !

En toute solidarité,

La présidente,

Raphaëlle Valay-Nadeau



Message de la directrice générale

L'année 2024-2025 a été marquée par des avancées majeures pour l'équité salariale. Grâce à nos efforts de revendication, trois partis politiques provinciaux, dont le Parti libéral au pouvoir, se sont engagés à adopter une **loi sur l'équité salariale dans le secteur privé**.

Nous avons renforcé nos compétences et nos collaborations, en mobilisant un comité d'expertes, et en consultant des partenaires et des syndicats de la province et de partout au pays. Nous avons aussi établi de bonnes relations de travail avec la nouvelle ministre responsable de l'Égalité des femmes et le Bureau de l'équité salariale, ce qui nous aide à avancer les éléments clés nécessaires à une loi efficace pour le secteur privé.

Cette année, nous avons poursuivi plusieurs projets ambitieux, financés par Femmes et Égalité des genres Canada. Ces projets nous ont permis de mobiliser des travailleuses et des employeurs dans des secteurs encore exclus de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* : les gouvernements locaux, les services de soins, et les organismes communautaires.

En mai, nous avons lancé notre campagne sur la **transparence salariale**, une politique essentielle pour soutenir l'équité salariale dans le secteur privé. Une loi garantissant la transparence salariale jouera un rôle clé dans cette lutte.

Notre projet financé par l'Agence de la santé publique du Canada a également progressé grâce à notre collaboration avec le *Committee for the Advancement of Aboriginal Women (CAAW)*. Cette collaboration vise à promouvoir l'équité salariale pour **les femmes et les communautés autochtones qui relèvent de la juridiction fédérale**.

Sur le plan financier, la Coalition se porte mieux qu'il y a deux ans. Le financement obtenu pour nos projets nous a permis d'agrandir notre équipe. Toutefois, dans un contexte économique incertain, nous restons prudentes et comptons sur notre campagne de financement annuelle pour assurer notre stabilité et notre survie à long terme.

Tout cela n'aurait été possible sans l'engagement indéfectible de notre équipe : **notre présidente Raphaëlle Valay-Nadeau, notre conseil d'administration, nos bénévoles et notre personnel**. Leur dévouement fait battre le cœur de la Coalition, et je les remercie chaleureusement pour leur travail et leur passion.

La directrice générale,

Johanne Perron

Équipe et partenaires

CONSEIL D'ADMINISTRATION

| | |
|------------------------|-----------------------------------------------|
| Raphaëlle Valay-Nadeau | Présidente |
| Joanne Wright | Vice-présidente anglophone |
| Audrey Gagnon | Vice-présidente francophone |
| Janelle LeBlanc | Secrétaire-trésorière |
| Krysta Cowling | Présidente sortante (jusqu'en mars 2025) |
| Sonia Gibbs | Représentant du Nord (jusqu'en mars 2025) |
| Sylvia Melanson | Représentante de Kent-Miramichi |
| Isabelle McKee-Allain | Représentante du Sud-Est |
| Katya Abbasi | Représentante de la région de la Capitale |
| Tasha Salesse | Représentante du Sud |
| Selena Richard | 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

1000 + personnes membres

109 organismes membres

dont des syndicats, des organismes de défense des droits des femmes ainsi que des organismes communautaires et religieux.

BÉNÉVOLES

Derrière chaque avancée, il y a des personnes qui donnent bénévolement avec cœur et conviction. Que ce soit par leur participation au conseil d'administration ou au comité de financement, leurs conseils juridiques, l'éducation, les lettres d'opinion ou les rencontres politiques : leur appui et leur action fait toute la différence. Un gros merci à toutes les personnes qui s'engagent avec nous pour l'équité salariale.

PERSONNEL

MEMBRES DE L'ÉQUIPE

| | |
|-------------------------|--------------------------------------|
| Johanne Perron | Directrice générale |
| Rachel Richard | Affaires publiques et communications |
| Sophie Huguet | Coordonnatrice de projet |
| Cecilia Pérez Plancarte | Agente d'action communautaire |
| Pan Yao | Chargée de recherche |
| Angel Ward | Coordonnatrice de projet |
| Effie Quinn | Assistante administrative |
| Mickaëlle Guignard | Commis comptable |

ÉTUDIANTES ET STAGIAIRES

| | |
|--------------------|--------------------|
| Mackenzie Dunnett | Été 2024 |
| Stéphanie Raelison | Été - automne 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 2024-2028

Le conseil d'administration a identifié les enjeux suivants, à prioriser pour les prochaines années.

1.

L'équité salariale
dans le secteur public

2.

L'équité salariale
dans le secteur privé

3.

Loi fédérale :
Partenariats autochtones

4.

Transparence
salariale

5.

Viabilité
de la Coalition

Travaux du conseil d'administration

Planification stratégique

En septembre 2024, les membres du conseil d'administration et le personnel de la Coalition ont consacré une journée à développer un **nouveau plan stratégique** pour 2024-2028.

La Coalition concentrera son attention sur **cinq axes principaux** :

1. Équité salariale dans le secteur public : améliorer la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* et assurer le maintien
2. Équité salariale dans le secteur privé : étendre la loi au secteur privé
3. Loi fédérale : travailler avec notre partenaire autochtone
4. Transparence salariale : obtenir une loi
5. Viabilité de la Coalition : viser des revenus d'au moins 200 000 \$ par an

Comités de gestion

Tous les membres du c.a. ont participé à au moins un comité de gestion :

- ▶ Comité de contrat et d'évaluation de la directrice générale
- ▶ Comité des Statuts et règlements, politiques et procédures
- ▶ Comité de nomination
- ▶ Comité d'évaluation des risques

Politiques adoptées

Cette année, en plus de ses activités régulières, le conseil d'administration a :

- ▶ mis à jour sa politique financière,
- ▶ révisé sa politique du personnel pour préciser les directives en cas de conflits d'intérêts et pour assurer l'indexation des salaires,
- ▶ révisé certains articles des statuts et règlements, et
- ▶ décidé de réviser ses statuts, règlements et politiques l'an prochain, afin d'utiliser une écriture inclusive.

Formation de sensibilisation aux réalités autochtones

Les membres du conseil d'administration et du personnel de la Coalition ont participé à une formation de deux jours, animée par **Han Martin Associates**. Elle portait sur l'histoire, la vision du monde, la culture, les valeurs, et les réalités spécifiques des populations autochtones du Nouveau-Brunswick. Elle comprenait aussi des informations pratiques sur les interactions interculturelles dans un contexte professionnel.

Cette année encore, les membres bénévoles de notre conseil d'administration ont mis cœur et énergie à faire avancer l'équité salariale.

Un immense merci pour leur engagement et leur précieuse contribution !



Améliorer et assurer la mise en œuvre de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*

- ✓ Promouvoir la mise en œuvre et le maintien de l'équité salariale dans le secteur public.
- ✓ Améliorer la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*

Depuis plus de 15 ans, la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* permet à des milliers de personnes du secteur public d'être rémunérées à la juste valeur de leur travail. Les ajustements salariaux totalisent des millions de dollars pour celles qui avaient été sous-payées depuis trop longtemps.

La future loi pour le secteur privé est une occasion en or de renforcer et d'améliorer la loi actuelle pour assurer des salaires équitables au sein du secteur public. Pour y arriver, nous travaillons avec les syndicats du secteur public et collaboré avec le Bureau de l'équité salariale.



Améliorer et maintenir l'équité salariale dans le secteur public

Le 16 juin 2024 a marqué le 15^e anniversaire de la Loi de 2009 sur l'équité salariale !

Nous l'avons célébré en publiant un **communiqué de presse conjointement avec les syndicats** concernés : le SNB, le SCFP, et la SIINB.

Il reste encore du chemin à faire pour poursuivre la mise en œuvre de la Loi.

Il faut maintenant assurer le maintien de l'équité salariale, c'est-à-dire revoir les évaluations puisque les emplois changent avec le temps.

À faire

- ✓ Évaluation des emplois :
 - Services et soins institutionnels (SCFP) - Partie I
 - Personnel enseignant
- ✓ Maintien de l'équité salariale, y compris dans les groupes non syndiqués admissibles.

Ensemble, nous avançons !

- ✓ Nous avons formé un **comité d'expertes juridiques** : Louise Aucoin, Michèle Caron et Julia Hughes.
- ✓ Avec l'aide de notre Comité d'expertes juridiques, nous avons déterminé les **principes pour une bonne loi sur l'équité salariale** et analysé la Loi à la lumière de ces principes afin de proposer des modifications.

Rencontres

Avant d'étendre la Loi au secteur privé, il faut d'abord corriger ses lacunes et l'améliorer. Pour ce faire, nous avons réuni des syndicats du Nouveau-Brunswick lors d'une rencontre de travail, où nous avons :

- ✓ Partagé nos expériences en lien avec l'application de la Loi ;
- ✓ Analysé ses faiblesses ;
- ✓ Élaboré des pistes de solution pour l'améliorer.
- ✓ Nous tenons à remercier les syndicats suivants pour leur participation, leur collaboration et leur appui :



Obtenir une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé d'ici juin 2026

- ✓ Sensibiliser, éduquer et mobiliser le public et le secteur privé au sujet de l'équité salariale
- ✓ Parfaire notre expertise en matière d'équité salariale
- ✓ Influencer le développement de la Loi sur l'équité salariale pour le secteur privé

Nous avons mené une campagne acharnée pour qu'une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé devienne un engagement électoral — et nous avons réussi ! L'élection provinciale de 2024 a marqué deux grandes premières : l'élection d'une femme première ministre et l'engagement d'un gouvernement au pouvoir à adopter une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé.

Depuis notre fondation en 2001, c'est notre meilleure chance de faire de l'équité salariale une réalité pour toutes. Et nous ne lâcherons pas ! Nous travaillons avec le gouvernement pour développer la meilleure loi possible, pour que l'équité salariale soit une réalité pour toutes les travailleuses et travailleurs du secteur privé.



Assurer l'équité salariale dans le secteur privé

Projet en cours : Travail décent dans le secteur privé

La première moitié de l'année a été consacrée à demander l'appui de tous les partis politiques en faveur d'une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé.

La seconde moitié a été dédiée à collaborer avec le nouveau gouvernement pour concrétiser cette promesse !

Pour cela, nous avons renforcé notre expertise, multiplié les partenariats et poursuivi un dialogue politique soutenu avec les instances décisionnelles.

Dialogue politique

Nous avons rencontré des ministres du précédent et de l'actuel gouvernement :

- ▶ **Hon. Susan Holt** (première ministre actuelle)
- ▶ **Hon. Sherry Wilson** (ex-ministre de l'Égalité des femmes)
- ▶ **Hon. Lyne Chantal Boudreau** (ministre actuelle de l'Égalité des femmes et ministre responsable des Aînés)
- ▶ **Hon. Jean-Claude d'Amours** (ministre par intérim de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail)
- ▶ **Hon. Claire Johnson** (ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance)
- ▶ **Hon. René Legacy** (ministre des Finances)

Développement d'une expertise juridique et développement de partenariats

Afin d'approfondir notre expertise et de faire des recommandations pour une loi solide, nous avons :

- ▶ **Consulté des personnes et organisations expertes** de l'équité salariale en milieu syndical et non syndical du Québec et de l'Ontario
- ▶ **Comparé les lois d'équité salariale** en vigueur au Nouveau-Brunswick, au Québec et en Ontario pour bâtir les principes solides d'une bonne loi, avec notre comité d'expertes juridiques
- ▶ Poursuivi notre travail en collaboration avec le Bureau de l'équité salariale

Actions de mobilisation

Nous avons poursuivi notre travail de sensibilisation :

- ▶ **Distribution de cartes postales** aux nouvelles personnes élues à l'Assemblée législative pour les inciter à soutenir la loi.
- ▶ Participation à plusieurs **actions de solidarité** avec les syndicats et des organismes communautaires partenaires
- ▶ **Discussions et présentations sur l'équité salariale** dans 2 universités (Université de Moncton, Mount Allison), une Assemblée générale et une dizaine d'évènements

Rapport annuel 2024-2025



Journée des droits des femmes

Nous avons organisé une **marche sur des politiques économiques féministes**, dont l'équité salariale, en partenariat avec le **Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick**. Elle a mobilisé plus de **150 personnes**, dont trois ministres (Claire Johnson, Line Chantal Boudreau et Robert Gauvin) et une députée (Megan Mitton). Les ministres Johnson et Boudreau ainsi que la députée Mitton ont prononcé un discours exprimant leur appui à l'adoption d'une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé.



Reconnaissance

Félicitations à notre directrice générale **Johanne Perron**, qui a reçu la **Médaille du couronnement du roi Charles III**, remise par l'ancienne sénatrice Nancy J. Hartling lors de la Journée internationale des droits des femmes — un honneur bien mérité! Cette distinction souligne ses 24 années de leadership à la Coalition et son rôle moteur dans la lutte pour l'équité salariale.

Fidèle à elle-même, Johanne considère cette distinction comme une reconnaissance de tout le monde qui lutte pour l'équité salariale.

Rapport annuel 2024-2025

Budget 2025-2026 : résultats obtenus

Dans le cadre des **consultations prébudgétaires 2025-2026**, nous avons présenté un mémoire intitulé « **Investir dans l'équité** », que nous avons présenté au ministre des finances, René Legacy, avec les demandes et résultats suivants :

1. Augmentation du budget du Bureau de l'équité salariale pour soutenir le développement d'une loi (400 000 \$)
→ **Accordée, bien que le montant reste à préciser.**
2. Amélioration des salaires et conditions de travail dans les soins et services de garde
→ **Hausses de salaires accordées pour le personnel de soins.**

Investissements dans les salaires du personnel de soins (2025-2026)

| Services de soins | Professions | 2025-2026 Augmentations salariales | 2025-2026 Nouveaux salaires | 2025 Salaires équitables indexés | Valeur des emplois |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|--------------------|
| Foyers de soins spéciaux | Personnes préposées aux soins personnels | 0,39 \$ | 19,79 \$ | 26,46 \$ | 570 |
| Soins à domicile | | 0,41 \$ | 20,81 \$ | 26,46 \$ | 570 |
| Résidences communautaires | Conseiller·ère·s en services communautaires | 1,75 \$ / heure (1 \$ en avril, 0,75 \$ en octobre) | 23,80 \$ | 30,40 \$ | 677 |
| Programme et services de soutien et l'emploi (PSSE) | | | 23,64 \$ | 29,01 \$ | 639 |
| Soutien à la famille (enfants) | | À déterminer | Inconnu | 30,56 \$ | 681 |
| Soutien à la famille (adultes) | | | Inconnu | 29,01 \$ | 639 |
| Foyers de groupe | | 2,00 \$ / heure | 24,80 \$ | Inconnu | Inconnu |

3. Financement stable pour les maisons de transition, y compris l'augmentation du salaire du personnel
→ **Investissement de 9 M\$ mais les salaires restent à préciser.**
4. Priorisation des investissements sociaux plutôt que l'équilibre budgétaire
→ **Le gouvernement a adopté un ton plus orienté vers l'investissement social.**

Élections provinciales

Pour les élections de 2024, nous avons un objectif principal : **amener tous les partis politiques à inclure, dans leur plateforme électorale, un engagement à adopter une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé.**

Voici ce que nous avons fait pour y arriver :

- ▶ **Remise d'une affiche** aux partis politiques contenant des messages de nos membres en appui à l'équité salariale
- ▶ **Lancé un microsite** sur l'équité salariale dans le secteur privé :
www.equitableNB.ca
- ▶ **Analysé les plateformes électorales** de tous les partis politiques et partagé les résultats avec nos membres.
- ▶ **Organisé un débat public télévisé et bilingue avec les leaders** des partis politiques à une semaine des élections provinciales. Le thème? **Les enjeux économiques féministes.**
 - **En partenariat** avec le **Conseil multiculturel du N.-B.**, le **Front commun pour la justice sociale**, le **Human Development Council**, et **Un enfant, une place – Nouveau-Brunswick.**
 - **Avec la participation** de Susan Holt du Parti libéral, David Coon du Parti vert et Alex White du Nouveau Parti démocratique.
 - **Sujets abordés** : L'équité salariale, le salaire minimum, les services de garde, et la participation des femmes racisées au marché du travail.

Depuis les élections, le dossier de l'équité salariale a pris son envol!

- ▶ L'inclusion de l'engagement à mettre en œuvre l'équité salariale dans le secteur privé dans **la lettre de mandat** des ministres de :
 - Développement social
 - Éducation et Développement de la petite enfance
 - Éducation post-secondaire, Formation, et Travail
 - Égalité des femmes
- ▶ **La mention de l'engagement du gouvernement** à mettre en œuvre l'équité salariale dans le secteur privé dans le premier **discours du Trône**
- ▶ **Un dialogue continu avec le Bureau de l'équité salariale** afin de promouvoir une bonne loi sur l'équité salariale pour le secteur privé
- ▶ **La mobilisation de différents secteurs** du Nouveau-Brunswick pour assurer l'équité salariale



Notre travail a porté fruit.

Pour la première fois dans l'histoire de la Coalition, le parti élu (Le Parti libéral) a **inscrit dans sa plateforme électorale un engagement à adopter une loi sur l'équité salariale** dans le secteur privé :

« **Mettre en œuvre par étapes l'équité salariale dans le secteur privé et dans le secteur des soins en utilisant un modèle similaire à celui utilisé au Québec et en Ontario.** »

L'engagement figurait aussi dans les plateformes du **Parti vert** et du **Nouveau Parti démocratique.**





Promouvoir l'équité salariale dans les gouvernements locaux

**Projet en cours :
L'équité salariale arrive en ville !**

Ce projet, débuté en novembre 2023, vise plus particulièrement le monde municipal qui vient de passer à travers une réforme majeure entraînant beaucoup de changement dans les équipes en place. C'est donc le moment idéal pour les sensibiliser aux enjeux d'équité salariale.



Avec l'aide d'un **comité consultatif** du secteur, nous avons développé une stratégie pour promouvoir l'équité salariale dans le secteur municipal. Malgré les enjeux de la réforme fiscale, les gouvernements locaux et des commissions de services régionaux (CSR) ont manifesté leur intérêt pour l'équité salariale. La promesse de loi a fait prendre une nouvelle tournure au projet et nous concentrons désormais nos efforts à préparer le secteur en vue de son adoption.

Création d'outils

- ▶ Planification de deux **formations sur l'évaluation d'emplois** pour des personnes clés du secteur (animée par un expert du SCFP)
- ▶ **Guide pratique** pour démystifier l'évaluation des emplois et l'équité salariale
- ▶ **Capsules de sensibilisation** à l'équité salariale dans l'infolettre de l'Union des municipalités du Nouveau-Brunswick (UMNB)

Rencontres et actions

- ▶ 4 rencontres du **Comité consultatif**
- ▶ Participation au **panel sur l'équité municipale** avec le **Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick** et l'**Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick** lors du congrès annuel de cette dernière, à Edmundston
- ▶ Présentation lors d'une rencontre des Commissions de services régionaux (CSR).

Dialogue avec :

- ▶ **Hon. Aaron Kennedy**, ministre des Gouvernements locaux
- ▶ Le Comité des employés municipaux du N.-B., SCFP
- ▶ Le Bureau de l'équité salariale
- ▶ Les associations municipales suivantes :
 - Association des administrateurs municipaux du Nouveau-Brunswick (AAMNB)
 - Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB)
 - Union des municipalités du Nouveau-Brunswick (UMNB)
- ▶ 2 Associations de municipalités, 2 municipalités et 1 service gouvernemental de la Nouvelle-Écosse pour comprendre ce qui se passe dans le secteur municipal chez nos voisins.



Mobiliser pour l'équité dans le secteur communautaire

Projet en cours :

Salaires équitables et conditions de travail justes dans le secteur communautaire à but non lucratif

Il est plus que temps de faire avancer l'équité salariale et d'améliorer les conditions de travail dans ce secteur principalement composé de femmes et de façon disproportionnée, de femmes racisées.

Pour y parvenir, nous devons influencer les politiques, les bailleurs de fonds, et les décideurs et décideuses politiques.

Objectif

Promouvoir la sécurité économique et la prospérité des femmes dans les organisations à but non-lucratif (OBNL).

Étapes

- ▶ Revue de la documentation sur les salaires et les conditions de travail dans le secteur communautaire à but non lucratif au Nouveau-Brunswick
- ▶ Création d'un comité consultatif composé de personnes représentantes de :



Rencontres

- ▶ **Comité d'évaluation du projet** composé de trois professeures de l'Université de Moncton :
 - Isabel Lanteigne
 - Elda Savoie
 - Lise Savoie
- ▶ Comité consultatif du projet

Mobilisation

Organisation et animation d'une **tournée provinciale de cercles d'apprentissage** avec le personnel de première ligne et les directions générales des OBNL.

Objectif : documenter leurs défis pour obtenir et assurer des salaires et des conditions de travail équitables.

- ▶ 12 rencontres en personne à Moncton, Saint-Jean, Fredericton et Caraquet
- ▶ 1 rencontre virtuelle

Assurer le suivi de la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale fédérale*

- ✓ Collaborer avec les femmes autochtones en vue de la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* fédérale dans leurs communautés
- ✓ Rester à l'affût de l'évolution de la mise en œuvre de la Loi fédérale au Nouveau-Brunswick
- ✓ Appuyer les groupes nationaux et syndicats qui assurent la mise en œuvre de la Loi fédérale

La Loi fédérale sur l'équité salariale est solidement en place, et les employeurs fédéraux s'efforcent à la mettre en œuvre, malgré certains retards. Tout en suivant ce processus de près, nous avons tourné notre attention vers les corps dirigeants autochtones, également concernées par cette loi, mais où la Loi n'entrera en vigueur qu'après négociations.



Promouvoir l'équité salariale auprès des femmes autochtones

Projet en cours :
Établir des partenariats autochtones pour l'équité salariale

Ce projet vise à augmenter le partage de connaissances avec les femmes autochtones en matière d'équité salariale dans leurs communautés.

À noter que *la Loi sur l'équité salariale* fédérale ne s'applique pas encore aux corps dirigeants autochtones.

Étapes

1. Collaboration continue avec notre partenaire, le **Committee for the Advancement of Aboriginal Women (CAAW)**
2. Embauche de la firme **Han Martin Associates**
3. Mise sur pied d'un **comité consultatif** composé de femmes autochtones
4. Élaboration des termes de mandat et d'une **page d'information sur l'équité salariale** en s'appuyant sur les diverses perspectives des femmes autochtones
5. **Recherche en cours** sur l'histoire et l'évolution du genre chez les autochtones du Nouveau-Brunswick afin de documenter le contexte pour l'équité salariale

Rencontres et activités

- ▶ 3 rencontres du **Comité consultatif**
- ▶ **Rencontres régulières de l'équipe de gestion** du projet
 - Committee for the Advancement of Aboriginal Women,
 - Han Martin Associates
 - Coalition pour l'équité salariale
- ▶ **Participation au webinaire** « Pay Equity is Power : Advocating for Native Women's Economic Justice » à l'occasion de la Journée de l'équité salariale des femmes autochtones organisée par le Native Women's Equal Pay Day

Au Nouveau-Brunswick, les femmes autochtones gagnent 58 % du salaire des hommes. L'équité salariale n'est pas seulement une question de justice et d'économie, c'est aussi une question de valorisation des femmes autochtones, de leurs connaissances et de leur travail.

Obtenir des mesures législatives sur la transparence salariale

- ✓ Sensibiliser et éduquer le public à la transparence salariale en complément à la loi sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé
- ✓ Promouvoir les meilleurs modèles législatifs pour assurer la transparence salariale

Voilà plusieurs années que nous travaillons ce dossier en coulisses, en attendant le bon moment politique pour le faire avancer. Nous tenions à ce qu'il soit vu non pas comme une alternative à l'équité salariale, mais comme un **outil complémentaire**. Et c'est chose faite : **le gouvernement s'est engagé à légiférer** sur les deux fronts pendant son mandat.

Nous adaptons actuellement notre modèle de loi sur la transparence salariale, menons des actions de sensibilisation et collaborons activement avec le gouvernement pour faire du Nouveau-Brunswick la cinquième province à adopter une telle loi.



Légiférer la transparence salariale

Projet en cours :
Travail décent dans le secteur privé

Le travail lié à la transparence salariale a été temporairement suspendu jusqu'à la fin des élections provinciales pour se concentrer sur l'obtention d'une promesse de légiférer l'équité salariale pour le secteur privé.

Au moment des élections, légiférer la transparence salariale n'était pas sur la plateforme libérale.



Nos progrès

Suite aux élections, **le nouveau gouvernement s'est engagé à légiférer** sur la transparence salariale durant son mandat, en complément de l'équité salariale, et souhaite consulter la Coalition pour développer cette future loi.

Quel est le lien avec l'équité salariale ?

Si l'équité salariale vise à corriger la dévalorisation des emplois à prédominance féminine, **la transparence salariale, elle, s'attaque au secret qui masque trop souvent la discrimination salariale.** Parce qu'on ne peut pas corriger ce qu'on ne voit pas !

La transparence salariale, c'est rendre visibles les informations sur les salaires pour mieux repérer les inégalités et s'assurer que tout le monde est payé de façon juste et équitable. Une loi pourrait comprendre les protections suivantes :

- ▶ 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
- ▶ permettre au personnel de discuter de leur salaire avec des collègues

On a hâte de vous en parler davantage !

Lancement de campagne d'éducation

Après avoir si longtemps travaillé en coulisses sur la transparence salariale nous avons enfin **lancé notre nouvelle campagne d'éducation** dans une salle comble ! Environ 50 personnes sont venues écouter **Jan Borowy**, experte reconnue à l'échelle nationale et coprésidente de **l'Equal Pay Coalition** en Ontario, lors d'un dîner-causerie à Moncton.

Rencontres

- ▶ **St. John's Status of Women Council** : Les succès et les défis de la loi sur l'équité et la transparence salariales récemment adoptée par Terre-Neuve-et-Labrador
- ▶ Égalité des femmes

Éducation et communication

- ▶ Réflexion avec notre comité d'expertes juridiques sur le meilleur cadre législatif pour assurer la transparence salariale
- ▶ Plan d'action pour sensibiliser la population à la transparence salariale

Assurer la viabilité de la Coalition

- ✓ **Diversifier nos sources de financement pour atteindre un budget minimum de 200,000 \$ par an**
- ✓ **Bâtir des réserves pour assurer la stabilité de la Coalition entre les subventions**
- ✓ **Consolider notre fonds de contingence en cas de fermeture de la Coalition**

La Coalition est dans une position idéale. Elle est prête à agir sur l'engagement historique du gouvernement d'adopter une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé, tout en étant soutenue par une diversité de financements généreux pour divers projets et par sa plus grande équipe à ce jour.

Les contributions de nos membres continuent de garantir notre financement de base, essentiel à notre survie, tandis que le travail acharné pour obtenir des fonds fédéraux pour différents projets nous permet de mener de nombreuses initiatives pour amplifier notre impact. Nous espérons poursuivre la collaboration avec le gouvernement fédéral nouvellement réélu.



Assurer la viabilité financière de la Coalition

Statut d'organisme de bienfaisance

Une demande d'enregistrement pour le statut d'organisme de bienfaisance a été soumise en début d'année. L'Agence du revenu du Canada a demandé des précisions sur notre demande. Le conseil d'administration a pris la décision de retirer la demande en cours et d'en soumettre une nouvelle plus tard.

Collaboration avec d'autres organismes

Nous participons à la coalition *Fair Funding for Nonprofits*, mise sur pied par **Imagine Canada**. Comme son nom l'indique, cette coalition vise à améliorer le financement fédéral des organismes comme le nôtre. L'absence de financement de base est une des préoccupations partagées par plusieurs organismes.

Diversification des sources de financement

Cette année, nous avons obtenu du financement pour un nouveau projet ainsi que la prolongation de deux projets en cours. L'équipe s'est agrandie et compte à présent 7 employées. Nous bénéficions présentement de financement pour 4 projets d'envergure :

1. Travail décent dans le secteur privé

(Janvier 2023 - décembre 2025)

Financé par Femmes et Égalité des genres Canada (FÉGEC)

2. L'équité salariale arrive en ville !

(Novembre 2023 – mars 2026)

Financé par FÉGEC

3. Établir des partenariats autochtones pour l'équité salariale

(Janvier 2023 - septembre 2025)

Financé par le Fonds d'action intersectorielle, Agence de la santé publique du Canada

4. NOUVEAU PROJET ! Salaire équitable et condition de travail justes dans le secteur communautaire du Nouveau-Brunswick

(Août 2024 – mars 2027)

Financé par FÉGEC

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

- ▶ SEED (emploi étudiant, été 2024)
- ▶ Emplois d'été Canada (emploi d'été, été 2024)
- ▶ Programme d'appui à la traduction et à l'interprétation



Huberte Gautreau

Membre fondatrice de la Coalition
(1934 - 2025)

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris le décès d'Huberte Gautreau, une femme de cœur, de conviction et d'action.

Huberte ne se contentait pas de croire en un monde plus juste et équitable — elle a consacré sa vie à le bâtir. Son héritage se perpétue à travers les organismes qu'elle a fondés ou cofondés, dont **Carrefour pour femmes**, la **Fondation Marichette** et la Coalition pour l'équité salariale, qui poursuivent tous le travail qu'elle a défendu avec passion.

Huberte a mené une délégation néo-brunswickoise à la Marche mondiale des femmes en 2000 à New York, posant les bases de la création de la Coalition. Comme membre fondatrice et première présidente, elle a amplifié la voix des travailleuses avec passion et détermination, et porté la lutte pour l'équité salariale que nous poursuivons aujourd'hui.

Merci, Huberte.

« Notre travail collectif change des vies. Ne renonçons jamais à l'équité entre les genres, car elle est *indispensable* non seulement pour les femmes et les filles, mais pour *l'ensemble de la société*. »

Campagne de financement 2024-2025

Notre campagne de financement, *Investissons dans nos droits !* a dépassé son objectif de 65 000 \$ et a recueilli plus de 69 000 \$!

Merci à notre comité de sollicitation :
Chantal Abord-Hugon, Simone LeBlanc-Rainville, Isabelle McKee-Allain, Johanne Perron, Rachel Richard et Charline Vautour.

La Coalition avance grâce à l'engagement de nombreuses personnes et organisations qui croient en notre mission. Merci à toutes celles et ceux qui ont contribué à notre campagne. Votre appui **renforce nos revendications et amplifie notre voix collective.**

En choisissant d'**investir dans nos droits**, vous faites bien plus que soutenir une cause : vous portez un mouvement.

Merci d'y croire — et d'y contribuer.

Un merci tout particulier à celles de la catégorie **Vision**, c'est-à-dire les **personnes ayant donné plus de 600 \$** et les **organisations, plus de 6 000 \$**. Votre générosité donne de l'élan à notre travail et nous rapproche d'un avenir plus équitable.

- ▶ 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
- ▶ Odette Snow
- ▶ Robyn Tingley



Campagne de financement 2024-2025

ORGANISMES : VISION (6 000 \$ et plus)



ORGANISMES : INNOVATION (2 000 \$ à 5 999 \$)

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

ORGANISMES : AMITIÉ (600 \$ à 1 999 \$)

Association des bibliothécaires, professeurs et professeurs de l'Université de Moncton
Association des travailleuses et des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick
Congrégation des sœurs maristes
Le Havre communautaire
Unifor, section locale 506

ORGANISMES : APPUI (150 \$ à 599 \$)

Association of University of New Brunswick Teachers
Centre du bénévolat de la péninsule acadienne
Dames d'Acadie de Caraquet Inc.
Faculté des arts et des sciences sociales, Université de Moncton
Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Fredericton
Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Moncton
Mount Allison Faculty Association
Woodpecker Treecare

INDIVIDUS : VISION (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
Odette Snow
Robyn Tingley

INDIVIDUS : INNOVATION (300 \$ à 599 \$)

Feue Ghislaine et feu Fernand Arseneault
Michèle Caron
Lucille Colette
Pierre Cormier
Rachel Daigle
Mickaëlle Guignard
Catherine Holtman
Isabelle Jean
Odette Landry
Lauraine Léger
Monique Levesque
Chadia Moghrabi
Lise Ouellette
Michelyne Paulin
Noëlla Richard
Rachel Richard
Lise Rodrigue
Joanne Wright

INDIVIDUS : AMITIÉ (150 \$ à 299 \$)

Chantal Abord-Hugon
Anne Marie Arseneault
Ronald Babin
Anne Basque
Lorraine Bourque
France Caissy

Marianne Cormier
Catalina Ferrer
Evelyne Foex
Jeanne d'Arc Gaudet
Carmen Gibbs
Lyne Godbout
Myrna Hunter
Kathryn Hamer Edwards
Louise Imbeault
Raymonde Lanteigne
Catherine Laratte
Madeleine Delaney-LeBlanc
Diane LeBreton
Liliane Léger-Maples
Julie Morin
Régina Robichaud
Serge Rousselle
Liane Roy
Jean-François Thibeault
Raphaëlle Valay-Nadeau
George Wybouw

INDIVIDUS : APPUI (50 \$ à 149 \$)

Hélène Albert
Albertine Basque
Annette Boudreau
Morel Caissie
Michel Cardin
Lynne Castonguay
Bernice Doiron Chiasson
Omer Chouinard
Margaret Conrad
Jacques Paul Couturier
Rachel Cyr
Denise Daigle Lavigne
Georgie Day
Léandre Desjardins
Christopher Doran
Suzanne Doucet
Jeanne Farrah
Françoise Gagnon
Rose-Marie Gigou
Nicole Gionet
Judianne Godbout
Sandy Harding

Nancy Hartling
Nisk Imbeault
Joanne et Rodrigue Landry
Colette Landry-Martin
Isabel Lanteigne
Geneviève Latour
Robert LeMoignan
Anne-Marie LeBlanc
Janelle LeBlanc
Matthieu LeBlanc
Marie-Linda Lord
Lynn Losier
Barbara Losier
Valmond Martin
Margaret McEachreon
Michelle Paulin
Marie-Andrée Pelland
Camille Perron-Cormier
Ginette Petitpas-Taylor
Claude Potvin
Monique Richard
Alain Roberge
Roma de Robertis
Mireille Roy
Thérèse and Maurice Roy
Lisa Roy
Denise Savoie
Lise Savoie
Mai Savoie
Linda Schofield
Cyrille Sippley
Paulette Sonier Rioux
Charline Vautour
Lita Villalon