

# **COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE du Nouveau-Brunswick, Inc.**

Rapport annuel  
2012-2013



51, rue Williams, Moncton, Nouveau-Brunswick E1C 2G6  
(506) 855-0002

[coalitio@nb.sympatico.ca](mailto:coalitio@nb.sympatico.ca)

[www.equite-equity.com](http://www.equite-equity.com)

Twitter : Coalition4PENB

Facebook : NB Coalition for Pay Equity - Coalition pour l'équité salariale du N.-B.

ISSN 2561-8822 (Imprimé)

ISSN 2561-8830 (En ligne)

**COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE  
DU NOUVEAU-BRUNSWICK, Inc.**

**RAPPORT ANNUEL 2012-2013**

**TABLE DES MATIÈRES**

---

|   |           |
|---|-----------|
| <b>MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE .....</b>         | <b>4</b>  |
| <b>MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE.....</b> | <b>5</b>  |
| <b>QUI SOMMES-NOUS ?.....</b>                 | <b>6</b>  |
| <b>CONSEIL D'ADMINISTRATION .....</b>         | <b>6</b>  |
| <b>BENEVOLES.....</b>                         | <b>6</b>  |
| <b>EMPLOYEES.....</b>                         | <b>6</b>  |
| <b>ÉTUDIANT.E.S.....</b>                      | <b>6</b>  |
| <b>NOS ORIENTATIONS STRATÉGIQUES.....</b>     | <b>7</b>  |
| <b>NOS DOSSIERS .....</b>                     | <b>7</b>  |
| <b>CAMPAGNE DE FINANCEMENT.....</b>           | <b>12</b> |
| <b>COMMUNICATION ET SENSIBILISATION .....</b> | <b>12</b> |
| <b>COMITES DE GESTION .....</b>               | <b>13</b> |
| <b>ACTIVITÉS RÉGIONALES.....</b>              | <b>14</b> |
| <b>NOS PARTENAIRES .....</b>                  | <b>16</b> |
| <b>ETATS FINANCIERS.....</b>                  | <b>16</b> |
| <b>MEMBRES.....</b>                           | <b>20</b> |



## MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Salutations à nos membres et à nos bénévoles,

C'est un grand plaisir pour moi de travailler avec un groupe d'individus et d'organisations aussi dévoués et enthousiastes dans le but de réaliser l'équité salariale dans la province du Nouveau-Brunswick.

Alors que nous faisons certains progrès, la Coalition fait face à de nouveaux défis dans sa lutte pour obtenir des mesures législatives adéquates qui assurent l'équité salariale à tous les emplois à prédominance féminine. Depuis l'adoption d'une loi sur l'équité salariale dans le secteur public et la mise sur pied d'exercices d'équité salariale dans le secteur parapublic, le rôle de la Coalition a évolué. Nous continuons à sensibiliser et éduquer nos représentants et représentantes élus ainsi qu'à promouvoir l'égalité des femmes. Mais maintenant, nous devons aussi analyser et surveiller la mise en œuvre de la loi et des politiques gouvernementales en matière d'équité salariale.

Nous avons notamment été appelées à jouer ce nouveau rôle lorsque le gouvernement a émis des rapports sur l'équité salariale dans les secteurs de services de garde à l'enfance, de soutien à domicile et des maisons de transition pour les victimes de violence. (Le rapport afférent au secteur des résidences communautaires n'a pas encore été rendu public.) Afin de déterminer l'équité salariale dans ces milieux de travail, le Nouveau-Brunswick a choisi d'adapter et de modifier la méthodologie du Québec. Les ajustements de salaire qui en ont résulté étaient très bas.

Or la Coalition a effectué une analyse préliminaire de la méthodologie et a découvert au moins cinq faiblesses méthodologiques. Nous travaillons maintenant avec la ministre responsable des Questions féminines afin d'améliorer la méthodologie du Nouveau-Brunswick. Il va de soi que le Nouveau-Brunswick peut améliorer le sort des travailleuses qui s'occupent des plus vulnérables d'entre nous: les jeunes enfants, les personnes âgées, les malades chroniques, les femmes qui quittent des foyers violents et les personnes qui vivent avec un handicap. De plus les ajustements salariaux, aussi faibles soient-ils, n'ont toujours pas été effectués. La ministre a promis de faire les paiements de façon rétroactive au mois d'avril 2012, mais il reste que pour ces travailleuses, le délai est long.

La Coalition joue également un rôle de surveillance pour le secteur public. Il n'y a eu pratiquement aucun paiement d'ajustements salariaux jusqu'à ce jour, exception faite des infirmières. Pour des raisons difficiles à comprendre, il y a de longs délais avec presque toutes les unités de négociation. Pour ce qui est des employées non-syndiquées, l'exercice d'équité salariale n'a même pas commencé. La Coalition a demandé au Bureau d'équité salariale de produire un rapport intérimaire, incluant les employées non-syndiquées et les sociétés de la Couronne, et que ce rapport soit rendu public. L'honorable Marie-Claude Blais s'est engagée à le faire d'ici quelques mois. Notre rôle de surveillance continuera, j'en suis certaine, lorsque ce rapport sera publié.

Dans un peu plus d'un an, nous aurons des élections. Ce sera une belle occasion d'aller chercher des engagements de nos représentants élus pour faire avancer l'équité salariale dans les secteurs public, parapublic et privé. Je fais appel à vous, nos membres, pour parler d'équité salariale avec vos familles, vos amies et amis, ainsi qu'avec vos collègues. Sensibilisez les gens autour de vous au besoin de légiférer dans le secteur privé. Envoyez des lettres aux journaux. Partagez l'information sur les médias sociaux. Communiquez avec votre député. Vous êtes la Coalition!

En terminant, je voudrais exprimer mes plus sincères remerciements et ma gratitude au conseil d'administration, au comité de direction, à notre directrice générale Johanne et aux autres employées, aux co-présidents et aux bénévoles de la campagne de financement, à nos nombreuses donatrices et donateurs, à nos bénévoles et à nos membres qui font de la Coalition ce qu'elle est.

Vallie Stearns



## MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Amies, amis de l'équité salariale,

Grâce à votre appui, la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick continue à faire progresser le dossier de l'équité salariale sur la scène politique. Cependant, le chemin n'est pas linéaire. Nous connaissons des moments d'espoir, puis de déception pour retrouver encore de l'espoir. À chaque étape, nous découvrons de nouvelles difficultés et cherchons des solutions.

L'an dernier, lors de notre assemblée générale annuelle, nous avons partagé notre déception quant aux résultats des programmes d'équité salariale pour trois secteurs prestataires de services régis par le gouvernement (services de garde à l'enfance, de soutien à domicile et de maisons de transition). Nous avons insisté auprès du gouvernement pour qu'il rende public les rapports le plus tôt possible. Le gouvernement a accédé à notre demande en juin 2012. Nous avons aussitôt commencé à analyser ces rapports. Cela a exigé de raffiner nos connaissances sur les méthodologies utilisées pour analyser et comparer les postes à prédominance féminine dans les milieux de travail où il n'y a pas de postes à prédominance masculine.

Nous avons conclu qu'il fallait améliorer la méthodologie du gouvernement du Nouveau-Brunswick afin de réellement mesurer l'équité salariale. Nous avons fait part de notre analyse à la ministre responsable des Questions féminines, Marie-Claude Blais, puis nous l'avons rendue publique. Nous travaillons maintenant avec la ministre afin d'améliorer la méthodologie. Espoir...

Du côté du secteur public, l'espoir suscité par l'adoption de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* a fait place à l'inquiétude face aux retards dans son application. Bien sûr, nous avons partagé notre inquiétude avec la ministre et le personnel du Bureau de l'équité salariale et avons demandé qu'un rapport d'étape soit rendu public. La ministre a affirmé qu'un tel rapport sera publié et que les ajustements d'équité salariale seront rétroactifs à avril 2012. De nouveau, de l'espoir...

Tous ces va-et-vient entre espoir et déception mènent à beaucoup de frustration. Le défi est de canaliser cette frustration pour faire avancer l'équité salariale plutôt que de baisser les bras et accepter le statu quo. Il faut trouver des alliés.e.s parmi les membres de l'Assemblée législative et dans chaque parti politique. Après tout, seul le gouvernement peut légiférer ! Il faut aussi augmenter notre cercle d'influence pour faire pression sur le gouvernement. Car faire changer le gouvernement n'est pas tâche facile. Mais jusqu'ici, la Coalition en a relevé des défis !

L'une de nos grandes réussites, c'est l'engagement de tous les partis politiques en faveur de l'équité salariale. Une autre grande réussite a été de soutenir nos communications et notre action politique par nos campagnes de financement trois années de suite grâce à d'excellentes équipes de bénévoles. Tout un exploit pour un organisme qui ne peut offrir de reçus pour fins d'impôt ! Nous envisageons d'ailleurs de créer une fondation pour répondre aux demandes de nos membres. Nous visons aussi à augmenter notre base de donatrices et donateurs à travers la province l'automne prochain car 2013-2014 est une année d'élections et nous devons mettre les bouchées doubles pour obtenir une loi pour le secteur privé. Nous aurons aussi besoin de plusieurs bénévoles pour faire de l'action politique.

N'abandonnons pas, car l'équité salariale est essentielle à l'égalité !

  
Johanne Perron

## **QUI SOMMES-NOUS ?**

---

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est un regroupement de personnes et d'organismes qui fait de l'éducation et de la revendication pour l'adoption de mesures législatives adéquates afin d'assurer l'équité salariale pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs des secteurs public et privé. L'équité salariale est un salaire égal pour un travail de valeur égale.

### **CONSEIL D'ADMINISTRATION**

---

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Présidente :                   | Vallie Stearns                                       |
| Vice-présidente anglophone :   | Elizabeth Blaney                                     |
| Vice-présidente francophone :  | Louise Aucoin  |
| Secrétaire-trésorière :        | Roberte Léger  |
| Représentante Nord-Est :       | Thérèse Duguay                                       |
| Représentante Kent-Miramichi : | Joanne Babineau, suivie de Francine Babineau         |
| Représentante Sud-Est :        | Huberte Gautreau, suivie de Denise M. Savoie         |
| Représentante Centre :         | Vacant   |
| Représentante Sud-Ouest :      | Pamela Coates, suivie de Carol Lynn Gamblin          |
| Représentante Nord-Ouest :     | Denyse Mazerolle                                     |
| Représentante autochtone :     | Tamara Polchies                                      |
| Directrice générale :          | Johanne Perron                                       |
| Observatrices :                | Représentantes de :                                  |
|                                | ▪ Syndicat canadien de la fonction publique du N.-B. |
|                                | ▪ Syndicat du Nouveau-Brunswick                      |
|                                | ▪ Syndicat des infirmières et infirmiers du N.-B.    |

### **BÉNÉVOLES**

---

Cette année encore, de nombreuses personnes ont travaillé à titre bénévole, que ce soit au sein de notre conseil d'administration, de notre comité de financement, de nos comités régionaux ou sur des projets spécifiques, en fournissant de précieux conseils, en participant à des activités de sensibilisation ou en offrant un soutien technique à la traduction, la rédaction ou la préparation d'envois postaux. Merci de tout cœur pour votre contribution à l'obtention de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

### **EMPLOYÉES**

---

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Directrice générale :              | Johanne Perron                                   |
| Coordonnatrices de projet :        | Rachel LeBlanc, suivie de Sophie Doucette        |
| Employées d'été 2012 (étudiantes): | Brigitte Dupuis, Joannie LeBlanc, Venessa Comeau |

### **ÉTUDIANT.E.S**

---

La Coalition a eu la chance d'accueillir une stagiaire de l'École de travail social de l'Université de Moncton de janvier à avril 2013 : Wendy Doiron.

De plus, deux étudiants de droit de l'Université ont consacré quelques heures par semaine à un projet pro bono avec la Coalition, en 2012-2013 : Brigitte Dupuis et Romeo Eric Mbourangon.

## NOS ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Notre environnement politique change rapidement. Le Conseil d'administration révisé donc ses orientations stratégiques à chaque année. Voici celles qu'il s'est donné pour 2012-2013 :

1. Veiller à l'application de La loi sur l'équité salariale de 2009 et donner des arguments en faveur de mesures législatives adéquates pour le secteur public.
2. Revendiquer l'application des programmes d'équité salariale avec les travailleuses et donner des arguments en faveur de mesures législatives adéquates pour le secteur privé.
3. Revendiquer une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé.
4. Amasser des fonds pour poursuivre le travail de revendication de la Coalition, et préparer une stratégie de collecte de fonds pour cinq ans.

## NOS DOSSIERS

### Suivi de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*

Tout au long de l'année, la Coalition a suivi l'évolution de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* en communiquant de façon régulière avec la ministre responsable des Questions féminines, Marie-Claude Blais, et le Bureau des questions féminines dont la sous-ministre adjointe, Norma Dubé, agit à titre de directrice du Bureau de l'équité salariale. Cette dernière s'applique à l'ensemble de la fonction publique, incluant les corporations de la Couronne, mais pas au secteur privé.

La loi prévoyait qu'en avril 2012, le gouvernement et les agents de négociations auraient complété les évaluations de postes et que les ajustements commenceraient. Malheureusement, il y a d'importants retards dans les évaluations, et conséquemment, dans les ajustements. Les règlements sur le maintien de l'équité salariale ne sont toujours pas adoptés.

Des représentantes de la Coalition ont rencontré le ministre des Ressources humaines, Troy Lifford, afin de demander de l'information sur les causes du retard de l'application de la Loi. La Coalition a aussi demandé au Bureau de l'équité salariale de produire un rapport d'étape détaillant l'évolution du processus et la méthodologie suivie avant la fin de juin 2013. Cette demande a été rendue publique lors d'une conférence de presse, le 25 avril 2013.



**Vallie Stearns (g.) et Johanne Perron (dr.) en conférence de presse demandant un rapport sur l'application de la Loi, le 25 avril 2013**

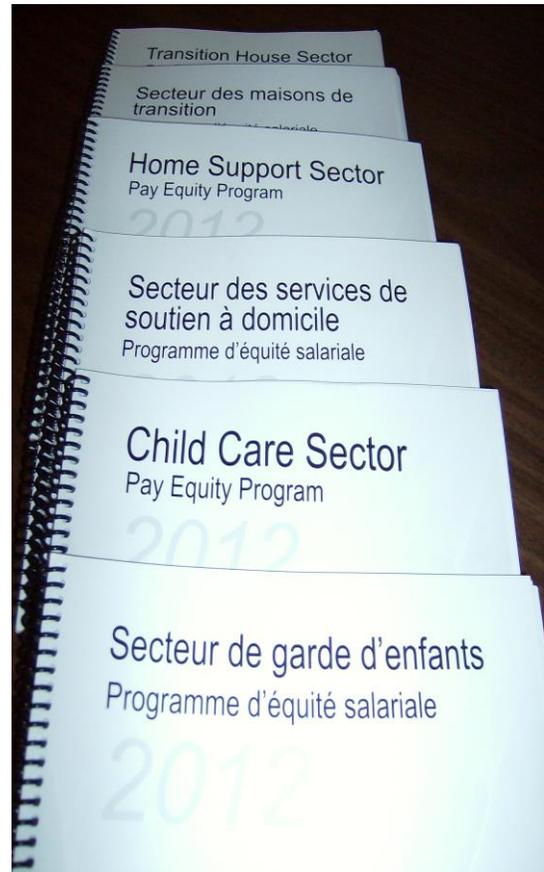
# Exercices d'équité salariale pour le personnel offrant des services régis par le gouvernement

## Contexte

Il y a déjà quelques années, le gouvernement a invité quatre groupes du secteur privé à faire des exercices d'équité salariale. Il s'agit du personnel de soutien à domicile, des services de garde, des résidences communautaires et des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale. Ces groupes ne sont pas couverts par la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* car ils font partie du secteur privé, mais ils reçoivent des subventions gouvernementales.

Des représentantes du personnel, des employeurs et du gouvernement ont siégé à des comités et ont préparé des descriptions d'emplois et évalué ces emplois afin de les comparer avec des emplois à prédominance masculine. Les ajustements d'équité salariale étaient attendus en 2010 mais ont été retardés à plusieurs reprises.

Les rapports d'équité salariale pour le personnel des services de garde à l'enfance, de soutien à domicile et d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale ont finalement été rendus publics en juin 2012 et sont disponibles [en ligne](#). L'exercice d'équité salariale pour les résidences communautaires devait être complété dans l'année, mais nous attendons toujours les résultats.



## Une meilleure méthodologie nécessaire pour de meilleurs résultats

Tout en reconnaissant l'engagement du gouvernement pour l'équité salariale, la Coalition pour l'équité salariale a jugé les résultats décevants. Elle a fait une première analyse des rapports du gouvernement et rendu public ses [Commentaires sur les résultats du programme d'équité salariale du gouvernement du Nouveau-Brunswick dans les secteurs non légiférés](#) (document disponible sur notre site Internet, sous l'onglet « Publications et outils »), le 17 janvier 2013. Cette analyse a aussi été remise à la ministre responsable des Questions féminines, Marie-Claude Blais.

La Coalition a demandé au gouvernement d'améliorer la méthodologie développée pour les milieux de travail sans emplois à prédominance masculine. Pour assurer l'équité salariale, on compare normalement les emplois à prédominance féminine avec les emplois à prédominance masculine chez le même employeur. Il faut trouver une alternative lorsqu'il n'y a pas d'emplois masculins dans un milieu de travail, comme dans les services de garde à l'enfance, de soins à domicile et d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale. Plusieurs autres organismes prestataires de services régis par le gouvernement (secteur « parapublic ») tombent dans cette catégorie. L'enjeu est sérieux pour plusieurs femmes du Nouveau-Brunswick.

La Coalition a identifié les problèmes suivants dans la méthodologie utilisée par le gouvernement :

- Le salaire horaire des emplois à prédominance féminine pour 2012 était déterminé à partir du salaire de deux emplois à prédominance masculine, soit le préposé à l'entretien et le contremaître. Cependant, le salaire du préposé à l'entretien a été calculé à partir de la moyenne salariale de 2010 (11,86\$ l'heure) plutôt que la moyenne la plus récente.
- Les salaires des employés syndiqués étaient exclus du calcul du salaire moyen du préposé à l'entretien et conséquemment du salaire du contremaître. Les salaires des comparateurs auraient été plus élevés si le salaire des employés syndiqués avait été inclus.
- Le gouvernement du Nouveau-Brunswick n'a pas utilisé le salaire moyen sur le marché du travail du contremaître. Il a plutôt déterminé que le salaire du préposé à l'entretien devait équivaloir à 80 p. 100 de celui du contremaître, ce qui amène le salaire du contremaître à 14,83 \$ l'heure. Comparativement, la méthode du Québec exige que le salaire du préposé à l'entretien équivaille à 60 p. 100 de celui du contremaître (ce qui donnerait un salaire de 23,52 \$ l'heure pour le contremaître). Réduire le niveau de salaire du contremaître mène à un niveau de salaire plus bas pour les emplois à prédominance féminine qui y sont comparés. La décision d'établir un si petit écart entre le salaire du contremaître et celui de préposé à l'entretien ne s'appuie sur aucune étude connue.

Les résultats obtenus avec la méthodologie développée par le gouvernement vont de 12,52 \$ à 14,17 \$ l'heure et sont dans la majorité des cas plus bas que la moyenne des salaires actuels. Si la méthodologie était améliorée en prenant en considération les éléments mentionnés plus tôt, la différence entre les salaires actuels et les nouvelles données pourrait être aussi élevée que 4 à 7 \$ l'heure (voir le tableau 1).

Pour assurer une meilleure méthodologie, la Coalition a recommandé au gouvernement de travailler de concert avec des experts et des organismes pro-égalité pour véritablement mesurer l'équité salariale et obtenir des résultats valables et crédibles pour les travailleuses.

Des représentantes de la Coalition ont rencontré la ministre responsable des Questions féminines, Marie-Claude Blais, et le personnel de la Direction des questions féminines à quelques reprises à ce sujet. Nous tentons d'élaborer un processus conjoint pour améliorer la méthodologie.



**Réunion avec la ministre Marie-Claude Blais, le 7 janvier 2013**

**Tableau 1. Salaire actuel, salaire « équitable » selon le gouvernement et salaire « équitable » si les lacunes identifiées par la Coalition étaient corrigées dans les services de garde d'enfants, de soutien à domicile et d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale.**

|  | Salaires horaires moyens au 31 mars 2011 (\$) | "Salaires équitables" selon le gouvernement en utilisant le salaire horaire moyen des préposés à l'entretien non-syndiqués en 2010 (11,86 \$) et en considérant que ce salaire représente 80 % du salaire du contremaître (contremaître =14,83 \$) (\$) | "Salaires équitables" en utilisant le salaire horaire moyen des préposés à l'entretien syndiqués et non-syndiqués en 2011 (14,11 \$) et en considérant que ce salaire représente 60 % du salaire du contremaître (contremaître =23,52 \$) (\$) |
|---|---|---|--|
| Personnel de soutien (garde d'enfants)  | 10.00   | 12.52   | 16.20  |
| Personnel d'encadrement (garde d'enfants)   | 13.32   | 13.15   | 18.19  |
| Administratrices/personnel d'encadrement (garde d'enfants)                        | 16.33   | 14.17   | 21.43  |
| Personnel des services de soutien à domicile                                      | 11.00   | 13.15   | 18.09  |
| Intervenantes d'urgence (maisons de transition)                                   | 13.37   | 13.40   | 18.97  |
| Travailleuses d'approche (maisons de transition)                                  | 19.20   | 13.81   | 20.29  |
| Travailleuses de soutien (maisons de transition)                                  | 15.64   | 13.43   | 19.06  |
| Intervenantes auprès des enfants (maisons de transition)                          | 13.85   | 13.40   | 18.97  |

## Projet de leadership des femmes dans le secteur communautaire

Nous avons reçu une subvention de Condition féminine Canada pour un Projet de leadership des femmes dans le secteur communautaire qui a débuté en avril 2011 et s'est terminé en mars 2013. Trois sessions ont été offertes. Chacune débutait par un atelier suivi de quatre rencontres de « mentorat horizontal », c'est-à-dire une forme de mentorat où chaque participante est à la fois apprenante et mentor. Les sujets abordés comprenaient :

augmenter l'influence des femmes en position de leadership dans le secteur communautaire, faire reconnaître la valeur des emplois reliés aux soins et services sociaux et participer à l'élaboration de politiques



**Participant au projet de leadership avec la coordonnatrice, Rachel LeBlanc (droite), à Fredericton, le 1<sup>er</sup> octobre 2012.**

publiques. 50 femmes de 40 organismes différents ont participé. Rachel LeBlanc et Sophie Doucette ont coordonné le projet tour à tour en 2012-2013.

L'évaluation externe du projet de mentorat par une équipe de l'Université de Moncton, sous la direction de Lise Savoie, permet de formuler les constats suivants :

- les femmes étaient au fait des obstacles à leur leadership, toutefois elles ont compris que ces obstacles n'étaient pas des obstacles individuels inhérents à l'histoire de travail de chacune, mais des obstacles collectifs rencontrés par la majorité des femmes dans le secteur communautaire ;
- les femmes ont pris conscience de la nature et de l'importance de ces obstacles dans leur parcours comme leaders ;
- le projet a créé un espace permettant aux femmes de partager leurs défis, leurs préoccupations et leurs stratégies d'avenir ;
- les femmes ont constaté l'importance du réseautage pour développer un discours commun et des stratégies d'action commune dans le développement de leur rôle de leader ;
- le projet a permis la mobilisation des femmes œuvrant dans le secteur communautaire. À cet effet, trois groupes poursuivront leurs travaux suite au projet ;
- une conséquence importante du projet est qu'initialement les femmes reconnaissaient l'influence des politiques sociales sur le fonctionnement de leur organisme, mais sentaient posséder peu de pouvoir pour les transformer. Après le projet, les femmes, sentent que de façon collective, elles ont la possibilité d'influencer les politiques sociales.



Pour la Coalition, le projet a permis de créer des liens avec des femmes du secteur communautaire et de mieux comprendre le contexte dans le lequel elles travaillent. C'est un secteur à forte prédominance féminine tant au niveau du personnel que dans les postes de leadership. C'est aussi un secteur où plusieurs emplois sont sous-payés dû au manque de ressources.

## Voix indépendante des femmes



**Manifestation silencieuse suite à l'annonce de l'élimination du Conseil consultatif sur la condition de la femme en 2011**

À la suite des protestations sur l'abolition du Conseil consultatif sur la condition de la femme, le gouvernement a organisé le sommet « Voix des femmes », les 4 et 5 novembre 2011 puis a formé un Groupe de travail qui avait comme mandat « d'assurer que les voix des femmes se font entendre en approfondissant les idées et les options proposées lors du sommet afin de fournir collectivement des options de structures pouvant atteindre cet objectif ». La directrice générale de la Coalition, Johanne Perron, y a participé. Au moment d'imprimer le rapport annuel, le gouvernement n'avait toujours pas annoncé la forme que prendrait la structure qui assurera la voix indépendante des femmes.

## CAMPAGNE DE FINANCEMENT

**Coprésidence :** Jeanne d'Arc Gaudet et David Hawkins. **Membres du comité de gestion de la campagne :** Jeanne d'Arc Gaudet, David Hawkins, Louise Imbeault, Paulette Sonier-Rioux, Vallie Stearns, Johanne Perron. **Membres du comité de sollicitation :** Jeanne d'Arc Gaudet, David Hawkins, Chantal Abord-Hugon, Louise Imbeault, Simone LeBlanc-Rainville, Roberte Léger, Johanne Perron, Lise Rodrigue, Paulette Sonier-Rioux. **Membres du comité des chaises de papier porcelaine :** Huberte Gautreau, Marie Ulmer, Annette Johnston, Johanne Perron.

Jeanne d'Arc Gaudet, professeure à l'Université de Moncton et militante de longue date pour les droits des femmes et les droits linguistiques, et David Hawkins, bien connu pour son expertise au sein des communications, marketing et des relations publiques, ont coprésidé la troisième campagne annuelle de financement de la Coalition. Le thème de cette année était « L'équité salariale... ça commence avec toi ! » Le lancement a eu lieu à Moncton, le 31 octobre 2012.

Nous avons poursuivi notre partenariat avec l'artiste céramiste Marie Ulmer et continué à vendre les petites chaises sculptées en papier porcelaine qui faisaient partie de son exposition «Présence d'absence» en 2006-2007.

Au total, la campagne a permis d'amasser environ 73 000 \$, grâce au travail extraordinaire des bénévoles et à la générosité des syndicats, des communautés religieuses et de plus de 200 donatrices et donateurs. Nous avons amassé environ 8 000 \$ de plus que l'an dernier et presque atteint notre objectif de 75 000 \$. Nous avons aussi augmenté de 50 le nombre de dons individuels.

Pour assurer une plus grande efficacité de la Coalition, il sera nécessaire d'augmenter notre objectif et de développer davantage le nombre de donatrices et donateurs à l'extérieur du Grand Moncton et parmi nos membres anglophones.



**David Hawkins (g.) et Jeanne d'Arc Gaudet (dr.) ont co-présidé la campagne de financement 2012-2013.**

## COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

### Sensibilisation des politiciens et politiciennes

La Coalition organise des rencontres avec des personnes clés de chaque parti politique afin de discuter de l'équité salariale. L'objectif est de les informer de l'évolution du dossier et d'obtenir leur appui pour l'adoption d'une loi pour le secteur privé.

## Médias

Pendant l'année fiscale 2012-2013, la Coalition a émis neuf communiqués de presse et deux lettres d'opinion du lecteur et un commentaire. La Coalition pour l'équité salariale et/ou l'équité salariale ont fait l'objet d'au moins 140 mentions dans les médias. L'équité salariale a été abordée dans différents contextes, dont la Journée internationale de la femme, la campagne de collecte de fonds, les consultations pré-budgétaires de 2013, la demande d'un rapport d'étape sur l'application de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* et la méthodologie d'équité salariale utilisée dans les garderies, les soins à domicile, les résidences communautaires et les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale.

## Réseaux sociaux, site Internet et bulletin d'information

La Coalition est très active dans les médias sociaux. Environ 300 personnes suivent la page Facebook de la Coalition et environ 125 personnes nous suivent sur « Twitter ». Pendant l'année fiscale 2012-2013, notre site Internet a reçu encore plus de visiteurs que l'année précédente avec un record de 793 visiteurs différents en un seul mois. Nous avons publié deux bulletins d'information et continuons à communiquer avec nos membres par courriel de façon régulière.

## Présentations

Pendant l'année fiscale 2012-2013, la Coalition a fait 13 présentations sur l'équité salariale qui ont rejoint 640 personnes, dont environ 14% avaient moins de 35 ans. Nous remercions les bénévoles qui ont fait des présentations : Elizabeth Blaney, Enid Egers, Huberte Gautreau, Wendy Johnston, Anne Robichaud, Monique Robichaud, Shelley Robichaud, Vallie Stearns, Gail Taylor.

## Projet de livre

**Comité :** *Huberte Gautreau (présidente), Louise Aucoin, Raymond Léger, Rosella Melanson, Marie-Thérèse Seguin, Lise Thibodeau*

Un comité est en train de rédiger un livre sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick en collaboration avec les Éditions Perce-Neige. Il s'agira d'une collection de textes abordant l'équité salariale sous différents angles. Une première ébauche est présentement chez l'éditeur. Le livre devrait être en vente au début de l'année 2014.

---

## COMITÉS DE GESTION

**Le Comité de stratégie (politique)** est composé de Vallie Stearns, Louise Aucoin, Elizabeth Blaney et Roberte Léger. Le mandat de ce comité est de « maintenir ouvertes les voies de communication entre le gouvernement et la Coalition afin de mieux connaître ses positions et ses intentions et lui faire sentir le soutien du public en faveur de l'équité salariale ».

Cette année, le comité a produit le document « Commentaires sur les résultats du programme d'équité salariale du gouvernement du Nouveau-Brunswick dans les secteurs non légiférés », en réponse aux rapports sur l'équité salariale dans les services de garde à l'enfance, les soins à domicile et les maisons de transition. Il a organisé quelques rencontres avec la ministre Blais afin d'assurer un suivi à ce sujet et discuter de collaboration possible. Le comité a aussi décidé

des messages publics de la Coalition ainsi que de l'action politique nécessaire pour le secteur public.

**Le Comité de stratégie de collecte de fonds** est composé de Vallie Stearns, Louise Aucoin, Elizabeth Blaney, Roberte Léger et Tamara Polchies. Le Comité de stratégie de collecte de fonds a comme mandat de proposer au c.a. une stratégie de 5 ans pour la collecte de fonds de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick puis l'implanter. Cette année, il a rencontré des représentants de deux compagnies privées spécialisées dans la collecte de fonds et a conclu qu'il était plus efficace de continuer à gérer les campagnes de financement à l'interne. Il recommande de créer une fondation afin de pouvoir offrir des reçus pour fins d'impôt.

**Le Comité de statuts, règlements, politiques et procédures** est composé de Tamara Polchies, Elizabeth Blaney et Carol Lynn Gamblin. Il a révisé la politique financière et proposé un changement aux statuts et règlements.

**Le Comité de nomination** est composé de Denyse Mazerolle, Louise Aucoin et Roberte Léger. Il s'est assuré de présenter des candidatures à chacun des postes vacants cette année.

**Le Comité d'évaluation des risques** était composé d'Elizabeth Blaney et Tamara Polchies. Il a révisé la police d'assurance de la Coalition.

**Le Comité de contrat et d'évaluation de la directrice générale** est composé de Vallie Stearns, Louise Aucoin, Elizabeth Blaney et Roberte Léger. Le comité a évalué la directrice générale et proposera le renouvellement de son contrat lors de la prochaine réunion du c.a.



---

## ACTIVITÉS RÉGIONALES

### Comité régional de Fredericton

**Présidente :** Tracy Glynn

**Membres :** Elizabeth Blaney, Michelle Lafrance, Tracy Glynn, Joan McFarland, Maureen Michaud

#### Faits saillants

Le comité de Fredericton continue d'ajouter de nouvelles personnes à sa liste d'envoi de courriels, y compris ceux et celles qui ont manifesté un intérêt à y participer de façon active. Elles incluent : Danielle Savoie du SCFP, Matthew Hayes, professeur de sociologie à l'Université St. Thomas, Ayesha Ali, porte-parole du Parti vert sur les questions féminines, Alex Bailey, du Conseil du travail de la région de Fredericton, Megan Glenwright et Kelsey Nevers, toutes deux étudiantes en travail social à l'Université St. Thomas, et Teresa Floyd.

Le comité a tenu deux rencontres, une en juillet, et l'autre en mars. À la rencontre de juillet, Vallie Stearns et Elizabeth Blaney nous ont présenté une mise à jour sur l'avancement de l'équité salariale dans le secteur public. Nous avons discuté de stratégies de financement possibles. À la rencontre de mars, Johanne Perron et Vallie Stearns nous ont fait une présentation sur le nouveau budget provincial, qui ne contenait pas de détails au sujet de l'équité salariale. Elles ont

fait part de leurs préoccupations au sujet des méthodes utilisées pour évaluer l'équité salariale pour les travailleuses du secteur public et de la lenteur de l'avancement du dossier dans le secteur privé. Le comité envisage de faire du travail de sensibilisation en vue des élections provinciales de 2014.

Wendy Robbins a fait une présentation sur l'équité salariale à la consultation prébudgétaire à Fredericton en février. Jo-Anne Elder a fait une présentation sur l'équité salariale dans le cadre du cours de Marilee Reimer sur les études féministes et de genre à l'Université Saint-Thomas le 13 février.



**G. à dr.: Joan McFarland, Vallie Stearns, Tracy Glynn et Ayesha Ali à une réunion du comité de Fredericton, en mars 2013.**

Cinema Politica Fredericton a présenté le film « *Status Quo: The Unfinished Business of Feminism in Canada* » à un auditoire d'environ 100 personnes un soir de tempête à l'université en mars. Le film abordait la question de l'équité salariale et Tracy a fait une présentation pour inciter les gens présents à devenir membres de la Coalition. Deux étudiantes de travail social se sont inscrites. Plusieurs membres du comité étaient présent.e.s.

Johanne a fait une demande pour obtenir des stagiaires du département de travail social de l'Université St. Thomas à l'automne 2013. Les stagiaires travailleront avec Johanne. Elizabeth et Tracy agiront à titre de personnes contact au niveau local.

## Comité régional du Grand Moncton

**Présidente du comité :** Janice Gray

**Membres:** Janice Gray, Pauline Abel, Jessica Haché, Anne Boisvert

### Activités

Le comité de Moncton a organisé un kiosque d'information sur l'équité salariale au salon « Communautés en santé » organisé par le Club de femmes professionnelles et d'affaires du Sud-Est, le 21 octobre 2012, à Shediac. Le but du salon était de promouvoir les femmes en affaires et d'explorer le concept de communautés saines dans une perspective holistique. Le comité a également tenu un kiosque lors du Congrès du Syndicat des infirmières et des infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB), du 22 au 24 octobre à Moncton. Avec l'aide des membres du SIINB, la Coalition a amassé des fonds en faisant le tirage de bijoux offerts par Lydia Jaillet.

Le comité a organisé une série de présentations qui ont été données dans différentes classes à l'Université de Moncton. Johanne a parlé à des étudiantes et étudiants en travail social, en administration et en sciences politiques. Un des professeurs lui a même demandé à revenir et parler avec des étudiant(e)s inscrit(e)s dans une classe plus avancée en administration. En décembre, pour souligner la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, Janice Gray a rédigé une lettre à l'éditeur illustrant le lien entre iniquité salariale et la violence contre les femmes. La lettre a paru dans le *Telegraph Journal*, l'*Acadie Nouvelle* et le *Times & Transcript*.

Le comité de Moncton, en collaboration avec d'autres organismes locaux, a aussi aidé à organiser et à promouvoir le dîner du 8 mars pour célébrer la Journée internationale de la femme.

---

## NOS PARTENAIRES

Nous tenons à remercier nos partenaires dans l'action au cours de la dernière année :

- Club des femmes de carrières du Sud-Est du N.-B.
- Congrès du travail du Canada, région de l'Atlantique
- Conseil du travail de Moncton et région
- Front commun pour la justice sociale du Nouveau-Brunswick
- Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
- Syndicat canadien de la fonction publique du Nouveau-Brunswick
- Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
- Syndicats des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick

La Coalition est membre du Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB) et le RFNB fait partie de la Coalition. Le RFNB est un regroupement à pour mission de faire valoir les intérêts des femmes francophones du Nouveau-Brunswick dans toute leur diversité, de faire de l'action politique revendicatrice et de se mobiliser pour la défense et la promotion des droits des femmes, à partir d'une analyse féministe, tout en assurant leur participation citoyenne.

Les principales actions réalisées par le RFNB au cours de la dernière année comprennent:

- participer à des actions concertées auprès du public et du gouvernement provincial afin d'obtenir un nouveau mécanisme qui assurerait une voix indépendante des femmes, suite à l'abolition du Conseil consultatif sur la condition de la femme ;
- promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la communauté acadienne ;
- offrir de la formation aux femmes pour augmenter leur représentation dans les médias ;
- organiser le Sommet des femmes du Congrès mondial acadien (17 au 19 août 2014) ;
- inciter le gouvernement provincial à tenir compte des besoins des femmes dans l'élaboration du budget provincial et des politiques publiques.

### Front commun pour la justice sociale

La Coalition fait partie du Front commun pour la justice sociale. Le Front commun pour la justice sociale milite pour construire au Nouveau-Brunswick une société plus humaine, basée sur le respect de la dignité de tous et de toutes et sans pauvreté.

Les quatre priorités du Front commun sont :

- des barèmes d'aide au revenu plus élevé et un droit d'appel
- un programme d'assurance-emploi décent.
- des normes d'emploi décentes
- l'équité salariale dans le secteur privé et le secteur publique.

Ses principales activités durant la dernière année comprenaient la promotion de l'augmentation des taux d'assistance sociale, la promotion d'un impôt progressif sur le revenu pour contrer le déficit et la lutte contre les récentes réformes de l'assurance chômage.

---

## ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers de 2012-2013 ont été révisés par Louise Belliveau, C.A. Au 28 février 2013, le montant en banque était de 11 044 \$ et les dépôts à terme étaient de 27 006 \$. Les trois prochaines pages en présentent un extrait. Le document complet est disponible sur demande au bureau de la Coalition.

**COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DU NOUVEAU-BRUNSWICK INC.  
NEW BRUNSWICK COALITION FOR PAY EQUITY INC.**

**RAPPORT DE MISSION D'EXAMEN**

À la direction de la  
**Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick Inc.**

J'ai procédé à l'examen du bilan de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick Inc. au 28 février 2013 ainsi que des états des résultats, des actifs nets et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. Mon examen a été réalisé conformément aux normes d'examen généralement reconnues du Canada et a donc consisté essentiellement en demandes d'informations, procédures analytiques et entretiens portant sur les informations qui m'ont été fournies par la société.

Un examen ne constitue pas un audit et, par conséquent, je n'exprime pas une opinion d'audit sur ces états financiers.

Au cours de mon examen, je n'ai rien relevé qui me porte à croire que ces états financiers ne sont pas conformes, dans tous leurs aspects significatifs, aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Le 14 mai 2013  
Dieppe, Nouveau-Brunswick



Louise Belliveau, CA, Corporation Professionnelle

**REVIEW ENGAGEMENT REPORT**

To the Directors of the  
**New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc.**

I have reviewed the balance sheet of the New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc. as at February 28, 2013 and the statements of income, net assets and cash flows for the year then ended. My review was made in accordance with Canadian generally accepted standards for review engagements and accordingly consisted primarily of inquiry, analytical procedures and discussion related to information supplied to me by the company.

A review does not constitute an audit and consequently I do not express an audit opinion on these financial statements.

Based on my review nothing has come to my attention that causes me to believe that these financial statements are not, in all material respects, in accordance with Canadian accounting standards for not-for-profit organizations.

May 14, 2013  
Dieppe New Brunswick



Louise Belliveau, CA, Professional Corporation

1

*Louise Belliveau, C.A., Corporation Professionnelle*  
Dieppe, NB

**COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DU NOUVEAU-BRUNSWICK INC.  
NEW BRUNSWICK COALITION FOR PAY EQUITY INC.**

**BILAN  
(Non audité)  
LE 28 FÉVRIER 2013**

**BALANCE SHEET  
(Unaudited)  
AS AT FEBRUARY 28, 2013**

|                                  | <u>2013</u>      | <u>2012</u>      |                                |
|----------------------------------|------------------|------------------|--------------------------------|
| <b>ACTIF</b>                     |                  |                  | <b>ASSETS</b>                  |
| <b>ACTIF À COURT TERME</b>       |                  |                  | <b>CURRENT</b>                 |
| Encaisse                         | \$ 15,044        | \$ 1,041         | Cash                           |
| Dépôts à terme                   | 27,006           | 42,000           | Term deposit                   |
| Comptes à recevoir               | 2,572            | 5,000            | Accounts receivable            |
| TVH à recevoir                   | 1,252            | 4,023            | HST receivable                 |
| Frais payées d'avance            | <u>523</u>       | <u>338</u>       | Prepaid expenses               |
|                                  | <u>\$ 46,397</u> | <u>\$ 52,402</u> |                                |
| <br>                             |                  |                  |                                |
| <b>PASSIF</b>                    |                  |                  | <b>LIABILITIES</b>             |
| <b>PASSIF À COURT TERME</b>      |                  |                  | <b>CURRENT</b>                 |
| Comptes à payer                  | \$ 4,101         | \$ 5,757         | Accounts payable               |
| Remises gouvernementales à payer | 1,832            | -                | Government remittances payable |
| Subventions reportées (note 3)   | <u>-</u>         | <u>19,458</u>    | Deferred revenue (Note 3)      |
|                                  | <u>5,933</u>     | <u>25,215</u>    |                                |
| <br>                             |                  |                  |                                |
| <b>ACTIFS NETS</b>               |                  |                  | <b>NET ASSETS</b>              |
| Actifs nets non affectés         | 27,764           | 27,187           | Unrestricted Net Assets        |
| Actifs nets affectés             | <u>12,700</u>    | <u>-</u>         | Restricted Net Assets          |
|                                  | <u>40,464</u>    | <u>27,187</u>    |                                |
|                                  | <u>\$ 46,397</u> | <u>\$ 52,402</u> |                                |

AU NOM DU CONSEIL:

APPROVED ON BEHALF OF THE BOARD:

Administrateur \_\_\_\_\_ Director

Administrateur \_\_\_\_\_ Director

2

*Louise Belliveau, C.A., Corporation Professionnelle*  
436 rue Champlain Street, Dieppe, NB E1A 1P3 (506) 383-4169

**COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DU NOUVEAU-BRUNSWICK INC.  
NEW BRUNSWICK COALITION FOR PAY EQUITY INC.**

**ÉTAT DES RÉSULTATS ET DES ACTIFS NETS  
(Non audité)  
POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 28 FÉVRIER 2013**

**INCOME STATEMENT AND NET ASSETS  
(Unaudited)  
FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 28, 2013**

|   | Fonds de<br>fonctionnement / réserve /<br>General Fund Reserve Fund |                  | 2013<br>Total    | 2012<br>Total     |
|---|---|------------------|------------------|-------------------|
| <b>REVENUS</b>  |   |                  |                  |                   |
| Subventions:  |   |                  |                  |                   |
| Condition féminine Canada   | \$ 97,567   | \$ -             | \$ 97,567        | \$ 70,542         |
| PlACEMENT CARRIÈRE - ÉTÉ  | 3,880   | -                | 3,880            | 5,055             |
| SEED  | 5,885   | -                | 5,885            | 6,740             |
| Autres  | -   | -                | -                | 5,000             |
| Dons  | -   | 71,359           | 71,359           | 57,064            |
| Revenu - Levée de fonds   | -   | 8,165            | 8,165            | 6,745             |
| Frais d'adhésion des membres  | 340   | -                | 340              | 665               |
| Intérêts  | 224   | -                | 224              | 171               |
| Divers  | 3,139   | -                | 3,139            | 6,813             |
|   | <u>111,035</u>  | <u>79,524</u>    | <u>190,559</u>   | <u>158,795</u>    |
| <b>DÉPENSES</b>   |   |                  |                  |                   |
| Salaires et avantages sociaux   | 104,102   | -                | 104,102          | 96,572            |
| Achats - Levée de fonds   | -   | 4,523            | 4,523            | 2,795             |
| Assurance   | 433   | -                | 433              | 113               |
| Évaluation de projet  | 9,355   | -                | 9,355            | 4,800             |
| Fournitures de bureau et papeterie  | 5,384   | -                | 5,384            | 5,823             |
| Frais de voyages et d'hébergement   | 17,298  | -                | 17,298           | 18,089            |
| Frais divers  | 571   | -                | 571              | 242               |
| Logiciels d'ordinateur  | -   | -                | -                | 1,287             |
| Loyer   | 8,500   | -                | 8,500            | 7,191             |
| Publicité et promotion  | 3,522   | -                | 3,522            | 3,365             |
| Réparations et entretien  | 453   | -                | 453              | 642               |
| Services professionnels   | 9,827   | -                | 9,827            | 5,079             |
| Télécommunications  | 3,358   | -                | 3,358            | 3,452             |
| Traduction  | 9,956   | -                | 9,956            | 14,655            |
|   | <u>172,759</u>  | <u>4,523</u>     | <u>177,282</u>   | <u>164,105</u>    |
| <b>EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES<br/>(DÉPENSES SUR LES REVENUS)</b> | <b>(61,724)</b>   | <b>75,001</b>    | <b>\$ 13,277</b> | <b>\$ (5,310)</b> |
| <b>ACTIFS NETS, début de l'exercice</b>                                     | <b>27,187</b>   | <b>-</b>         | <b>27,187</b>    | <b>32,497</b>     |
| Virements interfonds (note 4)   | 62,301  | (62,301)         | -                | -                 |
| <b>ACTIFS NETS, fin de l'exercice</b>                                       | <b>\$ 27,764</b>  | <b>\$ 12,700</b> | <b>\$ 40,464</b> | <b>\$ 27,187</b>  |

**GROSS REVENUE**

Grants:  
Status of Women Canada  
Summer Career Placement  
SEED  
Other  
Donations  
Fundraising revenue  
Membership fees  
Interest  
Other

**EXPENSES**

Salaries and benefits  
Purchases - Fundraising  
Insurance  
Project evaluation  
Office supplies and expenses  
Travel and accommodations  
Other  
Computer software  
Rent  
Advertising and promotion  
Repairs and maintenance  
Professional fees  
Telecommunications  
Translation

**EXCESS OF REVENUE OVER EXPENSES  
(EXPENSES OVER REVENUE)**

NET ASSETS, beginning of year  
Interfund transfers (note 4)  
NET ASSETS, end of year

3

*Louise Belliveau, C.A., Corporation Professionnelle*  
Dieppe, NB

## MEMBRES

En date du 30 avril 2013, la Coalition comptait un total d'environ 800 membres individuel.le.s et 84 organismes membres. Nos membres organisationnels sont :

1. Alliance étudiante du N.-B.
2. Annabel Gay Women's Institute
3. Association acadienne des artistes professionnel.le.s du Nouveau-Brunswick
4. Association de soutien à domicile Nouveau-Brunswick
5. Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton
6. Association des bibliothécaires, professeures et professeurs retraités de l'Université de Moncton
7. Association des employés de l'Université de Moncton
8. Association francophone des aînés du Nouveau-Brunswick
9. Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick
10. Association francophone des établissements de soins spéciaux du Nouveau-Brunswick.
11. Association des juristes d'expression française du Nouveau-Brunswick
12. Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Moncton
13. Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick
14. Association francophone des parents du Nouveau-Brunswick
15. Association of University of New Brunswick Teachers
16. Association pour l'intégration communautaire (Grand-Sault)
17. Atelier des Copains Co-op Ltée
18. Ateliers Hirondelles
19. Bakery, Confectionary and Tobacco Workers and Grain Millers International Union, local 406
20. Business and Professional Women's Club of Greater Moncton
21. Carrefour pour femmes
22. Centenary Queen Square United Church
23. Centre de développement de l'enfant
24. Centre d'urgence pour femmes de la Miramichi Inc.
25. Coalition des services de garde à l'enfance du Nouveau-Brunswick
26. Congrès du travail du Canada
27. Conseil des syndicats des foyers de soin du Nouveau-Brunswick
28. Conseil du travail de Bathurst et région
29. Conseil du travail de Fredericton et région
30. Conseil du travail de la Péninsule acadienne
31. Conseil du travail de Miramichi et région
32. Conseil du travail de Moncton et région
33. Conseil du travail de Restigouche et région
34. Conseil du travail de Saint-Jean et région
35. Conseil du travail d'Edmundston et région
36. Dames d'Acadie de Dieppe
37. Dames d'Acadie de Moncton
38. Écllosion Inc.
39. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Fredericton
40. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Kent
41. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Moncton
42. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Saint John
43. Fédération d'alphabétisation du Nouveau-Brunswick
44. Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick
45. Fédération des étudiants et étudiantes de Centre universitaire de Moncton
46. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Nouveau-Brunswick
47. Femmes acadiennes et francophones de Caraquet
48. Femmes acadiennes et francophones de Bertrand
49. Femmes acadiennes et francophones de Bouctouche
50. Femmes acadiennes et francophones de Cocagne
51. Femmes acadiennes et francophones de Lamèque
52. Femmes acadiennes et francophones de Shippagan
53. Filles de Marie-de-l'Assomption
54. Front commun pour la justice sociale
55. Institut féminin de Grande-Digue
56. Institut féminin de Rivière du Portage
57. Maison de passage
58. Moncton Regional Learning Council
59. NB Media Co-op
60. NB Rebelles-Fredericton
61. NB Voices of Women for Peace
62. Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
63. Religieuses de Notre-Dame-du-Sacré-Coeur
64. Services à la famille Népisiguit
65. SERFNB- Cercle Alcide-F.-Leblanc
66. Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick
67. Société des enseignantes et enseignants retraités francophones du Nouveau-Brunswick
68. Stimulation à l'enfance
69. Support aux parents uniques
70. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
71. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 506
72. Syndicat canadien de la fonction publique, Bureau régional des Maritimes
73. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2116
74. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 813
75. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1159
76. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2745-3
77. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4598
78. Syndicat canadien de la fonction publique du Nouveau-Brunswick
79. Syndicat canadien des travailleuses et travailleurs des postes
80. Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
81. Syndicat des infirmières et des infirmiers du N.-B.
82. Union des municipalités du Nouveau-Brunswick
83. Urban Core Support Network
84. YWCA de Moncton