

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

**Rapport annuel
2014-2015**



**Coalition pour l'équité salariale
Coalition for Pay Equity**

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

info@equite-equity.com

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 2014-2015

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE	1
MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE.....	2
QUI SOMMES-NOUS?.....	3
CONSEIL D'ADMINISTRATION	3
BÉNÉVOLES.....	3
EMPLOYÉES.....	4
ÉTUDIANT.E.S	4
NOS ORIENTATIONS STRATÉGIQUES.....	4
NOS DOSSIERS	4
SUR LE PLAN POLITIQUE	10
CAMPAGNE DE FINANCEMENT.....	11
SOUSSION DE PROJET	11
COMMUNICATION ET SENSIBILISATION	12
COMITÉS DE GESTION	13
ACTIVITÉS RÉGIONALES.....	13
NOS PARTENAIRES	15
ÉTATS FINANCIERS.....	16
MEMBRES.....	20
DONATRICES ET DONATEURS	21





MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Toujours en attente, toujours à l'œuvre pour l'équité salariale

Nous sommes en 2015 et celles qui attendent toujours pour l'équité salariale s'impatientent.

La plupart des travailleuses du secteur public touchées par la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* – c'est-à-dire la santé, l'éducation, la fonction publique et les sociétés de la Couronne – n'ont toujours pas reçu les ajustements salariaux qui devaient débiter en 2012.

Les personnes qui travaillent dans la prestation de soins dans le secteur privé, en dehors du champ d'application de la *Loi* et en particulier les « quatre groupes » soutien à domicile, résidences communautaires, services de garde à l'enfance et maisons de transition – sont aussi toujours en attente. Par exemple, les travailleuses de soutien à domicile sont passées d'un salaire horaire moyen de 11,00 \$ à 12,58 \$ en 2014-2015 – ce qui est bien loin du taux de 19,93 \$ estimé comme étant leur véritable salaire équitable par l'économiste Ruth Rose.

Le nouveau gouvernement libéral a été élu en promettant la création d'emplois et la croissance économique...ainsi que l'équité salariale. Au lieu de cela, il est résolu à couper dans les services publics. La soi-disant « Révision stratégique des programmes » concentre ses coups de ciseaux fiscaux sur la santé, l'éducation et les services sociaux, précisément dans les secteurs où de nombreuses femmes (et hommes) ont vraiment besoin d'équité salariale. Les seuls emplois qui verront des investissements provisoires afin de stimuler l'économie sont les emplois masculins en construction et travaux routiers.

De plus, ce gouvernement a donné toutes les indications possibles qu'il envisageait la privatisation de services publics, ce qui aurait des effets dévastateurs sur l'emploi et les salaires pour les femmes, comme cela en a été le cas dans toutes les juridictions et tous les pays qui l'ont essayé.

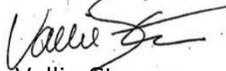
Voilà pourquoi la Coalition pour l'équité salariale a commencé à insister pour que les mesures « d'austérité » – à savoir, la restreinte fiscale ainsi que la réduction et la privatisation des services publics – soient scrutées à la loupe à partir d'une analyse inclusive selon le genre. Est-ce qu'elles ont un impact plus important sur les femmes que les hommes? Résultent-elles en moins d'emplois à temps plein permanents pour les femmes? Diminuent-elles les salaires des femmes au lieu de les augmenter?

Et que dire de la reprise économique promise? Même le Fonds monétaire international, qui proclamait autrefois les bénéfices de l'austérité, a récemment admis que les mesures d'austérité ne font qu'accroître l'iniquité salariale et le chômage – et que les grands perdants sont les travailleurs, les groupes racialisés et les femmes.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick devrait plutôt étendre la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* pour inclure les employeurs du secteur privé tels que les universités, les municipalités et les entreprises.

Après tout, l'équité salariale stimulerait l'économie. Saviez-vous qu'un dollar investi dans les services de garde à l'enfance augmente le produit intérieur brut de 1,50 \$ et que des études en Europe ont démontré que 1,00 € investi dans les services publics augmente l'économie de 1,2 à 1,7 €?

Demandez avec nous au gouvernement du Nouveau-Brunswick de faire une analyse inclusive selon le genre des mesures d'austérité et faites pression pour obtenir l'équité salariale pour tous les travailleurs dans les secteurs public ET privé ! Après tout, c'est une question de justice.


Vallie Stearns





MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Amies et amis de la Coalition,

Avec l'arrivée des Libéraux au pouvoir et d'une nouvelle sous-ministre adjointe à l'Égalité des femmes (Jocelyne Mills), l'année 2014-2015 en était une de transition chez les interlocuteurs de la Coalition. Cela signifie que nous devons rencontrer et informer les nouveaux preneurs de décision.

La première personne sur notre liste était le Premier ministre lui-même puisqu'il a pris le poste de ministre responsable de l'Égalité des femmes. Cela comporte ses avantages et ses désavantages. Il peut faire bouger les dossiers plus rapidement mais doit partager son temps avec plusieurs autres fonctions. Notre première rencontre aura lieu le 5 juin 2015.

Un autre enjeu qui a considérablement influencé le travail de la Coalition est l'intention du gouvernement provincial d'éliminer le déficit provincial le plus tôt possible. Faire progresser l'équité salariale dans un contexte de coupures est difficile. En fait, l'équité salariale et même la participation des femmes sur le marché du travail risquent de marquer un recul.

C'est donc un dossier que la Coalition suit de près. Nous avons amélioré nos connaissances en matière d'économie et de politique fiscale (dépenses et revenus du gouvernement) afin de participer activement au débat public sur la révision stratégique des programmes – un exercice dont l'objectif est de réduire les coûts et la main d'œuvre du secteur public. Nous avons incité nos membres à participer aux consultations publiques, nous avons pris parole dans les médias et nous avons travaillé avec d'autres organismes provinciaux pour proposer des alternatives aux coupures de services telles que l'augmentation des revenus gouvernementaux par l'impôt et les mesures favorisant l'emploi.

En même temps, nous avons poursuivi nos efforts d'éducation sur l'équité salariale en offrant une trentaine de présentations en 2014-2015, en participant activement sur les médias sociaux et traditionnels et en collaborant avec les travailleuses, les syndicats, les organismes communautaires et les associations d'employeurs.

Nous continuons à revendiquer une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé tout en surveillant la mise en œuvre de la Loi de 2009 sur l'équité salariale dans le secteur public et l'évolution de l'équité salariale dans les services de soins offerts dans le secteur privé et mandatés par le gouvernement.

La Coalition est fière du succès de sa cinquième campagne de financement, menée sous la présidence énergique de Paulette Sonier Rioux et de Sharon Crabb. Merci infiniment à nos donatrices et donateurs ! Il faudra poursuivre notre lancée l'an prochain et mieux rejoindre nos membres de l'extérieur du Sud-Est. La Coalition continue à chercher des subventions gouvernementales même si les possibilités sont limitées pour la défense des droits. Sa survie demeure une préoccupation.

Malgré sa situation financière précaire, la Coalition peut poursuivre son travail grâce à l'apport de ses membres et bénévoles, y compris la présidente, Vallie Stearns, et les membres du conseil d'administration. Je les remercie de tout cœur de consacrer leur temps et talents pour le bien de toutes les personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine au Nouveau-Brunswick. C'est un plaisir de faire partie d'un groupe aussi dynamique !

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, succédée de Carole Fournier
Secrétaire-trésorière :	Roberte Léger
Représentante Nord :	Thérèse Duguay
Représentante Kent-Miramichi :	Patrick Colford, succédé de Susie Proulx-Daigle
Représentante Sud-Est :	Denise M. Savoie
Représentante Capitale :	Sharon Crabb
Représentante Sud :	Carol Lynn Gamblin
Représentante Vallée du Haut-Saint-Jean :	Denyse Mazerolle
Représentante autochtone :	Tanna Pirie
Directrice générale :	Johanne Perron
Observatrices :	Odette Robichaud, Syndicat canadien de la fonction publique du Nouveau-Brunswick Eliette Lebreton, Syndicat du Nouveau-Brunswick Nancy Arseneau, Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick Sr Agnès Léger, Religieuses de Notre-Dame-du-Sacré-Cœur Sr Jacqueline Poirier, Filles de Marie-de-l'Assomption



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'avancement de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

Un merci spécial à nos traductrices bénévoles : Noëlla Richard, Élizabeth LeBlanc et Janice Gray.

EMPLOYÉES

Directrice générale : Johanne Perron

Employées d'été 2015 (étudiantes): Émilie Pelletier, Brenna Steele

STAGIAIRE

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 2015, Catherine Roy-Comeau.



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 2014-2015 :

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.
6. Un discours alternatif aux mesures d'austérité

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 le Bureau de l'Égalité des femmes dont la sous-ministre adjointe agit aussi à titre de directrice du Bureau de l'équité salariale.

La Loi prévoyait que les descriptions de poste, les évaluations et comparaisons soient complétées en avril 2012. Cependant, le Bureau de l'équité salariale a accordé des extensions à plusieurs groupes. Jusqu'ici, seulement trois unités de négociation ont complété ce processus. Le personnel non syndiqué n'a pas encore débuté le processus. Le tableau 1 indique l'étape atteinte par chaque groupe.

Selon le gouvernement, deux obstacles expliquent ce retard:

- la difficulté de coordonner les réunions des comités d'équité salariale;
- la difficulté de choisir une méthodologie acceptable tant pour l'employeur que pour les agents de négociation.

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 produire un rapport d'étape détaillant l'évolution du processus et la méthodologie suivie.

Tableau 1. Équité salariale dans la fonction publique : Étapes du processus d'équité salariale atteintes par chacun des groupes professionnels (mai 2015)

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

Notez : * des comparateurs masculins additionnels seront évalués

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.

Les exercices d'équité salariale réalisés ont donné des salaires dits « équitables » très faibles et même inférieurs au salaire moyen de plusieurs des catégories d'emplois évaluées. Les ajustements salariaux ont été étalés sur cinq ans. 2015-2016 est la quatrième de ces cinq années.

Analyse de la méthodologie du Nouveau-Brunswick

La Coalition pour l'équité salariale a voulu comprendre pourquoi les exercices d'équité salariale effectués par le gouvernement du Nouveau-Brunswick donnaient des résultats si décourageants. Elle a analysé la méthodologie utilisée et trouvé plusieurs erreurs.

Comme les milieux de travail des 4 secteurs sont des milieux sans emploi à prédominance masculine, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a développé sa propre méthodologie en s'inspirant de celle employée au Québec. Il a utilisé deux emplois fictifs - préposé à l'entretien et contremaître - comme emplois comparatifs. Cependant il a apporté des changements importants à la méthodologie du Québec, des changements qui ont eu pour effet de réduire le salaire des emplois à prédominance masculine, et conséquemment, celui des emplois à prédominance féminine qui y étaient comparés.

Les résultats de l'analyse de la Coalition ont été publiés dans *La Revue de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick* sous le titre « *The Government of New Brunswick's Pay Equity Program for Non-Legislated Sectors: A Just and Equitable Process?* » en septembre 2014.

Afin d'approfondir sa réflexion, la Coalition a décidé de retenir les services de Ruth Rose, économiste et experte en matière d'équité salariale, pour effectuer une analyse indépendante de la méthodologie utilisée par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.



Ruth Rose lors sa présence à l'Assemblée générale annuelle

Dans son rapport *L'équité salariale dans les services de proximité au Nouveau-Brunswick*, mis à jour en août 2014, Ruth Rose révèle des erreurs dans la définition des postes et des salaires associés aux emplois à prédominance masculine.

Voici les principales erreurs méthodologiques au Nouveau-Brunswick:

- **Préposé à l'entretien** : Excepté pour l'exercice des résidences communautaires, le salaire utilisé pour le préposé à l'entretien est loin en-dessous de celui indiqué dans *l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011*. Il a été établi d'après seulement 46 employeurs non-syndiqués. Les quatre salaires les plus élevés ont été rejetés, diminuant la moyenne. Le Nouveau-Brunswick utilisait donc un salaire de 11,86\$ pour le préposé à l'entretien en 2010. Selon Ruth Rose, le gouvernement aurait dû utiliser le salaire de 14,56 \$ l'heure en 2012 pour le préposé à l'entretien. Cette erreur a été corrigée pour l'exercice d'équité salariale des résidences communautaires.
- **Le ratio de 80%** : La proportion entre le salaire du contremaître et celui du préposé à l'entretien ne représente pas le marché. Le gouvernement a établi que le préposé gagnait 80% du salaire du contremaître alors que 60% est plus exact. En utilisant la proportion de 80%, on se retrouve avec un salaire beaucoup trop bas pour le contremaître. Ceci diminue le salaire des emplois à prédominance féminine.
- **Contremaître** : Les descriptions d'emploi du contremaître exagèrent les fonctions qu'il doit remplir, ce qui a pour conséquence de surévaluer l'emploi et de diminuer la valeur monétaire de chaque point attribué aux emplois à prédominance féminine.

Ruth Rose conclut que la méthodologie utilisée au Nouveau-Brunswick bloque l'accès à l'équité salariale plutôt que de l'encourager. Ses propres analyses donnent des résultats beaucoup plus réalistes (tableau 2).

Tableau 2 : Salaires horaires « justes » découlant des exercices d'équité salariale selon le gouvernement du Nouveau-Brunswick et le rapport de Ruth Rose.

	<i>Salaire (\$) jugé équitable selon le gouvernement</i>	<i>Salaire (\$) jugé équitable selon Ruth Rose</i>
Secteur de la garde d'enfants		
<i>Éducatrices administratrices</i>	14,17	24,27
<i>Éducatrices</i>	13,15	19,97
<i>Personnel de soutien</i>	12,52	17,33
<i>Préposé à l'entretien (comparateur masculin)</i>	11,86	14,56
<i>Contremaître (comparateur masculin)</i>	14,83	24,27
Secteur des services de soutien à domicile		
<i>Personnel des services de soutien à domicile</i>	13,15	19,93
<i>Préposé à l'entretien (comparateur masculin)</i>	11,86	14,56
<i>Contremaître (comparateur masculin)</i>	14,83	24,27
Secteur des maisons de transition		
<i>Intervenante d'urgence</i>	13,40	20,91
<i>Intervenante auprès des enfants</i>	13,40	20,91
<i>Travailleuse d'approche</i>	13,81	22,64
<i>Intervenante/Travailleuse de soutien</i>	13,43	21,03
<i>Préposé à l'entretien (comparateur masculin)</i>	11,86	14,56
<i>Contremaître (comparateur masculin)</i>	14,83	24,27
Secteur des résidences communautaires		
<i>Fournisseuse de soins directs auprès des adultes</i>	14,80	19,72
<i>Superviseuse/Fournisseuse de soins directs (adultes)</i>	16,06	23,88
<i>Fournisseuse de soins directs (enfants)</i>	14,92	20,11
<i>Superviseuse/Fournisseur de soins directs (enfants)</i>	16,18	24,27
<i>Préposé à l'entretien (comparateur masculin)</i>	13,24	14,56
<i>Contremaître (comparateur masculin)</i>	16,55	24,27

Une meilleure méthodologie pour de meilleurs résultats

La Coalition demande que le gouvernement révise sa méthodologie avec des experts et des organismes pro-égalité pour véritablement obtenir l'équité salariale. Entre temps, elle a mis sur pied un comité pour déterminer les éléments d'une méthodologie qui permettrait d'atteindre l'équité salariale dans les milieux de travail sans comparateur masculin. Ce comité est composé de Wendy Johnston, Vallie Stearns, Jula Hughes et Elizabeth Blaney.

Voix indépendante des femmes

Après avoir aboli le Conseil consultatif sur la condition de la femme au N.-B. et suite aux protestations du public et d'organismes dont la Coalition pour l'équité salariale, le gouvernement provincial a créé le Forum de concertation Les voix des femmes du Nouveau-Brunswick. Le Forum doit conseiller le gouvernement provincial sur des questions qui intéressent les femmes et sensibiliser le grand public aux enjeux qui touchent les femmes. Il s'agit d'une structure indépendante, formée principalement d'organismes.

Louise Aucoin y a représenté la Coalition pendant les premiers mois. Jody Dallaire l'a remplacée en janvier 2015 et partage la co-présidence du forum avec Jennifer Richard depuis avril 2015. Jody et Jennifer succèdent à Phylomène Zanghio et Kim Nash-McKinley qui ont mené le forum dans sa première année de fonctionnement – une tâche difficile dans tout organisme. Beth Lyons a récemment été embauchée comme première directrice générale du forum.



Coprésidentes : Jennifer Richard et Jody Dallaire

Plan 2014-2019 d'inclusion économique et sociale

La Société d'inclusion économique et sociale a répondu aux recommandations de la Coalition et inscrit l'objectif « envisager la création d'une législation plus exhaustive sur l'équité salariale » dans son plan quinquennal de 2014-2019. La SIES étudiera également la possibilité de mettre sur pied une Commission de l'équité salariale.

Leadership des femmes dans le secteur communautaire

Lise Savoie a conclu notre projet « Femmes et leadership dans le secteur communautaire » par un rapport de recherche « L'engagement social des femmes dans le secteur communautaire ». L'objectif de cette recherche était de « mieux comprendre la trajectoire d'engagement de femmes qui occupent un poste rémunéré dans le secteur bénévole et communautaire à but non lucratif. » Lise Savoie conclut que l'engagement social des femmes est difficilement dissociable de leur engagement personnel. Elle affirme que « que le genre et la structure du monde du travail (division sexuelle du travail) jouent un rôle important dans le secteur communautaire. Les femmes qui forment la majeure partie de la main d'œuvre sont peu reconnues pour le travail qu'elles font et ceci se reflète encore une fois, par une iniquité salariale et par une forme de dévalorisation symbolique.»

SUR LE PLAN POLITIQUE

Le gouvernement nouvellement élu et l'équité salariale

C'est le Premier ministre lui-même qui agira à titre de Ministre responsable de l'égalité des femmes. Ceci peut donner de l'importance et de la visibilité à l'égalité pour les femmes. On espère que ceci aboutira à des décisions rapides de la part du gouvernement dans les dossiers comme celui de l'équité salariale. Une première rencontre avec le Premier ministre devrait avoir lieu avant l'Assemblée générale annuelle 2015.

Rappelons que la plateforme électorale des Libéraux promettait des mesures importantes concernant l'équité salariale:

- améliorer la méthodologie utilisée pour mesurer l'iniquité salariale;
- exiger des organismes ayant plus de 50 employés qui font affaire avec le gouvernement par les processus d'approvisionnement ou en lien avec des programmes de financement qu'ils établissent des plans d'équité salariale; et
- assurer que la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* soit pleinement mise en œuvre dans tous les secteurs du gouvernement, y compris les sociétés de la Couronne.

Politique fiscale et austérité

La Coalition craint que les mesures d'austérité affectent la participation des femmes sur le marché du travail et l'équité salariale. Par mesures d'austérité, on entend des coupures de services et l'augmentation des taxes et impôts afin d'équilibrer le budget. Des études démontrent que les décisions fiscales du gouvernement provincial (dépenses et revenus) peuvent avoir un impact très différent sur les femmes et les hommes et que les femmes écopent davantage que les hommes lorsque les services sont coupés. De plus, plusieurs économistes soutiennent que les mesures d'austérité peuvent nuire à l'économie en temps de ralentissement économique, comme c'est le cas présentement au Nouveau-Brunswick.

C'est pourquoi la Coalition prend un rôle actif dans les consultations gouvernementales sur le budget et sur la révision stratégique des programmes. Elle demande à considérer l'équité salariale comme faisant partie de la solution et recommande que le gouvernement utilise une analyse inclusive selon le genre dans l'élaboration de son budget et au cours de la révision stratégique des programmes.

Nous avons soumis un mémoire exposant nos recommandations et invité nos membres à participer activement aux consultations pré-budgétaires de 2015-2016. La Coalition a aussi rédigé un commentaire sur le genre et le budget provincial, co-signé par le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick. Ce commentaire a été publié dans le Telegraph et l'Acadie nouvelle au printemps.

La directrice générale a représenté la Coalition lors d'une consultation organisée par Égalité des femmes le 23 avril 2015 afin d'examiner les moyens de rencontrer les cibles budgétaires du gouvernement. Elle a aussi participé au forum sur la révision stratégique des programmes en mai 2015.

La Coalition prend un rôle de leadership avec d'autres organismes afin de rassembler les organismes préoccupés par le discours d'austérité. La directrice générale a donné un exposé sur les différentes visions du rôle du gouvernement et des politiques fiscales dans l'économie lors d'un rassemblement d'organismes intéressés à travailler ensemble.

Finalement, le conseil d'administration a décidé d'axer son forum annuel sur l'équité salariale et l'austérité, démontrant l'importance de comprendre la relation entre ces deux enjeux.

CAMPAGNE DE FINANCEMENT

Coprésidentes : Paulette Sonier Rioux & Sharon Crabb. **Membres du comité de sollicitation francophone:** Chantal Abord-Hugon, Madeleine Delaney LeBlanc Louise Imbeault, Simone Leblanc-Rainville, Marie-Linda Lord, Isabelle McKee-Allain, Johanne Perron, Paulette Sonier Rioux. **Membres du comité de sollicitation de la région de la Capitale:** Sharon Crabb, Linda Dempsey-Nicholson, Suzanne Maltais. **Membres du comité de sollicitation de Sackville :** Judith Weiss, Vallie Sterns.

Paulette Sonier Rioux et Sharon Crabb ont coprésidé la cinquième campagne annuelle de financement de la Coalition sous le thème « L'équité salariale... J'y crois. Je donne! ». Paulette Sonier Rioux a récemment été nommée l'une des 100 femmes remarquables qui ont contribué à la francophonie canadienne et à l'amélioration de la condition des femmes au cours des 100 dernières années. Sharon Crabb, directrice d'école secondaire maintenant à la retraite, est connue pour son engagement communautaire dans la région de la Capitale.

Les lancements de la campagne ont eu lieu le 10 octobre 2014 à Shippagan, ainsi qu'à Moncton, le 14 octobre 2014.



Coprésidentes : Paulette Sonier Rioux et Sharon Crabb

Au total, la campagne a permis d'amasser 95 000 \$, grâce au travail extraordinaire des bénévoles et à la générosité de plus de 200 donatrices et donateurs, des syndicats et des communautés religieuses.

SOUSSION DE PROJET

La Coalition a soumis une proposition de projet à Condition féminine Canada en octobre 2014. En date du 31 mai 2015, nous n'avons toujours pas de réponse. Il s'agit d'un projet prometteur et nous espérons pouvoir le réaliser.

Il s'intitule « Améliorer la sécurité économique des femmes du secteur des soins aux personnes ». La Coalition travaillerait avec des partenaires pour développer une compréhension commune des obstacles à la prospérité économique des femmes qui offrent des soins aux personnes dans le secteur privé et à développer et implanter une stratégie conjointe pour améliorer leur situation économique.

Nous avons l'appui d'importants partenaires provinciaux: Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, New Brunswick Community College, Human Service Coalition, Égalité des femmes du

Nouveau-Brunswick, des travailleuses du secteur, Société d'inclusion économique et sociale du Nouveau-Brunswick.

Un dossier à suivre...

COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Médias

Pendant l'année 2014-2015, la Coalition a émis 13 communiqués de presse et trois lettres d'opinion du lecteur. La Coalition pour l'équité salariale et/ou l'équité salariale ont fait l'objet d'au moins 105 mentions dans les médias. L'équité salariale a été abordée dans différents contextes, dont la Journée internationale de la femme, le forum Les voix des femmes, la campagne de collecte de fonds, les élections provinciales, les compressions budgétaires et la révision stratégique des programmes.

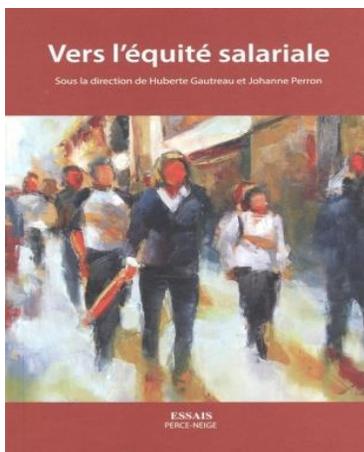
Réseaux sociaux, site Internet et bulletin d'information

La Coalition est très active dans les médias sociaux. Plus de 660 personnes suivent la page Facebook de la Coalition et environ 310 personnes nous suivent sur « Twitter ». Notre site Internet demeure aussi très actif. Nous avons publié quatre bulletins d'information et continuons à communiquer avec nos membres par courriel de façon régulière.

Présentations

Depuis avril 2014, la Coalition a fait une trentaine de présentations sur l'équité salariale. En plus de la directrice générale, nous remercions les bénévoles qui ont fait des présentations : Louise Aucoin, Elizabeth Blaney, Sharon Crabb, Huberte Gautreau, Tracy Glynn, Raymond Léger, Rosella Melanson, Odette Robichaud, Ruth Rose, Lise Savoie, Romana Sehic, Paulette Sonier Rioux, Marie-Thérèse Seguin, Vallie Stearns, Lise Thibodeau, Fiona Williams, Phylomène Zanghio. Nous remercions également tous les professeurs et organismes qui nous ont invités à informer leur groupe sur le dossier de l'équité salariale.

Livre *Vers l'équité salariale*



Auteurs : Louise Aucoin, Huberte Gautreau, Raymond Léger, Rosella Melanson, Johanne Perron, Marie-Thérèse Seguin, Lise Thibodeau

Le collectif « Vers l'équité salariale » vient de paraître aux Éditions Perce-Neige. Sous la direction d'Huberte Gautreau et de Johanne Perron, ce recueil d'essais aborde l'équité salariale de différentes perspectives et offre un survol de l'évolution du dossier au Nouveau-Brunswick, grâce aux textes de Louise Aucoin, Huberte Gautreau, Raymond Léger, Rosella Melanson, Johanne Perron, Marie-Thérèse Séguin et Lise Thibodeau. Il est possible de se procurer ce recueil ou de le commander dans les librairies francophones indépendantes à travers la province.

COMITÉS DE GESTION

Le Comité de stratégie (politique) était composé de Vallie Stearns, Louise Aucoin puis Carole Fournier, 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 était composé de Vallie Stearns, Louise Aucoin, Roberte Léger et Tana Pirie-Wilson. 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 étudié la possibilité d'obtenir un numéro de charité et a conclu que ce n'était ni possible ni viable pour la Coalition.

Le Comité de statuts, règlements, politiques et procédures est composé de Sharon Crabb, Carol Lynn Gamblin, Denise M. Savoie et Vallie Stearns. Il travaille présentement à la politique du personnel.

Le Comité de nomination est composé d'Elizabeth Blaney, Denise Savoie, Roberte Léger. Il visait à présenter des candidatures à chacun des postes vacants cette année.

Le Comité d'évaluation des risques était composé de Roberte Léger, Thérèse Duguay et Denyse Mazerolle. Il a révisé la police d'assurance de la Coalition et proposé des stratégies pour diminuer les risques auxquels la Coalition pourrait faire face.

Le Comité de contrat et d'évaluation de la directrice générale est composé de Vallie Stearns, Carole Fournier, Elizabeth Blaney et Roberte Léger. Le comité a évalué la directrice générale et renouvelé son contrat.

ACTIVITÉS RÉGIONALES

Comité régional de Fredericton

Présidente : Sharon Crabb

Membres : Alex Bailey, Elizabeth Blaney, Sharon Crabb, Tracy Glenn, Matthew Hayes, Joan McFarland, Kelsey Nevers, Wendy Robbins, Romana Sehic, Fiona Williams

Activités :

****« Pique-nique pour la Fête du travail » :** 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 0,89 \$ pour les femmes et à 1 \$ pour les hommes. Des dépliants portant sur l'équité salariale ont été distribués.

****« Du pain et des roses »** : Pour une seconde année, la Coalition pour l'équité salariale a célébré la Journée internationale de la femme avec le groupe *Alex Bailey Swing Band*. L'activité de financement pour la Coalition pour l'équité salariale a eu lieu le 12 mars 2015. Plusieurs travailleuses et féministes sont venues parler de la lutte pour l'équité salariale et l'égalité au Nouveau-Brunswick. L'artiste Derek Davidson a fait une peinture en direct et en a fait don pour une vente aux enchères à la fin de la soirée. Cette activité a permis d'amasser la somme de 1165,55\$. Cet événement a été appuyé par Fredericton Youth Feminists, Justice Reproductive NB, le Conseil du travail de Fredericton et région, Fredericton Voice of Women for Peace, STU Women Studies & Gender Studies, Faculty Association of the University of St. Thomas (FAUST) et le Syndicat canadien des travailleuses et travailleurs des postes de Fredericton/Oromocto



****« Marche mondiale des femmes »** : Le 24 avril 2015, La Coalition pour l'équité salariale a organisé un rassemblement pour l'égalité et la solidarité. De nombreuses représentantes d'organismes militants se sont rassemblées à Fredericton, devant l'Assemblée législative, pour participer à la journée d'action internationale de la Marche mondiale des femmes 2015.

Comité régional « T-CAPE » (Tantramar Committee for Action on Pay Equity)

Présidente du comité : Vallie Stearns

Membres: Judith Weiss, Vallie Stearns

Activités

Le comité régional « T-CAPE » (Tantramar Committee for Action on Pay Equity) a vu le jour en 2014-2015. Ses deux premières membres ont été très actives. Elles ont tenu une table d'information à la Sackville Fall Fair (Foire de l'automne de Sackville) et publié un article sur l'équité salariale dans le journal local. Elles ont aussi contribué à la Campagne de financement de la Coalition en envoyant pas moins de 30 lettres de demandes de dons.

NOS PARTENAIRES

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

- 21 Inc.
- AFPC Atlantique
- Alliance de la fonction publique du Canada
- Breaking The Silence Guatemala-Maritimes Solidarity Network
- CAFI
- Congrès du travail du Canada
- Conseil du travail de Moncton et région
- Conseil économique du Nouveau-Brunswick
- FAUST
- FCFDU
- Fredericton & District Labour Council
- Fredericton Voice of Women for Peace
- Fredericton Youth Feminists
- Front commun pour la justice sociale du Nouveau-Brunswick
- Front Commun pour les femmes immigrantes et les minorités visibles
- MAFA
- Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
- Reproductive Justice New Brunswick/Justice reproductive Nouveau-Brunswick
- Réseau des femmes d'affaires francophones du Canada
- STU Women's Studies & Gender Studies
- SCFP - NB
- Syndicat canadien des travailleuses et travailleurs des postes de Fredericton/Oromocto
- Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
- Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick
- Support aux parents uniques
- Ville de Moncton
- YWCA Moncton

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, notamment grâce à la publication d'une étude sur la représentation des femmes au sein des structures de gouvernance des organismes membres du Forum de concertation de l'Acadie du N.-B. ;
- 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 :

- défendre les droits des milliers de citoyennes et citoyens dépendants de l'assistance sociale;
- programme d'assurance-emploi ;
- normes d'emploi
- une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé et le secteur public.

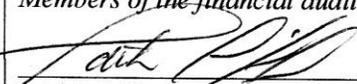
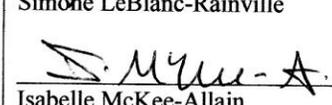
Ses principales activités pendant la dernière année comprenaient sa campagne lors de l'élection provinciale: *Votez pour réduire la pauvreté*, sa participation dans les consultations prébudgétaires et sur la réforme stratégique des programmes et finalement, ses efforts pour mettre sur pied une coalition contre l'austérité.

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers de 2014-2015 ont été révisés par un comité de bénévoles, étant donné que le budget était de moins de 150 000 \$. (Voir page 17-19).

RAPPORT DU COMITÉ D'EXAMEN FINANCIER
POUR L'ANNÉE TERMINÉE LE 28 FÉVRIER 2015

REPORT OF THE FINANCIAL REVIEW COMMITTEE
FOR THE YEAR ENDING FEBRUARY 28TH, 2015

<p>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 2015 et les avons trouvés en ordre et exacts, sauf les exceptions suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le relevé de Paypal doit présenter le montant d'ouverture et de fermeture de l'année fiscale. • Le relevé de Paypal doit refléter le bilan pour faciliter la compréhension. <p><i>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 2015, and have found everything in order and correct with the following exceptions:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Paypal statement be clear as to opening balance/closing balance for fiscal year.</i> • <i>Paypal statement to mirror the balance sheet for ease of deciphering.</i> <p>Membres du comité de vérification financière : <i>Members of the financial audit committee:</i></p> <p> Patrick Colford 5/15/15 Date</p> <p> Simone LeBlanc-Rainville le 15 mai 15 Date</p> <p> Isabelle McKee-Allain 15 mai '15 Date</p>	<p>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.</p> <p><i>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.</i></p>
---	--

<p>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.</p>	<p>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.</p>
--	---

**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
2015

INCOME STATEMENT AND NET ASSETS
(Unaudited)
FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 28,
2014

	2015	2014	
REVENUS			GROSS REVENUE
Subventions:			Grant:
Condition féminine Canada		4 892	Status of Women Canada
Placement carrière - été	3 106	3 097	Summer Career Placement
SEED	7 107	7 107	SEED
Autres			Other
Dons	93 488	90 007	Donations
Revenus - Levée de fonds	1 523	1 680	Fundraising revenue
Frais d'adhésion des membres	240	295	Membership Fees
Intérêts		35	Interest
Location	4 541		
Inscription	3 930		
Commanditaires	3 250		
Divers	1 254	1 839	Other
	<u>118</u>	<u>108</u>	
	<u>439</u>	<u>952</u>	
 DÉPENSES			 EXPENSES
Salaires et avantages sociaux	71 370	75 415	Salaries and benefits
Achats - Levée de fonds	1 083	700	Purchases - Fundraising
Assurance	188	380	Insurance
Évaluation de projet		1 845	Project evaluation
Fournitures de bureau et papeterie	3 190	4 734	Office supplies and expenses
Frais de voyages et d'hébergement	15 937	11 057	Travel and accomodations
Frais divers	17	601	Other
Logiciels d'ordinateur			Computer software
Loyer	9 030	9 388	Rent
Publicité et promotion	1 051	2 556	Advertising and promotion
Réparations et entretien	847	573	Repairs and maintenance
Services professionnels	5 376	6 146	Professional fees
Télécommunications	2 987	2 821	Telecommunications
Traductions	5 441	4 603	Translation
	<u>116</u>	<u>120</u>	
	<u>517</u>	<u>819</u>	
 EXÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES			 EXCESS OF REVENUE OVER EXPENSES
		-11	
(DÉPENSES SUR LES REVENUS)	1 922	867	(EXPENSES OVER REVENUE)
ACTIFS NETS , début de l'exercice	18 411	40 464	NET ASSETS , beginning of year
ACTIFS NETS , fin de l'exercice	<u>20 391</u>	<u>18 411</u>	NET ASSETS , end of year

Coalition for Pay Equity /pour l'équité salariale
Balance Sheet As at 28/02/2015

ASSET**Current Assets /Actif à court terme**

Petty Cash / Petite caisse	200.00	
Caisse pop Beauséjour - cs	100.00	
Chequing Bank Acct/ Compte chèques	11,553.10	
Caisse pop Beausejour	2,800.23	
Paypal	4,503.00	
Total Cash / Encaisse		19,156.33
Receivable / À recevoir	950.00	
Total Receivable / Recevables		950.00
Purchase Prepayments		285.00
Total Current Assets/Actif ct-terme		20,391.33

TOTAL ASSET**20,391.33****LIABILITY****Current Liabilities/Passif ct-terme**

Accounts Payable / Comptes payables	2,572.59	
Total Current Liab./Passif ct-terme		2,572.59

TOTAL LIABILITY**2,572.59****EQUITY****Retained Earnings/Bénéf. non répat**

Restricted Net Assets / actifs nets	0.00	
Retained Earnings - Previous Year	15,896.73	
Current Earnings/Bénéfices courants	1,922.01	
Total Retaind Earnings/Bénéfices cour		17,818.74

TOTAL EQUITY**17,818.74****LIABILITIES AND EQUITY****20,391.33**

En date du 31 mai 2015, la Coalition comptait un total d'environ 900 membres individuel.le.s et 89 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 culturel et historique Hilarion Cyr
23. Centre de développement de l'enfant
24. Centre de ressources pour les familles des militaires de Gagetown
25. Centre d'urgence pour femmes de la Miramichi Inc.
26. Coalition des services de garde à l'enfance du Nouveau-Brunswick
27. Congrès du travail du Canada
28. Conseil des syndicats des foyers de soin du Nouveau-Brunswick
29. Conseil du travail de Bathurst et région
30. Conseil du travail de Fredericton et région
31. Conseil du travail de la Péninsule acadienne
32. Conseil du travail de Miramichi et région
33. Conseil du travail de Moncton et région
34. Conseil du travail de Restigouche et région
35. Conseil du travail de Saint-Jean et région
36. Conseil du travail d'Edmundston et région
37. Conseil provincial des sociétés culturelles
38. Conseil pour le développement de l'alphabétisme et des compétences des adultes Nouveau-Brunswick
39. Dames d'Acadie de Dieppe
40. Écllosion Inc.
41. Famille et petite enfance francophone Sud inc.
42. Family and Early Childhood Anglophone East Inc.
43. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Fredericton
44. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Kent
45. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Moncton
46. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Saint John
47. Fédération des citoyen(ne)s aîné(e)s du Nouveau-Brunswick
48. Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick
49. Fédération des étudiants et étudiantes de Centre universitaire de Moncton
50. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Nouveau-Brunswick
51. Femmes acadiennes et francophones de Caraquet
52. Femmes acadiennes et francophones de Bertrand
53. Femmes acadiennes et francophones de Bouctouche
54. Femmes acadiennes et francophones de Cocagne
55. Femmes acadiennes et francophones de Lamèque
56. Femmes acadiennes et francophones de Shippagan
57. Filles de Marie-de-l'Assomption
58. Foyers de la jeunesse de Moncton Inc.
59. Front commun pour la justice sociale
60. Institut féminin de Grande-Digue
61. Institut féminin de Rivière du Portage
62. Liberty Lane Inc.
63. Maison de passage
64. Moncton Regional Learning Council
65. NB Media Co-op
66. NB Special Care Home Association
67. NB Voices of Women for Peace
68. Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
69. Religieuses de Notre-Dame-du-Sacré-Coeur
70. Réseau d'inclusion communautaire Péninsule acadienne
71. Services à la famille Népisiguit
72. SERFNB- Cercle Alcide-F.-Leblanc
73. Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick
74. Société des enseignantes et enseignants retraités francophones du Nouveau-Brunswick
75. Support aux parents uniques
76. Syndicat canadien de la fonction publique, Bureau régional des Maritimes
77. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2116
78. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 813
79. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1159
80. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2745-3
81. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4598
82. Syndicat canadien de la fonction publique du Nouveau-Brunswick
83. Syndicat canadien des travailleuses et travailleurs des postes
84. Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
85. Syndicat des infirmières et des infirmiers du N.-B.
86. Table de concertation pour contrer la violence familiale et conjugale de la Péninsule acadienne
87. Union des municipalités du Nouveau-Brunswick
88. Urban Core Support Network
89. YWCA de Moncton

Pay Equity:
It's only fair. Donate today.
2014-2015
Fundraising Campaign



L'équité salariale:
J'y crois. Je donne!
Campagne de financement
2014-2015

**THANK YOU TO OUR DONORS! MERCI À NOS
DONATEURS/DONATRICES!**

Avec l'aide de nos membres, notre 5e campagne de financement annuelle « L'équité salariale : J'y crois. Je donne ! » nous a permis d'amasser un total de 95 000\$ en 2014-2015. 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 \$95,000 through our 5th annual fundraising campaign "Pay Equity: It's only fair. Donate today!" in 2014-2015. 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

CUPE, Local 2745 / SCFP, section locale 2745

Public Service Alliance of Canada - Atlantic Region / Alliance de la fonction publique du Canada - Région atlantique

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

Caisse populaire de Shippagan

Comité régional d'Edmundston

Congrégation des Soeurs Maristes

CUPE, local 1840 / SCFP, section locale 1840

Femmes acadiennes et francophones de Tracadie-Sheila

ORGANISMES SYMPATHISANTS / SUPPORTER ORGANIZATIONS

(up to / jusqu'à \$499)

500017 N.B. Inc.

Association acadienne des artistes professionnel.le.s du Nouveau-Brunswick

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

Centre de Bénévolat de la Péninsule Acadienne

CFUW Kent

CFUW Moncton

Congrégation des Saints-Coeurs de Jésus et de Marie

CUPE, local 1726 / SCFP, section locale 1726

CUPE, local 9901, N.B. Council of Nursing Home Unions

Dames d'Acadie de Bertrand Inc.

Dames d'acadie des Iles Lamèque et Miscou

Femmes acadiennes et francophones de Bouctouche

Femmes acadiennes et francophones de Shippagan

Fenety Convenience Store Ltd

Hôpital vétérinaire de Shippagan Inc.

Ladies Auxiliaries, Branch 077 Belledune

Roche papier ciseaux Moncton Inc.

SIINB, local 97 - Edmundston

Syndicat des communications de Radio-Canada

Unitarian Fellowship of Fredericton

XYZ Strategie-communication Inc.

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

Dawn Arnold	Pierre Cormier	Aldéa Landry	Isabelle McKee-Allain
Marie-Claude Blais	Sharon Crabb	Nicole Lang	Lise Ouellette
Lorraine Bourque	Anne Crocker	Simone LeBlanc-Rainville	Odette Snow
Michèle Caron	Thérèse Duguay	Roberte Léger	Paulette Sonier Rioux
Jacqueline Collette	Louise Imbeault	Marie-Linda Lord	Vallie Stearns

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

Louise Aucoin	Ronald Fournier	Lauraine Léger	Lise Rodrigue
Ronald Babin	Jeanne d'Arc Gaudet	Sylvie Morin	Liane Roy
Jody Dallaire & Eugene LeBlanc	Huberte Gautreau	Johanne Perron	Marie-Thérèse Seguin
Madeleine Delaney	Isabelle Jean	Noëlla Richard	Judith Weiss
France Desrosiers & Eric Basque	Anne-Marie Laroche	Jean-Guy Rioux	

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

Chantal Abord-Hugon	Marianne Cormier	Claudette Lajoie-Chiasson	Marie-Jeanne Noël
Greg Allain	Rachel Cyr	Serge Landry	Pascale Paulin
Ghislaine Arseneault & Fernand	Suzanne Cyr & Michel Desjardins	Johanne Landry & Judith Begley	Marie-Andrée Pelland
Arseneault	Georgie Day	Rose-Hélène Lanteigne	Ginette Petitpas Taylor
Sylvie Arseneault	Adrienne Deveau	Isabel Lanteigne	Tanna Pirie-Wilson
Anne-Marie Arseneault	Suzanne P. Doucet	Monique Laplante	Cordula Quint
Rina Arseneault	Charles Doucet	Dominic LeBlanc	Bernard Richard
Patricia Balcom	Émerentienne Dugas	Yolande LeBlanc	Monique Richard
Nadia Bédard	Marion Elliot	Rachel LeBlanc	Wendy Robbins
Eliane Befekadu	Catalina Ferrer	Dollard LeBlanc	Martin Robichaud
Léona Bossé	Carole Fournier	Matthieu LeBlanc	Jocelyne Roy-Vienneau
Pier Bouchard	Diane Fournier	Diane LeBreton	Marie-Noëlle Ryan
Annette Boudreau	Trisha Fournier-Hoyt	Viola Léger	Denise Savoie
Nathalie Brun	Corinne Gallant	Joanne Losier	Anita Savoie Robichaud
Lise Caissie	Carol Lynn Gamblin	Rose-Marie Losier-Cool	Anne Soucie
France Caissy	Anne-Marie Gammon	Suzanne Maltais	Mélanie Tremblay
Michel Cardin	Thérèse Gautreau	Joan McFarland	Cynthia Urquhart
Lee Chalmers	Shaaron Gionet	Joanne McKee	Jo-Anne Volpé
Yolande Chiasson	Line Godbout	Mike & Winnie McKee	
Margaret Conrad	Myrna Gunter	Livain McLaughlin	
	Kathryn Hamer-Edwards	Rosella Melanson	

Individus sympathisants / Supporter individuals (up to / jusqu'à \$99)

Hélène Albert	Gilberte Couturier-LeBlanc	Lorraine Julien	Anne Pirie & Eldon Hay
Linda Arseneault	Leitha Dean	Martha Landry	Roberta Pollock
Therese Babineau	Linda's book club	Romain Landry	Jeanne Renault
Donald Bastarache	Bernice Doiron Chiasson	Sarah LeBlanc	Pierrette Ringuette
Normand Beaudoin	Mario Doucet	Susan LeBlanc	Alain Roberge
Gisèle Beaulieu	Patricia Ellsworth	Lorraine Leblanc	Paulette Robert
Louise Belliveau	Marie-Anne Ferron	Anne-Marie LeBlanc	Edith Robichaud
Jocelyne Bernier	Évelyne Foex	Gino LeBlanc	Gertrude Robichaud
Sébastien Bezeau	Marie-Paule Foulem	Lilianne Léger	Valois Robichaud
Henry James William Blaney	Françoise Gagnon	Johanne Lévesque	Régina Robichaud
Whalen Bossé	Ida Gaudet	Ruth Lindsay	Sonia Roy
Jacqueline Boudreau	Monique Gionet	Josée Lord	Therese Roy
Angela Bourgeois	Adrienne Gionet	Pamela Lynch	Lisa Roy
Wendy Burnett	Tracy Glynn	Marguerite Maillet	Linda Schofield
Marie Cadieux	Rita Godbout	Edmonde Mallet	Juliette Sippley & Cyrille Sippley
Gemma Caron	Jeanne Godin	Pierrette Mallet	Christiane St-Pierre
Armand Caron	Donna Gordon	Marilyne Mallet	Gail Taylor
Denise Caron Bélanger	Matthew Hayes	Marie-Paule Massiera	Aurore Thériault
Dina Chiasson	Anne Hébert	Kathleen McGrath	Clarice Thibault & Robert Thibault
Pierrette Comeau	Francine Helmy	Mary Mesheau	Carol Thorne
Aline Cormier	Iris Imbeault	Aline Nardini	Charline Vautour
Lise Couturier	Cathy Johnston	Anne Paulin	Dianne Wilkins



