



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

2026

RAPPORT ANNUEL



**Équité *en*
marche** **Equity *in*
motion**



2026

© 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

978-1-988868-47-9

Le Rapport annuel est publié chaque année sur support papier et en ligne.

2 Rapport annuel 2025-2026

Table des matières

Message de la présidente	4
Message de la directrice générale	5
Survol de l'année	6
L'équipe et ses partenaires	7
Conseil d'administration	8
Gouvernance et orientations stratégiques	9
Améliorer et assurer la pleine mise en œuvre de la Loi de 2009 sur l'équité salariale ..	10
Obtenir une loi sur l'équité salariale pour l'ensemble du secteur privé juin 2027	12
Promouvoir l'équité salariale dans les gouvernements locaux.....	15
Mobiliser le secteur communautaire pour atteindre l'équité salariale.....	16
Obtenir une loi sur la transparence salariale en 2026	17
Assurer le suivi de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale fédérale	19
Assurer la viabilité de la Coalition	20
Campagne de financement 2025-2026.....	21
Investissons dans nos droits !	22
Reconnaissance	23

Message de la présidente

Cette année marque une étape historique pour notre Coalition : 25 ans de lutte pour l'équité salariale.

Depuis un quart de siècle, nous nous battons contre la sous-évaluation systémique des emplois à prédominance féminine. Grâce à la détermination de nos membres, de nos partenaires et de notre personnel, nous sommes aujourd'hui plus près que jamais de l'adoption d'une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé.

Sans surprise, cette année a été l'une des plus chargées que nous ayons connues. L'adoption de la Loi sur la transparence salariale marque une étape importante dans la lutte contre la discrimination salariale et dans le renforcement de l'imputabilité des employeurs à travers la province. La première ministre Susan Holt a également réaffirmé l'engagement de son gouvernement à étendre l'équité salariale au secteur privé, un projet de loi attendu en 2027.

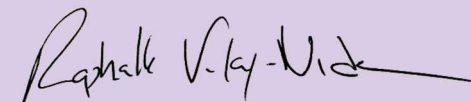
Mais après 25 ans de militantisme, nous savons que les progrès ne sont jamais garantis : les priorités changent, les délais peuvent être repoussés et l'élan peut s'essouffler si nous cessons de faire pression.

Donc, si ce moment mérite d'être célébré, il exige également de la vigilance. C'est le temps ou jamais de faire preuve d'un appui fort, vocal et uni en faveur de l'équité salariale. N'oubliez pas : ces progrès sont le fruit de la persévérance et de la solidarité de plusieurs personnes militantes et féministes qui ont refusé de baisser les bras, même lorsque la situation semblait désespérée. Leur travail a jeté les bases de ce que nous sommes aujourd'hui, et il nous incombe désormais de poursuivre et d'achever ce qu'elles ont commencé.

Depuis 25 ans, ce mouvement repose sur la solidarité en action. Le prochain chapitre en dépend tout autant. En ferez-vous partie ?

En toute solidarité,

La présidente,



RAPHAËLLE VALAY-NADEAU



Message de la directrice générale

Alors que nous soulignons le 25e anniversaire de notre Coalition, nous réfléchissons à la croissance de notre organisme tout en reconnaissant l'importance du travail qu'il reste encore à accomplir.

Nous avons amorcé 2025 en organisant une marche à Fredericton avec des militantes féministes de partout dans la province pour célébrer le 25e anniversaire de la Marche mondiale des femmes. L'événement a évoqué la marche historique de 2000 qui a contribué à façonner notre mouvement. La première ministre Holt a marché à nos côtés et réitéré l'engagement de son gouvernement à adopter une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé d'ici 2027.

Une étape majeure a suivi : le dépôt et l'adoption de la Loi sur la transparence salariale. La Coalition a joué un rôle actif dans son élaboration, travaillant avec des expertes juridiques pour formuler des recommandations. Nous poursuivons notre collaboration avec le Bureau de l'équité salariale afin que la loi ait un impact réel sur les travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick, une étape clé vers l'équité salariale.

Cette année a également marqué la conclusion de trois initiatives, dont notre projet auprès des municipalités, qui nous a permis d'engager de nouveaux publics dans les gouvernements locaux, ainsi que notre projet autochtone, qui a exploré l'équité salariale dans les communautés des Premières Nations sous juridiction fédérale. Notre travail auprès du secteur à but non lucratif se poursuit afin de mettre en valeur le travail communautaire et ses besoins en financement.

Bien que la Coalition continue de rechercher de nouvelles possibilités de financement, la précarité du financement gouvernemental rend notre campagne de financement essentielle à la pérennité de l'organisation.

En terminant, je remercie sincèrement notre personnel, notre conseil d'administration, nos bénévoles, les syndicats, nos partenaires ainsi que nos personnes sympathisantes pour leur engagement cette année. Je remercie aussi chaleureusement Raphaëlle Valay-Nadeau pour ses deux années de leadership à titre de présidente.

En toute solidarité,

La directrice générale,

Johanne Perron
JOHANNE PERRON



Survol de l'année

L'année a été mouvementée! Voici les moments saillants :

JUIN 2025

Formation des municipalités

Des gouvernements locaux et des Commissions de services régionaux de partout dans la province terminent leur première formation sur l'évaluation des emplois offerte par la Coalition avec le SCFP.

SEPTEMBRE 2025

Valorisation des soins

La Coalition et la professeure Rachelle Pascoe-Deslauriers tiennent une séance de travail sur l'équité salariale avec les associations du secteur des soins.

NOVEMBRE 2025

Discours du trône

Le discours du Trône confirme qu'une législation sur la transparence salariale sera bientôt proposée. Les consultations publiques commencent dans la province.

MARS 2026

Journée des droits des femmes

La projection de LILLY fait salle comble à Moncton dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes. La tournée du Club BD du matin vise à informer la population sur la transparence salariale.

MAI 2026

Lancement du microsite

La Coalition lance son microsite, *Notre travail compte*, qui affiche le résultat des consultations avec les travailleuses et travailleurs du secteur communautaire à but non lucratif.

JUIN 2025

Révision de la Loi

Les syndicats des secteurs public et privé se réunissent pour une première fois afin de formuler des recommandations visant à améliorer la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*.

JUILLET 2025

Mémoire sur les OBNLs

La Coalition présente au Défenseur des enfants, des jeunes et des personnes âgées du Nouveau-Brunswick un mémoire traitant de l'équité salariale dans le secteur sans but lucratif.

OCTOBRE 2025

Marche mondiale des femmes

Quelque 250 personnes marchent jusqu'à l'Assemblée législative pour célébrer le 25^e anniversaire de la Marche mondiale des femmes. La première ministre Holt s'engage à adopter une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé.

DÉCEMBRE 2025

Recommandations législatives

La Coalition publie le cadre législatif qu'elle propose sur la transparence salariale. Le Bureau de l'équité salariale confirme que la rédaction d'une législation sur l'équité salariale dans le secteur privé est amorcée. Objectif : 2027

MARS 2026

La Loi sur la transparence salariale

La ministre Lyne Chantal Boudreau dépose à l'Assemblée législative le projet de loi 24 sur la transparence salariale.

L'équipe et ses partenaires

Conseil d'administration

RAPHAËLLE VALAY-NADEAU

Présidente

KATYA ABBASI

Représentante de la région de la capitale

NICOLE BOUDREAU

Représentante du Nord

JANELLE LEBLANC

Secrétaire-trésorière

ISABELLE MCKEE-ALLAIN

Représentante du Sud-Est

SYLVIA MELANSON

Représentante de Kent-Miramichi

JOVIAL ORLACHI OSUNDU

Vice-présidente francophone

BRANDY STANOVICH (jusqu'en novembre 2025)

JASMINE PIRIE

Représentante autochtone

SELENA RICHARD

Représentante de la Vallée-du-Haut-St-Jean

TASHA SALESSE

Représentante du Sud

JOANNE WRIGHT

Vice-présidente anglophone

RENÉE BOUDREAU

Observatrice – *Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick*

SUSIE PROULX-DAIGLE

Observatrice – *Syndicat du Nouveau-Brunswick*

Bénévoles

Les bénévoles contribuent à la Coalition de diverses façons, siègent au Conseil d'administration et au Comité de sollicitation; donnent des conseils sur les projets; participent aux activités éducatives; rédigent des articles d'opinion; et font de l'action politique. Leur engagement nous est indispensable et nous en sommes profondément reconnaissantes.

Employées

JOHANNE PERRON

Directrice générale

RACHEL RICHARD

Directrice adjointe

MACKENZIE DUNNETT

Coordonnatrice de la formation et des communications

CECILIA PÉREZ PLANCARTE

Coordonnatrice du développement communautaire

PAN YAO

Analyste de recherche – *Jusqu'en septembre 2025*

EFFIE QUINN

Adjointe administrative – *Jusqu'en mars 2026*

SIMONNE MAILLET

Commis comptable





Conseil d'administration

Plan stratégique

Le Conseil a ajusté le Plan stratégique pour refléter la nouvelle réalité politique et les progrès accomplis.

En 2025-2026, la Coalition s'est concentrée sur les objectifs suivants :

1. améliorer et assurer la pleine mise en œuvre de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* ;
2. obtenir une loi sur l'équité salariale pour l'ensemble du secteur privé d'ici juin 2027 ;
3. obtenir une loi sur la transparence salariale en 2026 ;
4. assurer le suivi de la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale fédérale* ;
5. assurer la viabilité de la Coalition.

Comités de gestion

Les membres du Conseil d'administration ont fait partie d'au moins un comité de gestion :

- Comité exécutif;
- Comité des statuts, règlements, politiques et procédures;
- Comité de nomination;
- Comité d'évaluation des risques;
- Comité de stratégie de collecte de fonds.

Certains membres ont siégé à des comités bénévoles pour régler des questions spécifiques, y compris le **Comité spécial** sur le langage inclusif (toujours sur pied) et le **Comité de sollicitation**.

Politiques adoptées cette année

Le Conseil a mis à jour plusieurs politiques, y compris :

- ✓ la modification de la **Politique de personnel**
 - *assurance maladie* – Pour la première fois, la Coalition a souscrit une assurance maladie pour son personnel — une reconnaissance de la valeur du travail de notre équipe.
 - *conflit d'intérêts*
 - *processus de nomination de la directrice générale par intérim*
 - *processus de résolution de conflit*
- ✓ la *politique de conflit d'intérêts* concernant l'engagement politique des administratrices
- ✓ le changement de la date de fin d'exercice financier pour alléger la charge de travail à la fin de l'exercice et mieux la concilier avec les exigences de la collecte de fonds.

Représentante autochtone

Pour assurer la continuation, le Conseil a nommé **Jasmine Pirie** comme représentante autochtone par intérim jusqu'à la fin du mandat.

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 :

- Axe 1. Améliorer et assurer la pleine mise en œuvre de la Loi de 2009 sur l'équité salariale**
- Axe 2. Obtenir une loi sur l'équité salariale pour l'ensemble du secteur privé d'ici juin 2027**
- Axe 3. Obtenir une loi sur la transparence salariale en 2026**
- Axe 4. Assurer le suivi de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale fédérale**
- Axe 5. Assurer la viabilité de la Coalition**

Le rapport qui suit présente ce que nous avons accompli au cours de la dernière année pour répondre à ces priorités.



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

Plus de 15 ans après l'entrée en vigueur de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, des milliers d'employé-es du secteur public gagnent un salaire plus équitable. Mais atteindre l'équité salariale n'est que la première étape : il faut également la maintenir.

Comme le gouvernement élabore présentement une législation sur l'équité salariale dans le secteur privé, le moment est propice pour revoir la loi actuelle, en combler les lacunes et garantir qu'elle forme une base solide pour ce qui suit. Cette année, nous avons travaillé sur deux fronts : appuyer l'achèvement des évaluations des emplois dans le secteur public et mettre en évidence la nécessité d'une loi plus robuste.

Sur invitation de la Coalition, les syndicats des secteurs public et privé ont consolidé les dispositions de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*. Leurs recommandations serviront à l'élaboration de la nouvelle loi sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

Vérification de l'application de la Loi

Avant de pouvoir modifier la loi en vigueur pour y inclure le secteur privé, il faut d'abord respecter les engagements actuels. Deux groupes n'ont pas encore terminé l'évaluation des emplois, mais ils ont fait du progrès.

- ✓ **Services et soins institutionnels:** Bonne nouvelle! Les processus ont été entamés par les employeurs et les agents de négociations.
- ✓ **Personnel enseignant :** Nous avons amorcé les discussions avec la **Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick** pour souligner le retard des évaluations des emplois dans leur secteur.

Collaboration avec les syndicats

Nous avons organisé deux séances de travail avec six syndicats afin de réviser la *Loi* et en relever les lacunes. Les discussions ont donné lieu à des recommandations communes pour l'améliorer.



Pour faciliter le processus, notre Comité d'expertes en droit a préparé des lignes directrices pour formuler une loi robuste sur l'équité salariale et rédiger des propositions concrètes pour la modifier.

Notre examen de la loi a porté sur les principes suivants :

1. **un droit de la personne**
2. **exécutoire et non négociable**
3. **inclusive**
4. **non sexiste**
5. **proactive**
6. **participative**
7. **transparente**
8. **application dans des délais raisonnable**
9. **maintien continu**
10. **surveillance indépendante et vérification**



Obtenir une loi sur l'équité salariale pour l'ensemble du secteur privé d'ici juin 2027

Après vingt-cinq ans de revendication, nous sommes tout près d'atteindre notre but. À la création de la Coalition, une de ses premières championnes, Huberte Gautreau, croyait que l'importance de l'équité salariale était tellement évidente qu'il ne faudrait que quelques années pour la réaliser. M^{me} Gautreau n'avait pas tort quant au principe, mais le parcours a été beaucoup plus long qu'elle ne le pensait.

Le gouvernement actuel a pris un engagement historique quand il a promis l'adoption d'une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé, et nous avons bien l'intention d'exiger qu'il tienne parole. Nous le félicitons pour l'adoption d'une loi sur la transparence salariale en 2026. Il faut maintenant s'assurer que la promesse sur l'équité salariale devienne loi.

Cette année, notre travail s'est articulé sur trois axes : faire avancer l'adoption d'une loi pour le secteur privé et le secteur des soins; faciliter la préparation des gouvernements locaux; et documenter la réalité des travailleuses dans le secteur sans but lucratif. Pourquoi? Parce que tous les secteurs doivent être prêts dès la promulgation de la loi sur l'équité salariale.

Le travail pour obtenir une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé a bel et bien commencé. Dans le cadre de la Marche mondiale des femmes, la première ministre Holt a annoncé qu'une loi est prévue en 2027, et le Bureau de l'équité salariale a confirmé que les dispositions sont en cours de rédaction.

Collaboration avec le Bureau de l'équité salariale

Nos échanges réguliers avec le Bureau de l'équité salariale nous ont permis de suivre l'avancement de la rédaction de la loi et d'avoir notre mot à dire à chaque étape.

Dialogue politique

Nous avons rencontré plusieurs personnes représentantes du gouvernement pour faire avancer les choses, y compris :

- ✓ **l'hon. Lyne Chantal Boudreau**, ministre responsable de l'Équité des femmes et des genres
- ✓ **l'hon. Cindy Miles**, ministre du Développement social
- ✓ **l'hon. Alyson Townsend**, ministre responsable du Travail
- ✓ **Julie Robichaud**, cheffe de cabinet adjointe, Bureau de la première ministre
- ✓ **Natacha Vautour**, députée et présidente du caucus du gouvernement
- ✓ **Alexandre Cédric Doucet**, député
- ✓ **Megan Mitton**, députée
- ✓ **Kate Wilcott**, députée
- ✓ Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick
- ✓ Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- ✓ Et plus encore!

Approfondir nos connaissances

Notre Comité des expertes en droit a travaillé sur les questions clés qui définiront la qualité de la future loi : cadres intersectionnels, milieux sans comparateur masculin, négociations sectorielles, inclusion des personnes non binaires et application de la loi. Deux membres de notre personnel ont également suivi une formation d'une semaine sur l'évaluation des emplois à Magog, au Québec, organisée par la **Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec** (FTQ).

Valorisation du travail de soins

Pour faire avancer la cause dans ce secteur et faire le suivi du sommet intitulé *Valorisation du travail de soins*, que nous avons coanimé il y a deux ans avec la professeure Rachelle Pascoe-Deslauriers de l'Université Mount Allison, nous avons organisé une réunion de travail rassemblant le personnel, les employeurs et les associations du secteur des soins, ainsi que le personnel du Bureau de l'équité salariale.

Mobilisation

Grâce à la collaboration de divers groupes (associations du secteur, organismes des services de garde et publics), nous avons offert plus d'une dizaine de présentations dans les universités, aux congrès syndicaux, aux conférences professionnelles et à des activités communautaires, ce qui a facilité la participation et l'engagement des travailleuses, étudiant·es, employeurs et décideurs.

Budget 2026-2027

Nous avons présenté notre mémoire prébudgétaire **Investir dans les ressources humaines pour une économie durable** au gouvernement, après quoi il a inscrit deux importantes sommes à son budget : **250 000 \$ attribués au Bureau de l'équité salariale** pour appuyer l'élaboration d'une loi sur la transparence salariale; et **9,3 millions \$ pour augmenter le salaire** du personnel du secteur des soins. Si ces augmentations arrivent à point nommé, l'écart entre les salaires actuels et les salaires équitables demeure 6 \$ en moyenne.



Marche mondiale des femmes 2000

La Marche mondiale des femmes tient une place spéciale dans l'histoire de la Coalition. En 2000, notre membre fondatrice Huberte Gautreau et l'ancienne sénatrice Nancy Hartling menaient la délégation du Nouveau-Brunswick à New York, posant ainsi les bases de la Coalition.

Vingt-cinq ans plus tard, nous marchons encore!



Équité en marche 2026

Le 17 octobre 2025, plus de 200 personnes ont marché à l'Assemblée législative pour le 25e anniversaire de la Marche et revendiquer l'équité salariale dans le secteur privé.

La première ministre Susan Holt, des ministres, des membres de l'Assemblée, la lieutenant-gouverneure et la mairesse de Fredericton ont défilé aux côtés des personnes travailleuses, étudiantes et militantes.





Promouvoir l'équité salariale dans les gouvernements locaux

Pour la première fois, l'équité salariale est à l'ordre du jour des gouvernements locaux. Ils ont suivi une formation, se sont servi d'outils pratiques et entretenu le dialogue; ils sont plus que jamais prêts à appliquer l'équité salariale dès l'adoption de la loi.

Formation et outils

Avec l'aide de **Serge Robichaud**, spécialiste de l'évaluation des emplois au **SCFP**, nous avons offert des formations sur l'équité salariale aux gestionnaires de municipalités et de CSR, dont les membres des CSR de Kent et du Sud-Est en mai.

Nous avons produit des ressources pratiques pour faciliter leur démarche, dont :

- ✓ **L'évaluation de l'équité salariale : Guide pour comprendre et se préparer** — un guide de formation pour les employeurs et le personnel des municipalités et CSR;
- ✓ une liste de vérification pour encadrer l'exercice d'équité salariale;
- ✓ capsules d'information mensuelles dans le bulletin de trois (3) associations ;
- ✓ volet sur l'évaluation des emplois sera inclus dans le Programme de formation en gestion municipale de l'Université de Moncton à l'automne 2026.

Action politique

Un module sur l'équité salariale sera inclus dans le guide d'orientation des nouvelles personnes municipales élues, suite à notre rencontre avec **l'honorable Aaron Kennedy**, ministre des Gouvernements locaux.

Mobilisation du secteur

Nous avons présenté au congrès de l'**AAMNB** et rencontré des professionnels en RH pour susciter leur intérêt pour la formation. Notre comité consultatif s'est réuni régulièrement pour planifier les prochaines étapes et nous avons maintenu des liens avec les trois associations municipales : **AAMNB**, **AFMNB** et **UMNB**.

Ce que nous avons appris

Depuis la réforme de la gouvernance locale, certains gouvernements locaux évaluent leurs emplois, mais privilégient l'équité interne plutôt que salariale. Notre projet les aide à comprendre l'écart avec les exigences de la loi.



Mobiliser le secteur communautaire pour atteindre l'équité salariale

Nous avons mené des consultations auprès du secteur sans but lucratif, qui a eu l'occasion de donner son opinion et de se faire entendre. Le témoignage des travailleuses et des organismes constitue désormais une base solide pour nos revendications pour des salaires équitables, une augmentation du financement, et la mobilisation du secteur.

À l'écoute de la population

Nous avons lancé un **deuxième cycle de consultations** à Moncton, Caraquet, Fredericton et Saint-Jean, suivi d'un **sondage virtuel** auprès de la population néo-brunswickoise. Plus de 200 personnes y ont répondu.

Le rapport **Notre travail compte : La réalité du travail dans le secteur communautaire sans but lucratif** fait état des résultats et servira de cadre dans la formulation de nos recommandations.

Rallier les décideurs

Nous avons **présenté nos constats** à Kelly Lamrock, **Défenseur des enfants, des jeunes et des aînés du Nouveau-Brunswick**, dans le cadre de ses consultations publiques *La bonne chose, maintenant!* — en soulignant la nature genrée du travail communautaire et son sous-financement chronique.

Tisser des liens avec le secteur

Notre collaboration avec le Comité consultatif se poursuit. Cette année, nous avons aussi rejoint une cinquantaine d'organismes — un réseau de partenaires qui grandira et amplifiera notre message.

Lancement du nouveau microsite !

Le microsite **Notre travail compte** est en ligne! Ancré dans les constats de nos consultations et les paroles des membres du personnel et des gestionnaires, il est à la fois un outil de sensibilisation du grand public et une plateforme de mobilisation pour le secteur. **Restez à l'affût grâce à notre bulletin d'information, disponible sur le microsite.**

www.equitableNB.ca





Obtenir une loi sur la transparence salariale en 2026

La transparence salariale et l'équité salariale sont des piliers complémentaires : l'équité salariale corrige la sous-évaluation des emplois à prédominance féminine, tandis que la transparence salariale lève le voile sur les pratiques salariales qui cachent trop souvent les inégalités. On ne peut corriger ce qui est invisible.

Pendant des années, la Coalition a travaillé pour faire passer une loi sur la transparence salariale en misant sur la recherche, l'éducation et l'action politique, en veillant à ce qu'elle vienne compléter l'équité salariale, et non la remplacer. Notre travail a porté ses fruits cette année!

Des années de mobilisation soutenue de la Coalition ont amené le Nouveau-Brunswick au seuil de devenir la sixième province au Canada à adopter une loi sur la transparence salariale.

Le 18 mars 2026, la ministre Lyne Chantal Boudreau a déposé à l'Assemblée législative le projet de loi 24, soit la *Loi sur la transparence salariale*. Le projet de loi a franchi l'étape de la deuxième lecture, a été étudié par le Comité permanent de la politique économique, puis adopté en troisième lecture. *Au moment de la rédaction de ce rapport, la sanction royale est prévue en juin 2026, mais la date peut avoir changé avant la publication du présent rapport. Une partie de la loi et les règlements seront promulgués plus tard.*

Des années de travail préparatoire

Cette victoire n'est pas survenue du jour au lendemain. Depuis des années, la Coalition travaille à l'adoption d'une loi sur la transparence salariale — consultant des expertes en droit, étudiant les modèles d'autres provinces et formulant des recommandations juridiques. Quand le gouvernement s'est engagé dans son discours du Trône 2025, nous étions prêtes !

Ce que prévoit la Loi

La **Loi sur la transparence salariale** vise à éliminer les disparités salariales systémiques en rendant l'information sur les salaires plus accessible. Elle exigera que les employeurs :

- incluent les échelles salariales dans les offres d'emploi ;
- s'abstiennent de demander l'historique salarial des personnes candidates ;
- protègent le personnel contre les représailles pour avoir échangé sur leur salaire ;
- produisent un rapport sur la rémunération, pour les employeurs de 50 employé-es et plus.

La Loi vise à corriger les inégalités salariales qui touchent de façon disproportionnée les femmes, les personnes de genres divers, les Autochtones, les personnes noires ou racialisées, les personnes handicapées et les personnes 2ELGBTQIA+.

Note : La Coalition travaille actuellement à faire inclure ses recommandations dans l'élaboration des prochains règlements.

Justification légale

- ✓ Nous avons collaboré avec des expertes en droit pour mettre au point un cadre législatif détaillé et rédiger un document de position, **La transparence salariale au Nouveau-Brunswick : l'outil essentiel pour faire respecter l'équité au travail** (en anglais seulement).
- ✓ Nous avons consulté des expertes en Colombie-Britannique, en Ontario et à Terre-Neuve-et-Labrador pour mieux comprendre leurs lois. Nos progrès ont même suscité un intérêt pancanadien — la **Equal Pay Coalition** a rassemblé syndicats et organismes de partout au pays pour comparer les avancées sur l'équité et la transparence salariales.

- ✓ Nous avons collaboré avec la **professeure Rachelle Pascoe-Deslauriers**, de l'Université **Mount Allison**, pour analyser la rentabilité de la transparence salariale, apportant aux employeurs des justificatifs du point de vue des ressources humaines.

Dialoguer avec le gouvernement

À l'automne 2025, la Coalition et ses membres ont participé aux consultations publiques du gouvernement sur la transparence salariale.

Nous avons travaillé étroitement avec le **Bureau de l'équité salariale** tout au long de l'élaboration de la loi. Après le dépôt du projet de loi, nous avons présenté notre analyse et proposé des amendements à la ministre Boudreau pour le renforcer, et rencontré la ministre du Travail, Alyson Townsend, pour discuter de son application.

Éduquer le public

Nous avons poursuivi notre campagne, **Fini le silence. Transparence!** pour faire connaître la transparence salariale et ses enjeux.

Nous avons publié une **bande dessinée sur la transparence salariale**, adaptée du travail de la **Fédération des femmes acadiennes de la Nouvelle-Écosse**, et l'avons présentée lors du **Club BD du matin** à Sackville, Fredericton, Moncton et Caraquet — en partenariat avec des organismes locaux pour mettre en lumière ses impacts intersectionnels.

Mount Allison
Feminist & Gender
Studies

**NEW BRUNSWICK
MULTICULTURAL
COUNCIL**
CONSEIL
MULTICULTUREL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

**alter
acadie**

Pour souligner la **Journée internationale des droits des femmes**, nous avons organisé la projection de **LILLY** à Moncton. Le film raconte la vie de Lilly Ledbetter, dont la lutte contre la discrimination salariale aux États-Unis a mené lieu à la promulgation d'une loi historique.



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

La *Loi sur l'équité salariale* fédérale couvre la main-d'œuvre sous juridiction fédérale, mais ne s'applique pas encore aux corps dirigeants autochtones. Pour les femmes autochtones du Nouveau-Brunswick, qui gagnent 42 % moins que les hommes dans la province, cet écart reflète une longue histoire d'exclusion économique que l'équité salariale devra contribuer à corriger.

Pour combler l'écart, il ne suffit pas d'étendre l'application de la loi actuelle. Il faut que les membres des communautés autochtones approfondissent leur compréhension de l'équité salariale, et ce, à leurs propres conditions et à leur propre rythme.

Ce projet a permis d'approfondir nos connaissances de l'histoire genrée des peuples autochtones du Nouveau-Brunswick et son influence sur l'inégalité économique d'aujourd'hui. Fondé sur les histoires et les enseignements autochtones, ces travaux ont ouvert des conversations sur la meilleure façon de réaliser l'équité salariale dans les communautés.

Jeter les bonnes bases

Un comité consultatif comptant dix femmes autochtones des Premières Nations Wolastoqiyik et Mi'kmaq a guidé chaque étape du projet. Le comité s'est réuni quatre (4) fois pour orienter la recherche et confirmer que le travail reflète ses priorités.

Recherche et ressources

En partenariat avec le **Committee for the Advancement of Aboriginal Women** et **Han Martin Associates**, une firme de consultation à majorité autochtone, nous avons mené une recherche sur le contexte historique et culturel des inégalités économiques vécues par les femmes autochtones du Nouveau-Brunswick, fondée sur une revue de littérature exhaustive et des échanges avec des Aînées. Cette recherche a également guidé l'élaboration d'un document d'information sur l'équité salariale destiné aux femmes autochtones. *Les deux publications sont prévues pour cette année.*



Assurer la viabilité de la Coalition

La pérennité de la Coalition repose sur deux choses : la passion des personnes qui croient à l'équité salariale et le financement pour passer à l'action. Sans stabilité financière, pas d'équipe, pas de recherche, pas de siège à la table. Nous n'y arriverions pas sans nos membres.

Cette année marque la fin d'un chapitre extraordinaire. Trois grands projets ont été menés à bien — un travail de plusieurs fronts qui n'aurait pas été possible sans leur financement. Les victoires historiques de ce rapport leur sont indissociables, et nous en sommes très fières.

Subventions de projets

Grâce à la confiance et au soutien de ses bailleurs de fonds, la Coalition a mené de front quatre projets, un niveau d'activité sans précédent.

Femmes et Égalités des genres Canada

- ✓ **Travail décent dans le secteur privé** (janvier 2023 à mars 2026)
- ✓ **L'équité salariale arrive en ville !** (novembre 2023 à mai 2026)
- ✓ **Salaires équitables et conditions de travail dans le secteur communautaire sans but lucratif** (août 2024 à mars 2027)

L'Agence de la santé publique du Canada

- ✓ **Bâtir des partenariats autochtones pour l'équité salariale** (mars 2024 à avril 2026)

Pour la première fois, la Coalition a reçu une subvention provinciale de 5 000 \$ de **Femmes et Équité des genres** pour appuyer la sensibilisation sur l'équité et la transparence salariales. L'organisme a également couvert le coût de l'autobus pour la Marche mondiale des femmes.

La prochaine année

Nous ferons une demande de financement auprès de Femmes et Égalité des genres Canada pour un nouveau projet. Nous continuerons également à travailler au sein d'un réseau national visant à augmenter le financement fédéral pour les organismes de droits des femmes et les organismes sans but lucratif — une priorité au cœur de notre travail.

Campagne de financement 2025-2026

Comme trois projets se terminent cette année, notre campagne de financement est plus importante que jamais. Année après année, des individus, des syndicats et des organismes partout au Nouveau-Brunswick choisissent d'investir dans l'équité salariale, et cet appui permet à la Coalition de poursuivre la cause dans l'attente d'autres subventions.

Notre campagne 2025-2026 a recueilli plus de 73 000 \$, dépassant notre but de 65 000 \$ pour la troisième année de suite! Un grand merci pour *chacun* des dons.

Nous remercions chaleureusement les membres de notre Comité de sollicitation. Leur dévouement est au cœur du succès de la campagne: Chantal Abord-Hugon, Jeanne d'Arc Gaudet, Simone LeBlanc-Rainville, Marie-Linda Lord, Isabelle McKee-Allain, Johanne Perron, Effie Quinn, Rachel Richard, Charline Vautour et Joanne Wright.

Dons vision

Nous tenons à souligner l'apport de nos donatrices et donateurs visionnaires. Nous les remercions avec toute notre gratitude.



Jean-Claude Basque
Michèle Caron
Sharon Crabb
Anne Crocker
Jula Hughes
Frances LeBlanc

Isabelle McKee-Allain et Greg Allain
Michelle Parent
Johanne Perron
Noëlla Richard
Odette Snow
Judith Weiss



Investissons dans nos droits !

ORGANISMES

VISION

(6000 \$ +)

Syndicat du Nouveau-Brunswick

ORGANISMES

INNOVATION

(2000 \$ à 5000 \$)

Agence Résidentielle
Restigouche

Alliance de la Fonction publique
du Canada - Atlantique

Association des travailleuses
et des travailleurs sociaux

Filles de Marie-de-l'Assomption

Syndicat canadien de la
fonction publique – NB

SCFP section local 2745

Syndicat des infirmières et
infirmiers du Nouveau-Brunswick

Unifor – Conseil régional
de l'Atlantique

ORGANISMES

AMITIÉ

(600 \$ à 1999 \$)

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

Faculté des arts et des sciences
sociales, Université de Moncton

Le Havre Communautaire

Unifor section locale 506

ORGANISMES

APPUI

(150 \$ à 599 \$)

Association des Bibliothécaires,
Professeures et Professeurs
retraités de l'Université de
Moncton

Fédération canadienne des
femmes diplômées des
universités – Moncton

Fédération canadienne des
femmes diplômées des
universités – Fredericton

Dames d'Acadie des Îles
Lamèque et Miscou

Mount Allison Faculty
Association

INDIVIDUS

VISION

(600 \$ +)

Jean-Claude Basque

Michèle Caron

Sharon Crabb

Anne Crocker

Jula Hughes

Frances LeBlanc

Isabelle McKee-Allain
et Greg Allain

Michelle Parent

Johanne Perron

Noëlla Richard

Odette Snow

Judith Weiss

INDIVIDUS

INNOVATION

(300 \$ à 599 \$)

Louise Aucoin

Lorraine Bourque

France Caissy

Yolande Chiasson

Lucille Collette

Pierre Cormier

Rachel Daigle

Madeleine Delaney-LeBlanc

Louise Imbeault

Odette Landry

Simone LeBlanc-Rainville
et Maurice Rainville

Lauraine Léger

Monique Levesque

Lise Ouellette

Michelyne Paulin

Régina Robichaud

Lise Rodrigue

Sharon Teare

Joanne Wright

INDIVIDUS

AMITIÉ

(150 \$ à 299 \$)

Chantal Abord-Hugon

Anne-Marie Arsenault

Chantale Bellemare

Marianne Cormier

Jeanne Farrah

Catalina Ferrer

Evelyne Foex

Jeanne d'Arc Gaudet

Line Godbout

Kathryn Hamer Edwards

Claudette Lajoie
Chiasson

Aldéa Landry

Joanne et Rodrigue Landry

Raymonde Lanteigne

Catherine Laratte

Elizabeth LeBlanc

Janelle LeBlanc

Lucie LeBouthillier

Diane LeBreton

Lilianne Léger-Maples

Marie-Linda Lord

Joanne Losier

Carole Manzerolle

Rachel Richard

Serge Rousselle

Liane Roy

Aurel Schofield

Isabelle Thériault

Lita Villalon

INDIVIDUS

APPUI

(50 \$ à 149 \$)

Hélène Albert

Ronald Babin

Annette Boudreau

Anne Brown

Michel Cardin

Omer Chouinard

Rachel Cyr

Roma de Robertis

Léandre Desjardins

Gisèle Desjardins

Amanda Devison

Bernice Doiron Chiasson

Suzanne Doucet

Françoise Gagnon

Nicole Gionet

Judianne Godbout

Yvette Godin

Sharla Goodwin

Myrna Gunter

Réjean Hall

Nancy J. Hartling

Serge Landry

Colette Landry Martin

Matthieu LeBlanc

Yolande LeBlanc

Barbara Losier

Charles MacDougall

Margaret McEachreon

Michèle Nadeau

Michelle Paulin

Marie-Andrée Pelland

Effie Quinn

Monique Richard

Selena, Diane et

Bert Richard

Alain Roberge

Cheryl Robertson

Lisa Roy

Thérèse Roy

Denise Savoie

Mai Savoie

Linda Schofield

Cyrille Sippley

Paulette Sonier Rioux

Thérèse Thériault

Charline Vautour

Hugh Williams

George Wybou

Reconnaissance

Une coalition, ça ne se bâtit pas seul, ça se bâtit ensemble. Merci à toutes les organisations, syndicats, institutions et universités avec lesquelles nous avons collaboré cette année. Nous n'y arriverons pas sans vous.

[Alliance de la fonction publique du Canada](#)

[Alter Acadie](#)

[Association de soutien à domicile du Nouveau-Brunswick](#)

[Association des administrateurs municipaux du Nouveau-Brunswick](#)

[Association des conseillers en services communautaires du Nouveau-Brunswick](#)

[Association des foyers de soins spéciaux du Nouveau-Brunswick](#)

[Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick](#)

[Capacité Nouveau-Brunswick](#)

[Centreaide de la région du Grand Moncton](#)

[Centre de bénévolat de la Péninsule Acadienne](#)

[Comité pour l'avancement des femmes autochtones](#)

[Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick](#)

[Conseillers en ressources humaines agréés du Nouveau-Brunswick](#)

[Commissions de services régionaux de Kent](#)

[Commissions de services régionaux du Sud-Est](#)

[Dames d'Acadie de Bertrand, Caraquet, des îles Lamèque et Miscou, Shippagan, et Tracadie](#)

[Domestic Violence New Brunswick](#)

[Equal Pay Coalition](#)

[Imagine Canada](#)

[Fédération des femmes acadiennes de la Nouvelle-Écosse](#)

[Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick](#)

[Feminists Influencing Policy](#)

[Han Martin Associates](#)

[Human Development Council](#)

[Innovation sociale de la région de Fredericton](#)

[Mount Allison University](#)

[Réseau pour victimes de violence du Nouveau-Brunswick](#)

[Syndicat canadien de la fonction publique Nouveau-Brunswick](#)

[Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick](#)

[Syndicat du Nouveau-Brunswick](#)

[Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie](#)

[Société Santé et Mieux-être en français du Nouveau-Brunswick](#)

[Unifor](#)

[Union des municipalités du Nouveau-Brunswick](#)

[Université de Moncton](#)

[YWCA Moncton](#)



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

Nous exprimons notre gratitude de pouvoir réaliser ce travail important sur le territoire traditionnel non cédé des peuples Wolastoqiyik, Mi'kmaq et Peskotomuhkati.

Ce territoire est régi par les « Traités de paix et d'amitié » signés avec la Couronne britannique dès 1726. Ces traités ne cèdent ni terres ni ressources, mais établissent les bases d'une relation de Nation à Nation.

Nous nous efforçons d'honorer les gardien-ne-s du savoir et nous cherchons des conseils sur la manière de développer des relations avec les peuples autochtones sur le territoire aujourd'hui connu sous le nom de Nouveau-Brunswick.

www.equite-equity.com

412-236 rue St-George
Moncton, New Brunswick E1C 1W1