

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

**Rapport annuel
2013-2014**



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

coalitio@nb.sympatico.ca

info@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 2013-2014

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE	4
MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE.....	5
QUI SOMMES-NOUS?.....	6
CONSEIL D'ADMINISTRATION	6
BÉNÉVOLES.....	6
EMPLOYÉES.....	6
ÉTUDIANT.E.S	6
NOS ORIENTATIONS STRATÉGIQUES.....	7
NOS DOSSIERS	7
SUR LE PLAN POLITIQUE	10
VOIX INDÉPENDANTE DES FEMMES	12
CAMPAGNE DE FINANCEMENT.....	13
COMMUNICATION ET SENSIBILISATION	14
COMITÉS DE GESTION	15
ACTIVITÉS RÉGIONALES.....	16
NOS PARTENAIRES	17
ÉTATS FINANCIERS.....	19
MEMBRES.....	20
DONATRICES ET DONATEURS	21



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Salutations à vous qui nous appuyez moralement et financièrement, à nos membres, notre personnel et notre grand nombre de bénévoles.

Cette année, le travail de la Coalition pour l'équité salariale a été dominé par des questions de méthodologie – comment la valeur et la rémunération des emplois devraient-elles être mesurées et comparées, et à quelle vitesse? Comme les programmes d'équité salariale ont été lentement implantés dans les secteurs public et parapublic cette année, la question brûlante demeure : est-ce que les méthodes utilisées vont éliminer la discrimination à l'égard des femmes au Nouveau-Brunswick?

Dans le secteur public, la mise en œuvre de l'équité salariale prend du retard. Suite à un délai de deux ans, le gouvernement a seulement terminé le processus pour 3 des 9 unités de négociation. De plus, le Bureau de l'équité salariale n'a pas fourni d'information sur les emplois non-syndiqués, ni sur les sociétés d'État. Nous continuons d'espérer que justice différée ne signifiera pas justice refusée : peut-être que les dispositions de maintien de l'équité salariale de la Loi de 2009 sur l'équité salariale – ainsi que les règlements encore à venir – s'avèreront efficaces pour améliorer l'équité salariale et la maintenir une fois atteinte.

Dans le secteur privé, il y a eu du nouveau pour les quatre secteurs ciblés (services de garde d'enfants, maisons de transition pour femmes victimes de violence conjugale, soutien à domicile et résidences communautaires). En particulier, le personnel des services de soutien à domicile ont reçu leur premier chèque d'équité salariale pour l'année 2012-2013. L'augmentation calculée par le gouvernement est de 2,15\$ l'heure, portant le salaire moyen de 11 \$ à 13,15\$ l'heure. Réparti sur cinq ans, sans ajustements pour l'inflation, cela signifie 0,43\$ l'heure pour 2012-2013, montant qui a été réduit de 0,06\$ pour compenser les charges additionnelles de l'employeur (retenues sur les salaires). Par conséquent, leur ajustement de salaire a été réduit à 0,37\$/heure. Ces résultats décourageants ont incité la Coalition à étudier la méthodologie utilisée. En plus de notre mémoire "Commentaires sur les résultats du programme d'équité salariale du gouvernement du Nouveau-Brunswick dans les secteurs non légiférés", qui se trouve sur notre site web, nous tiendrons un atelier le 13 juin afin d'approfondir notre compréhension de la méthodologie utilisée pour atteindre l'équité salariale. Un large éventail d'universitaires, militant.e.s, travailleuses, employeurs, représentant.e.s gouvernementaux et autres expert.e.s ont été invités et notre but est de clarifier quels seraient les éléments d'une méthodologie équitable, non discriminatoire, rationnelle et impartiale.

Du côté positif, après avoir intégré certains de nos commentaires, le gouvernement a récemment publié ses résultats pour le secteur des résidences communautaires et ceux-ci étaient plus élevés. Nous espérons que la collaboration entre le gouvernement et la communauté continuera d'apporter des améliorations aux travailleuses du Nouveau-Brunswick.

Cette année est une année électorale. Les cinq partis politiques développent leurs positions sur l'équité salariale au moment où j'écris ces mots. Nos bénévoles se préparent à parler à plusieurs candidats et candidates pour s'assurer qu'ils comprennent ce que signifie l'équité salariale pour la population néo-brunswickoise. Je vous encourage à donner un sens à l'idée de "démocratie participative" et à prendre un peu de temps cet été et au début de l'automne afin de faire connaître votre opinion.

Encore une fois, un chaleureux merci aux centaines de personnes ainsi qu'à nos organisations communautaires, syndicales et religieuses qui rendent l'équité salariale possible. Ensemble nous pouvons assurer la justice pour les nombreuses personnes qui travaillent dans les secteurs d'emplois à prédominance féminine de notre économie.

Vallie Stearns



MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Amies et amis de l'équité salariale,

C'est le temps de faire le point sur nos accomplissements pour mieux planifier les prochaines étapes. La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick s'adapte constamment à la scène politique provinciale et fédérale, mais une chose ne change pas : elle continue à revendiquer une bonne loi pour assurer l'équité salariale partout au Nouveau-Brunswick.

Sur le long chemin vers notre but, nous aiguïsons nos connaissances sur l'équité salariale et sur la structure du marché du travail au Nouveau-Brunswick. Au besoin, nous consultons des expertes et des experts. Cette année, nous avons fait appel à Ruth Rose, économiste et experte en matière d'équité salariale, et Lise Savoie, professeure de travail social à l'Université de Moncton. Ruth Rose a confirmé que la méthodologie du gouvernement pour les milieux sans comparateurs masculins comportait des erreurs importantes au niveau de la définition des postes et des salaires associés aux emplois à prédominance masculine. Quant à Lise Savoie, elle a apporté une meilleure compréhension du secteur communautaire et du parcours de vie des femmes qui y occupent un poste de leadership.

Nous avons aussi partagé notre propre expertise. Nous avons offert 21 présentations au cours de l'année, partagé nos messages dans les médias traditionnels et utilisé de plus en plus efficacement les médias sociaux. L'une de nos plus grandes difficultés demeure de rejoindre les travailleuses elles-mêmes, surtout dans les milieux de travail sans comparateurs masculins. Nous pouvons compter sur une bonne relation avec les représentantes syndicales de certains groupes de travailleuses, mais le secteur des soins de proximité est peu syndiqué, ce qui contribue à garder les salaires bas et à perpétuer l'iniquité salariale. Par contre, nous échangeons de plus en plus d'information avec les associations d'employeurs de ce secteur, car ils voient l'intérêt de l'équité salariale pour recruter et garder leur personnel mais dépendent souvent de subventions trop basses pour offrir des salaires adéquats.

Du côté du secteur public, l'application de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* tarde toujours. Un rapport détaillé nous a été promis il y a déjà un an mais nous n'avons aucune information sur l'évolution de ce rapport jusqu'ici.

Maintenant, les élections provinciales s'en viennent. L'application de l'équité salariale exige d'abord et avant tout une réelle volonté politique d'améliorer la situation des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine. C'est alors seulement que le gouvernement utilisera une méthodologie efficace.

Nous avons donc déjà commencé à interpeler tous les partis politiques afin de connaître leurs intentions en matière d'équité salariale. Il est clair qu'il faut exiger un plus grand engagement des grands partis politiques pour une loi pour le secteur privé et pour appliquer la Loi de 2009 sur l'équité salariale, tout en finançant l'équité salariale dans les agences privées offrant des services de proximités.

Alors, cet été, parlez d'équité salariale aux candidats et candidates que vous rencontrerez ! Vous contribuerez à l'égalité et à la justice sociale. Chaque geste compte !

Merci de votre appui continu,

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 :	Vacant (Francine Babineau pour quelques mois)
Représentante Sud-Est :	Denise M. Savoie
Représentante Centre :	Sharon Crabb
Représentante Sud-Ouest :	Carol Lynn Gamblin
Représentante Nord-Ouest :	Denyse Mazerolle
Représentante autochtone :	Tamara Polchies
Directrice générale :	Johanne Perron
Observatrices :	Odette Robichaud, Syndicat canadien de la fonction publique du N.-B. Eliette Lebreton, Syndicat du Nouveau-Brunswick Nancy Arseneau, 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 nos comités 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
Employées d'été 2014 (étudiantes): Cindy Chiasson, Émilie Pelletier, Marie-Gabrielle Gagnon

ÉTUDIANT.E.S

La Coalition a eu la chance d'accueillir deux stagiaires en travail social de St-Thomas University, Ashley Bradley et Sarah Ann MacPhail, de septembre à décembre 2013 ainsi qu'une stagiaire de l'École de travail social de l'Université de Moncton de janvier à avril 2014, Chloé Boudreau.

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 2013-2014 :

1. Une meilleure loi pour le secteur public, incluant une Commission de l'équité salariale indépendante et une meilleure méthodologie.
2. Une bonne loi pour le secteur privé, incluant une Commission de l'équité salariale indépendante, une bonne méthodologie et une meilleure méthodologie pour les milieux de travail où il n'y a pas de comparateur masculin.
3. Une plus grande compréhension de l'importance de l'équité salariale dans le public.
4. Un plus grand nombre de membres et une plus grande participation régionale.
5. Un financement suffisant et stable pour atteindre nos buts et objectifs.

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.

Le gouvernement accuse un an de retard dans l'application de la Loi de 2009 sur l'équité salariale, laquelle s'applique au secteur public. Les descriptions de poste, les évaluations et comparaisons devaient être complétées en avril 2012. À date, seulement trois unités de négociation ont complété ce processus. Le personnel non syndiqué n'a pas encore débuté le processus. La Ministre Blais a affirmé que les ajustements d'équité salariale, lorsqu'applicables, seraient rétroactifs à avril 2012.

La Coalition a 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.

Selon le gouvernement, deux obstacles expliquent ce retard:

- Le manque de personnel au ministère des Ressources humaines, ce qui entraîne l'annulation de réunions et des retards;
- Le manque de collaboration des employés qui occupent des postes de prédominance masculine quand vient le temps de répondre aux questionnaires.

Fait étonnant, ceci ne s'est pas produit au Québec ou en Ontario. Aucune information n'est disponible au sujet des Corporations de la Couronne, également couvertes par la Loi de 2009 sur l'équité salariale. La Coalition continue à demander au Bureau de l'équité salariale de publier un rapport public sur le processus à ce jour.

Groupe	Pas encore entamé	Processus en cours	Évaluations en cours	Évaluations complétées	Comparateur masculin évalué	Iniquités (oui/non)
Personnel médical et de laboratoire				*	*	non
Sténographes judiciaires				*	*	
Soutien admin. Partie II				*	*	
Enseignant(e)s	*					
Soutien professionnel Partie II		*				
Infirmier(ère)s				*	*	oui
Infirmier(ère)s surveillant(e)s				*	*	non
Paramédical		*				
Professionnels spécialisés en soins de santé		*				

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

Rappel historique

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.



1. Soutien à domicile

Le ministère de Développement social conclut plusieurs contrats avec des agences de soutien à domicile, mais les services des agences ne se limitent pas à ces contrats. Dans le cas des contrats avec Développement social, les agences de soutien à domicile sont tenues de payer 11 \$ l'heure à leurs employées depuis 2011. Cependant, selon la méthodologie d'équité salariale du gouvernement, ces travailleuses devraient gagner 13,15\$. Ces ajustements seraient étalés sur cinq ans. Mais les travailleuses de soutien à domicile ont eu une mauvaise surprise lorsqu'elles ont reçu leur paiement rétroactif d'équité salariale pour 2012-2013. Elles s'attendaient à un cinquième de l'ajustement (soit 0,43 \$ pour les heures travaillées d'avril 2012 à mars 2013). Or, elles n'ont reçu que 0,37 \$ l'heure tandis que 0.06 \$ a été remis aux employeurs pour couvrir leurs contributions à l'assurance-emploi, à la pension et à la paie de vacances. Le gouvernement a confirmé qu'au cours de la période de 5 ans, le plein ajustement atteindra 2,15 \$ l'heure.

La Coalition a partagé ses préoccupations avec la Ministre responsable de l'Égalité des femmes, Marie-Claude Blais, et a diffusé un communiqué de presse, soutenant que c'est le gouvernement qui devrait couvrir les coûts additionnels de la paie, et non les travailleuses.

La Coalition a tenu une conférence de presse le 29 novembre 2013 pour exiger le plein cinquième des rajustements d'équité salariale de 2012-2013 et l'accélération des autres versements pour les travailleuses de soutien à domicile.

Récemment, le gouvernement a décidé d'ajouter un paiement d'ajustement d'équité salariale pour les travailleuses de soutien à domicile, portant ainsi l'ajustement horaire total pour l'année 2013-2014 à 0,92\$. De plus, le ministère du Développement social augmentera le salaire de base des travailleuses de 0,25\$ l'heure en octobre 2014. Cette mesure n'affectera en rien les ajustements d'équité salariale qui devraient atteindre un total de 2,15\$ l'heure au-dessus du salaire de base en 2016-2017.

2. Résidences communautaires

Le 11 décembre 2013, la Coalition a organisé une conférence de presse pour demander les résultats du programme d'équité salariale pour les résidences communautaires.

Les travailleuses des résidences communautaires ont finalement obtenu leurs résultats en mars 2014. Ceux-ci sont meilleurs que ceux des trois secteurs qui ont précédé (services de garde, soutien à domicile et maisons de transition pour femmes victimes de violence conjugale) mais pas encore au niveau de l'équité salariale.

En effet, les salaires ajustés seront de 14,80 \$ à 14,92\$ l'heure pour les fournisseur.e.s de soins directs et de 16,06 \$ à 16,18 \$ pour les superviseur.e.s / fournisseur.e.s de soins directs comparativement à des taux allant de 12,52 \$ à 14,17 \$ l'heure pour les trois autres secteurs mentionnés ci-haut. Les paiements seront rétroactifs au mois d'avril 2013.

Qu'est-ce qui explique cette différence? L'une des recommandations de la Coalition a été prise en considération, soit d'utiliser le salaire moyen le plus récent pour les comparateurs masculins.

Cependant, d'autres problèmes demeurent avec la façon de déterminer le salaire équitable dans les milieux de travail sans comparateurs masculins et de verser les ajustements. Sans corriger ces problèmes, on ne peut pas dire que l'on a atteint l'équité salariale. La Coalition continue de presser le gouvernement d'améliorer sa méthodologie.

3. Le personnel des maisons de transition et des services de garde à l'enfance

Concernant le personnel des maisons de transition, le gouvernement a déjà distribué le plein ajustement d'équité salariale à ces travailleuses, étant donné que l'ajustement était très bas. On s'attend à ce que le gouvernement annualise l'ajustement. Finalement, les éducatrices en service de garde ont reçu un cinquième de leur ajustement à l'été 2013.

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. C'est pourquoi elle a retenu les services de Ruth Rose, économiste et spécialiste de l'équité salariale du Québec pour préparer une analyse indépendante de la méthodologie utilisée par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

La Coalition a aussi tenu un atelier sur la méthodologie pour les milieux de travail sans emplois à prédominance masculine le 13 juin 2014. Les objectifs étaient d'améliorer les connaissances locales sur les méthodologies disponibles, d'améliorer la méthodologie au Nouveau-Brunswick et développer une expertise locale concernant les méthodologies d'équité salariale.

Les démarches de la Coalition vise à corriger les éléments qui ont causé les bas résultats des programmes d'équité salariale pour le personnel de services de garde à l'enfance, de soutien à domicile et des maisons de transition, tels que:

- l'exclusion des salaires des postes à prédominance masculine syndiqués, ce qui a diminué les salaires de comparaison;
- le fait que le salaire du contre-maître (un comparateur masculin) ait été établi en proportion avec celui du préposé à l'entretien (autre comparateur masculin) plutôt que par le marché du travail.

SUR LE PLAN POLITIQUE

La Coalition célèbre la semaine internationale des femmes

Un brunch et une table ronde ayant pour thème « L'égalité pour les femmes, c'est le progrès pour toutes et tous » se sont déroulés au Delta Beauséjour le 8 mars dernier pour souligner la semaine internationale des femmes. Les chefs et représentants des quatre partis provinciaux étaient présents et un échange sur des questions importantes pour les femmes, dont l'équité salariale, a eu lieu. Cette activité fut organisée par la Coalition et le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick en collaboration avec le Club des femmes de carrière du Sud-Est et le Conseil du travail de Moncton et région.

Voici ce que les représentants avaient à dire sur les plans de leur parti politique concernant l'équité salariale:

- *Martine Coulombe*, députée progressiste-conservatrice, a déclaré que son gouvernement travaille sur l'équité salariale dans le secteur public et le secteur privé. Il aura bientôt réglé les salaires des 4 groupes du secteur privé et est déterminé à travailler avec le secteur privé.
- *Brian Gallant*, chef du Parti libéral, a dit qu'il est logique que le gouvernement demande à tous ses fournisseurs de services afin de s'assurer qu'ils ont l'équité salariale au sein de leur personnel. Il a également dit que le gouvernement doit améliorer la méthodologie de l'équité salariale et financer le Bureau de l'équité salariale, qui supervise l'application de la Loi sur l'équité salariale de 2009.

- *Dominic Cardy*, chef du NPD, a déclaré que s'il était élu, son gouvernement mettrait en œuvre l'équité salariale par étapes. Il va d'abord mettre en œuvre la législation en vigueur pour le secteur public. Ensuite, il travaillera en collaboration avec la Coalition, le secteur privé et les autres parties prenantes à élargir la législation sur l'équité salariale pour le secteur privé à la fin de son premier mandat.
- *David Coon*, chef du Parti vert, a déclaré que son parti avait inclus la législation sur l'équité salariale pour le secteur privé dans sa plateforme en 2010 et qu'elle en fera partie à nouveau dans sa prochaine plateforme, basée sur les résultats tirés du secteur public.



Ainsi, seul le NPD et le Parti vert ont appuyé la législation sur l'équité salariale pour le secteur privé. Notre objectif : que tous les partis politiques le font lors de la prochaine élection!

Résolutions sur l'équité salariale au Congrès libéral

Lors du Congrès sur les politiques du Parti libéral provincial, le 26 avril dernier, les résolutions suivantes ont été adoptées :

- Il est résolu qu'un gouvernement libéral améliore la méthodologie utilisée pour déterminer les ajustements d'équité salariale, y compris les descriptions de travail précises et les données de salaire, fondées sur le marché.
- Il est également résolu qu'un gouvernement libéral utilise les politiques d'approvisionnement et de subventions pour promouvoir l'équité salariale dans le secteur privé en exigeant que les entreprises qui souhaitent faire des affaires avec le gouvernement aient établi l'équité salariale au sein de leur entreprise.

Il faut noter que ceci ne constitue pas encore la plate-forme électorale, mais c'est un pas dans la bonne direction. La Coalition pour l'équité salariale continuera ses efforts pour que le Parti libéral et les autres partis politiques s'engagent davantage et appuient une loi pour le secteur privé.

Le Plan d'inclusion économique et sociale de 2014-2019 recommande "l'adoption de dispositions législatives plus inclusives sur l'équité salariale".

La Coalition a participé activement aux consultations sur l'inclusion économique et sociale. Le plan qui a été rendu public appuie, timidement, une loi pour le secteur privé :

Recommandation 15. « Envisager la création d'une législation plus exhaustive sur l'équité salariale »

« Le Nouveau-Brunswick a adopté la Loi sur l'équité salariale, qui fait en sorte que les personnes qui travaillent dans la fonction publique reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale ou équivalente. Il faut étudier la possibilité d'appliquer la Loi également au secteur privé, plus particulièrement, aux entreprises avec lesquelles le gouvernement a une entente de services. Il serait ainsi possible de reconnaître à sa juste valeur la contribution des femmes au milieu de travail, ayant du même coup une incidence importante sur leur inclusion économique et sociale. Il faut également étudier la possibilité de créer une commission indépendante et neutre chargée de la promotion et du respect de l'équité salariale afin de voir au respect et à l'évolution de la Loi.» (p.17, Extraits du Plan d'inclusion économique et sociale 2014-2019)

VOIX INDÉPENDANTE DES FEMMES

À la suite des protestations sur l'abolition du Conseil consultatif sur la condition de la femme, le gouvernement a mis sur pied le forum de concertation Les voix des femmes. Les membres du Forum conseilleront le gouvernement provincial sur des questions qui intéressent les femmes et sensibiliseront le grand public à certains enjeux. Il s'agit d'une structure indépendante, formée principalement d'organismes. Il dispose d'un budget de 200 000 \$ pour 2014-2015, beaucoup moins élevé que le budget du défunt Conseil consultatif sur la condition de la femme. Les premiers enjeux : obtenir un financement suffisant et assurer l'indépendance du forum.

La ministre de l'Égalité des femmes, Marie-Claude Blais, a annoncé la composition de ce forum le 13 février 2014. La Coalition en fera partie et c'est Louise Aucoin, notre vice-présidente francophone, qui sera notre représentante.

Lors de sa première réunion, le 29 mars dernier, le forum de concertation Les voix des femmes a élu ses deux premières co-présidentes, Phylomène Zangio et Kim Nash-McKinley. Voici la liste complète des personnes et organismes qui y siègeront :

- Noëlla Richard;
- Kim Nash-McKinley;
- Phylomène Zangio;
- Kyla LaPointe;
- Paulette Sonier Rioux;
- Stéphanie Beaulieu;
- YWCA de Moncton;
- Urban Core Support Network;
- Sussex Committee for the Prevention of Family Violence;
- Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick;
- Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick;
- Centre Muriel McQueen Fergusson pour la recherche sur la violence familiale;
- Women's Studies Interdisciplinary Program;
- Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Fredericton;
- Association des CBDC du Nouveau-Brunswick/Initiative Femmes en affaires.



CAMPAGNE DE FINANCEMENT

Coprésidentes : Wendy Robbins & Anne-Marie Gammon. **Membres du comité de sollicitation francophone:** Chantal Abord-Hugon, Rachelle Diotte, Jeanne d'Arc Gaudet, Huberte Gautreau, Louise Imbeault, Simone Leblanc-Rainville, Marie-Linda Lord, Isabelle McKee-Allain, Paulette Sonier Rioux. **Membres du comité de sollicitation anglophone:** Sharon Crabb, Linda Dempsey-Nicholson, Myrna Gunter, Matthew Hayes, Raymond Léger, Ruth Lindsay, Cynthia Urquhart.

Wendy Robbins, professeure à l'Université du Nouveau-Brunswick, et Anne-Marie Gammon, conseillère de la ville de Bathurst, ont coprésidé la quatrième campagne annuelle de financement de la Coalition sous le thème « L'équité salariale... J'y crois. Je donne! ». Les lancements ont eu lieu le 28 octobre 2013 à Moncton, ainsi qu'à Fredericton, le 30 octobre 2013.

Au total, la campagne a permis d'amasser 85 000 \$, 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 10 000 \$ de plus que l'an dernier et presque atteint notre objectif de 90 000 \$. Nous avons aussi augmenté de 40 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 notre réseau de donatrices et donateurs à l'extérieur du Grand Moncton.



Coprésidentes : Wendy Robbins et Anne-Marie Gammon

COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Médias

Pendant l'année fiscale 2013-2014, la Coalition a émis 12 communiqués de presse et deux lettres d'opinion du lecteur. Les sujets abordés varient, on parle entre autres de la nomination de la Coalition au forum Les voix des femmes, de l'équité salariale dans les résidences communautaires et le plan de pauvreté. La Coalition pour l'équité salariale et/ou l'équité salariale ont fait l'objet d'au moins 108 mentions dans les médias. L'équité salariale a été abordée dans différents contextes, dont la Journée internationale de la femme (table ronde avec les quatre partis politiques), le forum Les voix des femmes, la campagne de collecte de fonds, 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 ainsi que les délais dans les ajustements qui se rapportent à ces groupes.

Réseaux sociaux, site Internet et bulletin d'information

La Coalition est très active dans les médias sociaux. Environ 470 personnes suivent la page Facebook de la Coalition et environ 240 personnes nous suivent sur « Twitter ». Notre site Internet demeure aussi très actif. Nous avons publié cinq bulletins d'information et continuons à communiquer avec nos membres par courriel de façon régulière.

Présentations

Pendant l'année fiscale 2013-2014, la Coalition a fait 21 présentations sur l'équité salariale qui ont rejoint 950 personnes. En plus de la directrice générale, nous remercions les bénévoles qui ont fait des présentations : Elizabeth Blaney, Lee Chalmers, Sharon Crabb, Huberte Gautreau, Tracy Glynn, Odette Robichaud, Romana Sehic, Vallie Stearns, Fiona Williams, Phylomène Zanghio.

Projet de livre

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

Un comité a terminé 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. Le livre devrait être en vente en septembre 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 ».

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 à long terme pour la collecte de fonds de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick. Cette année, il a appuyé la recherche par une étudiante de droit et consulté une spécialiste dans le domaine pour évaluer si l'obtention d'un numéro de charité est une option possible et viable pour la Coalition.

Le Comité de statuts, règlements, politiques et procédures est composé de Tamara Polchies, Elizabeth Blaney et Carol Lynn Gamblin. Il a révisé les 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 renouvelé son contrat.

ACTIVITÉS RÉGIONALES

Comité régional de Fredericton

Présidente : Tracy Glynn

Membres : Elizabeth Blaney, Sharon Crabb, Tracy Glynn, Matthew Hayes, Michelle Lafrance, Joan McFarland, Maureen Michaud, Kelsey Nevers, Wendy Robbins, Romana Sehic, Cynthia Urquhart

Activités :

**La Coalition pour l'équité salariale a eu une présence à la Journée pique-nique lors de la Fête du travail dans le parc Wilmot à Fredericton. Pour mettre en évidence la façon dont l'iniquité salariale contribue à l'écart salarial, le comité de Fredericton a vendu des petits gâteaux à 0,88\$ pour les femmes et à 1 \$ pour les hommes. Des dépliants portant sur l'équité salariale ont été distribués.



**Les membres de la Coalition pour l'équité salariale et le Conseil du travail du district de Fredericton ont été amenés des arachides au premier ministre, David Alward, et aux députés par une journée très froide de décembre avant Noël. Un message était rattaché à l'arachide : « Joyeux Noël! Cette saison. Donne-nous l'équité salariale. Nous ne voulons pas travailler pour des cacahuètes! »

**« *Du pain et des roses* » avec le groupe Alex Bailey Swing Band. Une célébration de la semaine internationale des femmes et une activité de financement pour la Coalition pour l'équité salariale ont eu lieu le jeudi, 13 mars, de 19h à 21h, à Connexion ARC. Des travailleuses ont parlé de leurs espoirs d'équité salariale. Cette activité a permis d'amasser la somme de 1233,25\$. Cette activité a été organisée et appuyée par le comité de Fredericton de la Coalition pour l'équité salariale, Connexion ARC, Fredericton Industrial Workers of the World (IWW), Fredericton and District Labour Council, the Canadian Federation of University Women (CFUW) Fredericton Chapter, Voice of Women Fredericton & PSAC Local 60350.

**Les membres du comité de Fredericton ont participé, en mars dernier, à la publication du rapport sur l'équité salariale du gouvernement pour les travailleurs des résidences communautaires et des foyers de groupe.

**Le comité de Fredericton s'est rencontré à quelques reprises afin de se mettre à jour sur le statut de l'équité salariale dans les secteurs public et privé, pour discuter de la collecte de fonds et des activités de sensibilisation. Le Comité est en train de planifier un forum avec tous les

candidats portant sur les problématiques touchant les femmes. Il aurait lieu au début de Septembre, après la fête du Travail.

Comité régional du Grand Moncton

Présidente du comité : Janice Gray

Membres: Janice Gray, Denise M. Savoie

Activités

**À l'automne, le comité a organisé une rencontre avec le député progressiste-conservateur de Riverview, Bruce Fitch.

**Le comité est en restructuration et est à la recherche de nouvelles membres désirant s'impliquer pour l'équité salariale.

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 ;
- inciter les journalistes francophones de la province à augmenter la représentation des femmes dans leurs reportages d'actualité ;
- 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 des politiques publiques et du budget provincial.

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 pendant 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 2013-2014 ont été révisés par un comité de bénévoles, soit Denise M. Savoie, Isabelle McKee-Allain et Simone LeBlanc-Rainville, étant donné que le budget était de moins de 150 000 \$. (Voir la page suivante).

RAPPORT DU COMITÉ D'EXAMEN FINANCIER
POUR L'ANNÉE TERMINÉE LE 28 FÉVRIER 2014

REPORT OF THE FINANCIAL REVIEW COMMITTEE
FOR THE YEAR ENDING FEBRUARY 28TH, 2014

Nous, soussignés, avons examiné les livres et archives de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, Inc. pour l'année financière se terminant le 28 février 2014 et les avons trouvés en ordre et exacts, sauf les exceptions suivants : (Vos commentaires s.v.p. Si tout est bien, ne rien écrire.)

We, the undersigned, have examined the books and records of the New Brunswick Coalition for Pay Equity, Inc., for the financial year ending February 28th 2014, and have found everything in order and correct with the following exceptions: (Make comments. If everything is in order and correct, no comment necessary.)

Membres du comité de vérification financière :
Members of the financial audit committee: -

S. Muu-Allain
Denise M. Suro
A. K. Ce

Les membres du comité de vérification financière doivent rédiger et signer le présent rapport en 2 copies. Un exemplaire doit être au siège social de la Coalition et le second à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier, pour être présenté à la prochaine assemblée générale annuelle de la Coalition.

Two copies of this report shall be prepared and signed by the members of the financial audit committee. One copy is to be left at the head office of the Coalition and the second one is to be left with Secretary-Treasurer, to be presented at the next Coalition's annual general meeting.

Article 11.2 Examen

La Coalition fait faire un examen de ses états financiers tous les ans par une personne reconnue par l'Institut canadien des comptables agréés ou un comité de trois (3) personnes compétentes en comptabilité, nommées par l'Assemblée générale annuelle. Si le budget annuel de la Coalition dépasse 150 000 \$, la Coalition doit obligatoirement faire faire l'examen de ses états financiers par une personne reconnue par l'Institut canadien des comptables agréés.

Article 11.2 Review

The Coalition shall have its financial statements reviewed every year by a person recognized by the Canadian Institute of Chartered Accountants or a committee of three (3) persons proficient in accounting appointed by the annual general meeting. If the Coalition's annual budget is in excess of \$150,000, it shall be required to have its financial statements reviewed by a person recognized by the Canadian Institute of Chartered Accountants.



**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 2014**

	2014	2013
REVENUS		
Subventions:		
Condition féminine Canada	4 892	97 567
Placement carrière - été	3 097	3 880
SEED	7 107	5 885
Autres		
Dons	90 007	71 359
Revenus - Levée de fonds	1 680	8 165
Frais d'adhésion des membres	295	340
Intérêts	35	224
Divers	1 839	3 139
	108 952	190 559

DÉPENSES

Salaires et avantages sociaux	75 415	104 102
Achats - Levée de fonds	700	4 523
Assurance	380	433
Évaluation de projet	1 845	9 355
Fournitures de bureau et papeterie	4 734	5 384
Frais de voyages et d'hébergement	11 057	17 298
Frais divers	601	571
Logiciels d'ordinateur		
Loyer	9 388	8 500
Publicité et promotion	2 556	3 522
Réparations et entretien	573	453
Services professionnels	6 146	9 827
Télécommunications	2 821	3 358
Traductions	4 603	9 956
	120 819	177 282

**EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES
DÉPENSES**

(DÉPENSES SUR LES REVENUS)	-11 867	13 277
ACTIFS NETS , début de l'exercice	40 464	27 187
ACTIFS NETS , fin de l'exercice	28 597	40 464

**INCOME STATEMENT AND NET
ASSETS**

(Unaudited)

**FOR THE YEAR ENDED
FEBRUARY 28, 2014**

GROSS REVENUE

Grant:
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 accomodations
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
NET ASSETS , end of year



**COALITION POUR L'EQUITE SALARIALE DU NOUVEAU-BRUNSWICK INC.
BILAN EN DATE DU 28/02/2014**

ACTIF

Actif à court terme		
Petite caisse	2260	
Caisse pop Beauséjour – part sociale	100	
Compte chèques Banque nationale	9302,32	
Caisse pop Beauséjour	<u>3323,13</u>	
Encaisse		14985,45
À recevoir	<u>3140,89</u>	
Recevables		3140,89
Achats pré-payés		<u>285</u>
Total actif court-terme		<u>18411,34</u>
TOTAL ACTIF		<u><u>18411,34</u></u>

PASSIF À COURT TERME

Passif à court-terme		
Comptes payables		<u>2514,61</u>
Passif à court-terme		<u>2514,61</u>
TOTAL DU PASSIF À COURT TERME		<u>2514,61</u>

ACTIFS NETS

Bénéfices non répartis cumulés		27764,32
Bénéfices courants		<u>-11867,59</u>

TOTAL DES ACTIFS NETS		<u>15896,73</u>
------------------------------	--	-----------------

PASSIF ET ACTIFS NETS		<u><u>18411,34</u></u>
------------------------------	--	------------------------

En date du 30 avril 2014, la Coalition comptait un total d'environ 1000 membres individuel.le.s et 87 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 des juristes d'expression française du Nouveau-Brunswick
9. Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick
10. Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Moncton
11. Association francophone des aînés du Nouveau-Brunswick
12. Association francophone des établissements de soins spéciaux du Nouveau-Brunswick
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 Hironnelles
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. Centre de développement de l'enfant
23. Centre de ressources pour les familles des militaires de Gagetown
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. Conseil provincial des sociétés culturelles
37. Conseil pour le développement de l'alphabétisme et des compétences des adultes Nouveau-Brunswick
38. Dames d'Acadie de Dieppe
39. Écllosion Inc.
40. Famille et petite enfance francophone Sud inc.
41. Family and Early Childhood Anglophone East Inc.
42. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Fredericton
43. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Kent
44. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Moncton
45. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Saint John
46. Fédération des citoyen(ne)s aîné(e)s du Nouveau-Brunswick
47. Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick
48. Fédération des étudiants et étudiantes de Centre universitaire de Moncton
49. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Nouveau-Brunswick
50. Femmes acadiennes et francophones de Caraquet
51. Femmes acadiennes et francophones de Bertrand
52. Femmes acadiennes et francophones de Bouctouche
53. Femmes acadiennes et francophones de Cocagne
54. Femmes acadiennes et francophones de Lamèque
55. Femmes acadiennes et francophones de Shippagan
56. Filles de Marie-de-l'Assomption
57. Foyers de la jeunesse de Moncton Inc.
58. Front commun pour la justice sociale
59. Institut féminin de Grande-Digue
60. Institut féminin de Rivière du Portage
61. Liberty Lane Inc.
62. Maison de passage
63. Moncton Regional Learning Council
64. NB Media Co-op
65. NB Special Care Home Association
66. NB Voices of Women for Peace
67. Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
68. Religieuses de Notre-Dame-du-Sacré-Coeur
69. Réseau d'inclusion communautaire Péninsule acadienne
70. Services à la famille Népisiguit
71. SERFNB- Cercle Alcide-F.-Leblanc
72. Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick
73. Société des enseignantes et enseignants retraités francophones du Nouveau-Brunswick
74. Support aux parents uniques
75. Syndicat canadien de la fonction publique, Bureau régional des Maritimes
76. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2116
77. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 813
78. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1159
79. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2745-3
80. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4598
81. Syndicat canadien de la fonction publique du Nouveau-Brunswick
82. Syndicat canadien des travailleuses et travailleurs des postes
83. Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
84. Syndicat des infirmières et des infirmiers du N.-B.
85. Union des municipalités du Nouveau-Brunswick
86. Urban Core Support Network
87. YWCA de Moncton



Pay Equity:
It's only fair. Donate today.

2013-2014
Fundraising Campaign



L'équité salariale:
J'y crois. Je donne!

Campagne de financement
2013-2014

*Avec l'aide de nos membres, notre 4^e campagne de financement annuelle
« L'équité salariale : J'y crois. Je donne ! » nous a permis d'amasser un total de 85 000\$ en 2013-2014.
Aux individus, communautés religieuses, syndicats et organismes qui ont généreusement
contribué à notre campagne : mille mercis !*

*With the help of our members, we raised a total of \$85,000 through our 4th annual
Fundraising campaign "Pay Equity: It's only fair. Donate today!" in 2013-2014.
To the individuals, religious groups, unions and organizations that have
generously contributed to our campaign: many thanks!*

ORGANISMES VISIONNAIRES / VISIONARY ORGANIZATIONS

(\$5,000 or more / ou plus)



Filles de Marie-de-l'Assomption



New Brunswick
Nurses Union

Syndicat des
infirmières et infirmiers
du Nouveau-Brunswick



ORGANISMES BÂTISSEURS / TRAILBLAZER ORGANIZATIONS

(\$1,000 to / à \$4,999)

Caisses populaires acadiennes
Public Service Alliance of Canada - Atlantic Region / Alliance de la fonction publique du Canada - Région
atlantique
Saint John & District Labour Council / Conseil du travail de Saint-Jean et région
United Food and Commercial Workers (UFCW) / TUAC

ORGANISMES AMIS / FRIEND ORGANIZATIONS

(\$500 to / à \$999)

Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton
Association des enseignantes et enseignants francophones du Nouveau-Brunswick
Association of University of New Brunswick Teachers
CUPE, local 1252, N.B. Council of Hospital Unions
CUPE, local 1418 / SCFP, section locale 1418
CUPE, local 1840 / SCFP, section locale 1840
New Brunswick Teachers Association

Individus visionnaires / Visionary individuals (\$500 or more / ou plus)

Chantal Abord-Hugon	Ronald Fournier	Louise Imbeault	Lise Ouellette
Louise Aucoin	Anne-Marie Gammon	Roberte Léger	Johanne Perron
Lorraine Bourque	Huberte Gautreau	Marie-Linda Lord	Liane Roy
Sharon Crabb	David Hawkins	Marcelle Mersereau	Vallie Stearns

Individus bâtisseurs / Trailblazer individuals (\$250 to / à \$499)

Ronald Babin	Madeleine Delaney- LeBlanc	Lauraine Léger	Mylène Roy & Yves Gagnon
Michèle Caron	Richard Garceau	Isabelle McKee-Allain	Geneviève Bouchard & Jean Saint-Aubin
Pierre Cormier	Jula Hughes	Chadia Moghrabi	
Jody Dallaire & Eugène Leblanc	Simone LeBlanc-Rainville	Wendy Robbins	
		Lise Rodrigue	

Individus amis / Friend individuals (\$100 to / à \$249)

Greg Allain	Pierre Dion	Matthieu LeBlanc	Ginette Petitpas Taylor
Ghislaine & Fernand Arseneault	Catalina Ferrer	Rose-Marie LeBlanc	Noëlla Richard
Sylvie Arseneau	Ghislaine Foulem	Yolande LeBlanc	Jean-Guy Rioux
Anne-Marie Arseneault	Diane Fournier	Diane LeBreton	Serge Rousselle
Patricia Balcom	Carmen Gibbs	Lilianne Léger	Jocelyne Roy-Vienneau
Eliane Befekadu	Anne Godin	Viola Léger	Paulette Sadoway
Elizabeth Blaney	Hélène Hamel	Josée Lord	Anita Savoie Robichaud
Nathalie Brun	Kathryn Hamer-Edwards	Karen Love	Paulette Sonier Rioux
Michel Cardin	Matthew Hayes	Pamela Lynch	Anne Soucie
Marie-Andrée Charbonneau	Johanne Landry & Judith Begley	Monica Mallowan	Louise Tardif
Marianne Cormier	Serge Landry	Joan McFarland	Renée Turcotte
Suzanne Cyr	Rose-Hélène Lanteigne	Joanne McKee	Cynthia Urquhart
Jeanne d'Arc Gaudet	Monique Laplante	Mike & Winnie McKee	Phyllis Urquhart
Georgie Day	Anne-Marie & Alcide LeBlanc	Rosella Melanson	
		Jean-Marie Nadeau	
		Suzanne P. Doucet	

Individus sympathisants / Supporter individuals (\$25 to / à \$99)

Hélène Albert	Marie-Paule Foulem	Isabel Lanteigne	Terez Retfalvi
Raymonde Albert LeBlanc	Ghislaine Friesen	Dollard LeBlanc	Helene Robb & Elizabeth McLaughlin
Albertine Basque	Françoise Gagnon	Pierre LeBlanc	Edith Robichaud
Gisèle Beaulieu	Corinne Gallant	Susan LeBlanc	Gertrude Robichaud
Sébastien Bezeau	Yvette Gauthier	Robert LeMoignan	Régina Robichaud
Pier Bouchard	Odile Gauvin-Mallet	Ruth Lindsay	Therese Roy
Angela Bourgeois	Yvon Godin	Rose-Marie Losier-Cool	Sonia Roy
Lina Bourgeois	Alice Guérette-Breau	Carol Lynn Gamblin	Marie-Noëlle Ryan
Claudette Bradshaw	Francine Helmy	Marguerite Maillet	Georgine & Eldred Savoie
Denise Caron Bélanger	Nisk Imbeault	Pierrette Mallet	Christiane St-Pierre
Dina Chiasson	Iris Imbeault	Rose-Marie Mallet- Robichaud	Marcelle St-Pierre
Jacqueline Collette	Wendy Johnston	Marie-Paule Massiera	Gail Taylor
Aline Cormier	Lorraine Julien	Judy McPhail	Robert Thibault
Auréa Cormier	Sylvia Kasparian	Mary Mesheau	Fay Tidd
Gilberte Couturier-LeBlanc	Linda Kealey	Aline Nardini	Sharon P. Tompson
Lucille Dalcourt	Gretchen Kelbaugh	Marie-Jeanne Noël	Raphaëlle Valay-Nadeau
Rachelle Diotte	Cathy L. Rogers	Rose-May Poirier	
Marie-Anne Ferron	Michelle Lafrance	Roberta Pollock	
Évelyne Foex	Claudette Lajoie-Chiasson		

***Nous remercions les autres donatrices et donateurs!
Our sincere thanks to all other donors!***