

# Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick inc.

**Rapport annuel  
2015-2016**



236, rue St-George, bureau 412, Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 1W1  
506 855-0002

[info@equite-equity.com](mailto:info@equite-equity.com)

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

Twitter: Coalition4PENB

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

ISSN 2561-8822 (Imprimé)

ISSN 2561-8830 (En ligne)

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

**RAPPORT ANNUEL 2015-2016**

**TABLE DES MATIÈRES**

<b>MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE .....</b>	<b>2</b>
<b>MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE.....</b>	<b>3</b>
<b>LA COALITION .....</b>	<b>4</b>
<b>CONSEIL D'ADMINISTRATION .....</b>	<b>4</b>
<b>BÉNÉVOLES.....</b>	<b>5</b>
<b>EMPLOYÉES.....</b>	<b>5</b>
<b>PARTENAIRES .....</b>	<b>5</b>
<b>ORIENTATIONS STRATÉGIQUES .....</b>	<b>6</b>
<b>ACTION POLITIQUE .....</b>	<b>6</b>
<b>CAMPAGNE DE FINANCEMENT.....</b>	<b>10</b>
<b>PROJETS .....</b>	<b>11</b>
<b>COMMUNICATION ET SENSIBILISATION .....</b>	<b>12</b>
<b>COMITÉS PERMANENTS .....</b>	<b>13</b>
<b>ACTIVITÉS RÉGIONALES.....</b>	<b>13</b>
<b>ADHÉSION À D'AUTRES ORGANISMES .....</b>	<b>14</b>
<b>ÉTATS FINANCIERS.....</b>	<b>14</b>
<b>MEMBRES.....</b>	<b>18</b>
<b>DONATRICES ET DONATEURS .....</b>	<b>20</b>



## M E S S A G E D E L A P R É S I D E N T E

### **La Coalition sur l'équité salariale fête ses 15 ans! Ensemble, célébrons ses progrès.**

Quel honneur, quel plaisir j'ai eus à présider la Coalition ces dernières années! Nous avons un conseil d'administration remarquable, un personnel exceptionnel et de nombreux bénévoles dévoués, et nos efforts visant à élargir et à consolider la coalition commencent à porter leurs fruits. En effet, nous avons mis en évidence la corrélation entre l'iniquité salariale et certaines adversités comme la pauvreté, l'austérité et la violence faite aux femmes et nous avons mobilisé une grande diversité de groupes : organismes communautaires, syndicats, associations confessionnelles, groupes d'action politique, nombreux particuliers. Je crois qu'à cet égard, nous sommes un modèle à suivre. C'est un peu comme partir en expédition et recueillir de plus en plus de compagnons en cours de route.

La Coalition tire son origine de la Marche mondiale des femmes 2000 et de la Fédération des Dames d'Acadie. Ces deux mouvements ont contribué à faire de la Coalition l'organisme que nous connaissons aujourd'hui, soit un regroupement de personnes et d'organismes bilingues à l'échelle provinciale. Si c'est tout un défi de rassembler des femmes de différents groupes linguistiques dispersées sur une grande étendue, c'est néanmoins très enrichissant.

Nous avons connu de réels succès tout au long de notre parcours, et la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* est certes l'un des plus importants. Bien que les rajustements visant l'équité salariale se fassent attendre dans le secteur public pour les groupes à prédominance féminine comme les aides-éducatrices et les sténographes judiciaires et que le processus d'équité salariale n'ait pas encore été entamé pour d'autres groupes, notamment pour les travailleuses non syndiquées du secteur public, nous pouvons convenir combien il est bon d'avoir une loi exigeant une rémunération équitable dans le secteur public.

Par ailleurs, les mesures d'équité salariale ciblant le domaine de prestations de soins dans le secteur privé, comme les soins à domicile, la garde d'enfants, le soutien à domicile et les foyers de groupe, ont également marqué un tournant significatif dans notre parcours. Leur mise en place a révélé qu'il faut favoriser davantage une méthode rationnelle pour assurer une rémunération équitable aux groupes de travailleuses marginalisées.

Nous avons encore du pain sur la planche pour obtenir l'équité salariale dans le secteur public comme dans le secteur privé, mais la foule de femmes et d'hommes qui nous accompagne est formidable. Nous sommes plus solidaires que jamais et notre réseau prend de l'ampleur. Dorénavant, nous nous concentrerons de plus en plus sur la croissance et la consolidation de notre coalition, la voie qui mènera au succès. Grâce à notre entrain, à notre vigueur et au plaisir que nous prenons à travailler ensemble, tout est possible.

La présidente,

Vallie Stearns Anderson



## MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Membres, amies et amis de la Coalition,

Quinze ans d'action pour réclamer l'équité salariale et l'égalité hommes-femmes au Nouveau-Brunswick! Nous avons raison d'être fières. Certes, nous aurions pu espérer qu'après 15 ans, la Coalition ne serait plus nécessaire; après tout, l'équité salariale est un droit de la personne reconnu à l'échelle internationale. Il faut toutefois se rendre à l'évidence; il n'est pas rare qu'un changement social fondamental comme la mise en œuvre de l'équité salariale pour fonctions équivalentes s'opère sur des dizaines d'années. Et le but atteint, il faut protéger les acquis!

Entretemps, il faut célébrer nos réussites : les décideurs et la société dans son ensemble ont acquis une meilleure compréhension de l'équité salariale; personne ne peut nier aujourd'hui le fait que les emplois dans le secteur de prestations de soins sont sous-payés; et, bien entendu, le gouvernement a adopté une loi sur l'équité salariale dans le secteur public!

En 2015-2016, nous nous sommes inspirées de ces succès. Nous avons en effet pris part aux consultations en matière de politiques; déposé un mémoire auprès de la Commission d'étude des services de garde; joué un rôle actif dans la direction de la coalition Prospérité, non austérité pour Nouveau-Brunswick; et participé aux consultations provinciales sur l'égalité hommes-femmes, la revue du programme stratégique et le budget. Nous avons en outre suivi les efforts du gouvernement provincial sur la question d'équité salariale et comparu devant le Comité spécial sur l'équité salariale du gouvernement fédéral. Et ces démarches, nous les avons entreprises tout en sensibilisant sans cesse la population par le truchement de présentations, de rencontres avec les acteurs principaux du domaine et les médias traditionnels et sociaux.

Nous sommes heureuses de souligner le succès de notre sixième vigoureuse campagne de financement. Grâce au travail acharné de notre équipe de financement présidée par Adel Gönczi, nous avons amassé 85 000 dollars. Sans la générosité de nos donateurs et donatrices, il nous serait impossible de poursuivre notre travail de défense de la cause.

En juillet dernier, la Coalition a lancé un nouveau programme triennal intitulé Améliorer la prospérité des femmes œuvrant dans le domaine de prestations de soins. Grâce au financement de Condition féminine Canada, nous avons embauché Anne Robichaud pour le coordonner et nous pourrions réunir les principaux acteurs du domaine. Fortes de la direction d'Anne et de la contribution de nos partenaires, je suis convaincue que nous réaliserons un progrès non négligeable pour l'équité salariale dans ce secteur.

De concert avec de nouveaux partenaires, nous avons soumis ce printemps une proposition visant à élargir la portée de notre travail sur l'équité salariale dans le secteur privé et à mettre en évidence la corrélation entre l'iniquité salariale, la pauvreté et la violence faite aux femmes. Nous espérons recevoir l'approbation de notre proposition cet été.

Le 1<sup>er</sup> juin, le bureau de la Coalition a déménagé rue St-George, à Moncton. Nous souhaitons remercier chaleureusement les religieuses de Notre-Dame-du-Sacré-Cœur de nous avoir si bien accueillies rue Williams pendant près de 10 ans, ce qui a contribué à notre stabilité et nous a permis de surmonter nos difficultés financières.

Enfin, je tiens à remercier très sincèrement notre présidente, Vallie Stearns Anderson, ainsi que le conseil d'administration, les organismes, les syndicats, les bénévoles, les donateurs et donatrices, les anciennes employées et les employées actuelles, sans qui la Coalition sur l'équité salariale du Nouveau-Brunswick ne pourrait célébrer son 15<sup>e</sup> anniversaire aujourd'hui et n'aurait eu les succès qu'elle a connus. Vous êtes le cœur et l'âme de la Coalition.

  
Johanne Perron, directrice générale

## LA COALITION

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est un regroupement de personnes et d'organismes qui mise sur la sensibilisation et prône l'adoption et l'application de mesures législatives adéquates afin d'assurer l'équité salariale pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs des secteurs public et privé. L'équité salariale s'entend d'un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

Présidente :	Vallie Stearns Anderson
Vice-présidente anglophone :	Jula Hughes
Vice-présidente francophone :	Carole Fournier
Secrétaire-trésorière :	Robertte Léger
Représentante du Nord :	Thérèse Duguay
Représentante de Kent-Miramichi :	Susie Proulx-Daigle
Représentante du Sud-Est :	Isabelle McKee-Allain
Représentante de la capitale :	Najat Abdou-McFarland
Représentante du Sud :	Carol Lynn Gamblin
Représentante de la vallée du Haut-Saint-Jean :	Denyse Mazerolle
Représentante autochtone :	Jasmine Pirie, succédée par Tanna Pirie-Wilson
Directrice générale :	Johanne Perron
Observatrices :	Odette Robichaud, Syndicat canadien de la fonction publique du Nouveau-Brunswick
	Eliette Lebreton, Syndicat des employés et employées des secteurs public et privé 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

De nouveau cette année, de nombreuses personnes se sont portées volontaires auprès de la Coalition. Elles siègent au conseil d'administration, au comité de financement ou aux comités régionaux; elles contribuent à des projets particuliers, prodiguent des conseils judicieux, participent aux activités éducatives ou fournissent un soutien technique comme la traduction, la rédaction ou la préparation de publipostage. Nous remercions particulièrement nos traductrices bénévoles, Noëlla Richard et Janice Gray et nous tenons à souligner qu'une liste non exhaustive de nos bénévoles paraît plus loin dans ce rapport. Du fond de notre cœur, nous vous disons un grand merci de votre contribution à l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

## EMPLOYÉES

Directrice générale :	Johanne Perron
Coordonnatrice de projet :	Anne Robichaud
Chargée de projet (stagiaire) :	Émilie Pelletier

## PARTENAIRES

**Nous remercions les organismes suivants de leur appui au cours de l'année :**

- *Breaking The Silence Guatemala-Maritimes Solidarity Network*
- Centre Muriel McQueen Fergusson pour la recherche sur la violence familiale
- Collège communautaire du Nouveau-Brunswick
- Condition féminine Canada
- Congrès du travail du Canada
- Conseil du travail de Fredericton et régions
- Direction de l'égalité des femmes
- Fédération canadienne des femmes diplômées des universités
- Forum de concertation Les voix des femmes du Nouveau-Brunswick
- *Fredericton Gender Minorities Group*
- *Fredericton Sexual Assault Crisis*
- *Fredericton Voice of Women for Peace*
- *Fredericton Youth Feminists*
- Front commun pour la justice sociale du Nouveau-Brunswick
- Justice reproductive Nouveau-Brunswick
- MAFA
- Ministère des Affaires intergouvernementales du Nouveau-Brunswick
- Ministère du Développement social
- *New Brunswick Aboriginal Peoples Council*
- *New Brunswick Community College*
- *New Brunswick Human Services Coalition*
- Programme Emplois d'été Canada
- Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
- Réseau catholique pour l'égalité des femmes
- *Saint Thomas University Women's Studies and Gender Studies*
- Société d'inclusion économique et sociale
- Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED)
- Syndicat canadien de la fonction publique (FCFP) – Nouveau-Brunswick
- Syndicat des employés et employées des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
- Union Nationale des Fermiers
- *University of New Brunswick Gender & Women's Studies*

## ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Notre milieu évolue rapidement. Pour ne pas se laisser dépasser par les changements, le conseil d'administration revoit ses orientations stratégiques chaque année. Pour 2015-2017, il s'est fixé les suivantes :



## ACTION POLITIQUE

### Les promesses du gouvernement en matière d'équité salariale

La Coalition fait pression sur le gouvernement provincial pour qu'il tienne ses promesses électorales. Le gouvernement s'est engagé notamment à :

- Améliorer la méthode servant à mesurer l'iniquité salariale;
- Exiger des organismes comptant plus de 50 employés qui fournissent le gouvernement en produits et services ou qui obtiennent de lui un financement qu'ils établissent un plan en matière d'équité salariale;
- Faire le suivi de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* afin qu'elle soit appliquée pleinement dans tous les secteurs gouvernementaux, y compris les sociétés d'État.

En donnant rapidement suite à ses promesses, le gouvernement a l'occasion d'améliorer directement la situation économique de milliers de femmes au Nouveau-Brunswick.

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

La Coalition suit la mise en œuvre de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* et communique régulièrement avec Direction de l'égalité des femmes, dont la sous-ministre adjointe agit comme directrice du Bureau de l'équité salariale.

Le 5 juin 2015, la Coalition a rencontré le premier ministre Brian Gallant, qui est également le ministre responsable de l'Égalité des femmes. Au cours de notre entretien avec lui, nous avons souligné la nécessité d'adopter des dispositions législatives en matière d'équité salariale dans le

secteur privé et de mettre en place une commission indépendante sur l'équité salariale. Bien que le premier ministre ait affirmé qu'il ne proposerait pas de loi sur le sujet pour le moment, il s'est engagé à mettre en œuvre sa plateforme électorale, soit : 1) d'améliorer la méthode servant à mesurer l'iniquité salariale; 2) d'exiger des organismes comptant plus de 50 employés qui fournissent le gouvernement en produit et services ou qui obtiennent de lui un financement qu'ils établissent un plan en matière d'équité salariale; 3) de faire le suivi afin que la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* soit appliquée pleinement dans tous les secteurs gouvernementaux, y compris les sociétés d'État.

Selon la *Loi*, il fallait achever les descriptions de poste, les évaluations et les comparaisons au plus tard en avril 2012. Le Bureau de l'équité salariale a cependant accordé une prolongation à plusieurs groupes. La Coalition demande toujours au Bureau un compte rendu du progrès qui explique la méthode utilisée et les étapes atteintes; elle a reçu le tableau 1. Six ans après l'adoption de la *Loi*, seulement la moitié des unités de négociation représentant les employés syndiqués ont mené à bien le processus d'équité salariale, et nous ne pouvons obtenir aucun renseignement sur le déroulement du processus dans les sociétés d'État ni sur celui touchant le personnel non syndiqué.

**Tableau 1 – Équité salariale dans la fonction publique : étapes du processus d'équité salariale atteintes par chacun des groupes professionnels (mai 2016)**

Groupe	Processus non entamé	Processus en cours	Évaluations terminées	Comparateur masculin évalué	Iniquités (Oui ou non)
Personnel médical et personnel de laboratoire			✓	✓	Non
Sténographes judiciaires			✓	✓	Oui
Soutien administratif Partie II			✓	✓	Oui
Enseignants et enseignantes	✓				
Soutien professionnel Partie II			✓		
Infirmières et infirmiers				✓	Oui
Infirmières et infirmiers surveillants				✓	
Paramédical			✓		Non
Professionnels spécialisés en soins de santé			✓		
Services et soins en établissement (SCFP) Partie I	✓				

Le 5 avril 2016, la Coalition a organisé une conférence de presse pour inciter le gouvernement provincial à respecter la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*. Marilyn MacCormack, de la section locale 2745 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP,) qui représente 4 400 membres du personnel de soutien à l'éducation, a expliqué que sa section locale a terminé les évaluations sur l'équité salariale en septembre 2015, mais que jusqu'à présent, aucun rajustement n'a été effectué. De son côté, Odette Robichaud, présidente de la section locale 1840 de la SCFP, qui représente 75 sténographes judiciaires, a indiqué que son groupe avait terminé les évaluations en 2011-2013, mais n'ayant pas procédé de la bonne manière, il leur a fallu recommencer le tout en 2014-2015. La deuxième évaluation est maintenant terminée et bien qu'un rajustement s'impose, les membres n'ont toujours rien reçu à cet égard.

## **Le secteur de prestations de soins**

L'année 2016 est la dernière année pour laquelle les quatre groupes du secteur de prestations de soins – ceux qui offrent un soutien à domicile ou travaillent dans les maisons de transition, les résidences communautaires ou les garderies d'enfants – recevront des rajustements visant l'équité salariale. Les paiements sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> avril 2016.

Selon nos études, les montants des rajustements fixés par le gouvernement provincial pour atteindre l'équité salariale dans ce secteur s'avèrent beaucoup plus modiques que ce à quoi ces travailleuses pouvaient s'attendre. Il faut réexaminer la méthode utilisée pour mesurer l'iniquité salariale, ce que le gouvernement actuel a promis.

Le 25 février 2016, le ministère du Développement social a annoncé que le gouvernement provincial investirait davantage dans le secteur de prestations de soins. Ainsi, dix millions de dollars seront versés aux foyers de soins spéciaux, aux foyers de soins pour personnes atteintes de troubles de la mémoire, aux agences de soutien aux familles et aux agences offrant le programme ADAPT (activités de développement des adultes, programmes et formation), qui devront consacrer une partie de la somme à un rajustement de salaire horaire de 1 \$ pour leurs travailleuses. Le rajustement est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2016. Si l'augmentation est substantielle, elle est loin d'offrir l'équité salariale.

## **L'équité salariale dans le secteur de garde d'enfants**

Le gouvernement provincial a mis en place la Commission d'étude des services de garde le 29 mai 2015. Le mandat de la Commission consiste à formuler des recommandations visant à créer des conditions propices à des services de garderie accessibles, abordables et de bonne qualité et à favoriser ainsi la participation des parents au marché du travail.

La Coalition sur l'équité salariale du Nouveau-Brunswick a présenté un mémoire et participé à un forum de discussion sur le sujet. Nous avons saisi ces occasions pour faire valoir qu'une rémunération équitable pour les éducatrices de la petite enfance est au cœur d'un service de garderie de bonne qualité et qu'il est impossible d'offrir un bon service dans ce secteur sans assurer l'équité salariale.

Nos recommandations principales :

- Élaborer une méthode précise et acceptable pour mesurer l'iniquité salariale chez les éducatrices de la petite enfance et les directrices de services de garderie et rajuster leur salaire en conséquence;
- Assurer que toute formation supplémentaire exigée des éducatrices et des directrices donne lieu à un juste salaire.

Nous attendons avec intérêt tant le rapport final de la Commission que les décisions du gouvernement!

## La politique budgétaire et l'austérité

La Coalition a joué la carte de prévention en ce qui concerne les consultations budgétaires et la revue du programme stratégique du gouvernement. Nous avons demandé que l'équité salariale fasse partie de la solution et nous avons recommandé que le gouvernement s'appuie sur une analyse inclusive selon le genre pour élaborer son budget et revoir son programme stratégique. Tout porte à croire que jusqu'à maintenant, le gouvernement mise surtout sur la construction de structures et de routes pour créer des emplois. Ces secteurs représentant très peu d'emplois pour les femmes, nous lui avons demandé de consacrer également des fonds aux infrastructures sociales pour stimuler la création d'emploi et l'économie. Par ailleurs, nous avons participé au comité organisateur de la coalition Prospérité, non austérité au Nouveau-Brunswick.

## Le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick

La Coalition sur l'équité salariale du Nouveau-Brunswick s'investit toujours dans le Forum de concertation Les voix des femmes du Nouveau-Brunswick, dont Jody Dallaire est co-présidente. Grâce à son plan stratégique, le Forum a établi quatre priorités : représenter les femmes et participer aux discussions sur tous les plans; favoriser le mieux-être et faciliter l'accès aux services gouvernementaux; stimuler l'économie pour favoriser l'autosuffisance; et lutter contre la violence. Au cours de l'année, il a présenté une proposition écrite à la Commission des services de garde et il a réclamé publiquement un meilleur accès à l'avortement, la mise en place d'une enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues ou assassinées et la publication des conclusions de l'analyse selon le genre effectuée par le gouvernement provincial dans le cadre de la revue de son programme stratégique.

Le gouvernement provincial a présenté récemment des dispositions législatives visant à accorder au Forum la pleine autonomie et à lui conférer l'autorité d'assurer la pleine dotation de son personnel. La sanction royale reçue, le Forum portera le nom de Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick.



Photo credit: Government of New Brunswick

## La Marche mondiale des femmes 2015

La Coalition sur l'équité salariale du Nouveau-Brunswick a joué un rôle actif au sein du comité organisateur provincial de la 4<sup>e</sup> Marche mondiale des femmes 2015. Le comité a formulé onze recommandations s'articulant autour de trois thèmes principaux : l'analyse inclusive selon le genre, l'égalité économique et la violence faite aux femmes. L'une des onze recommandations préconisait que « le gouvernement du Nouveau-Brunswick adopte des dispositions législatives en matière d'équité salariale dans le secteur privé et crée un organisme indépendant disposant de ressources adéquates pour promouvoir l'équité salariale et la mettre en œuvre dans les secteurs public et privé ». Quelque 16 organismes et 125 personnes de tous âges ont participé à la Marche le 17 octobre 2015, après quoi un forum de discussion a eu lieu. Pour en savoir plus sur la Marche Mondiale des femmes 2015, visitez le <https://wmwfredericton.wordpress.com/our-demands/french-version-of-demands/>

La Marche mondiale des femmes, mouvement féministe international, réunit des groupes et des organismes communautaires œuvrant pour éliminer les causes fondamentales de la pauvreté et de la violence faite aux femmes.

### L'équité salariale au fédéral

Nous avons toujours bon espoir qu'une loi sur l'équité salariale sera adoptée par le gouvernement fédéral, car la députée néodémocrate, Sheila Malcolmson, a présenté une motion demandant au gouvernement de former un comité dont le mandat serait de « proposer un plan d'adoption d'un régime fédéral proactif sur l'équité salariale, législativement et autrement ». [TRADUCTION]

Grâce à l'appui des Libéraux et du Bloc québécois et en dépit de l'opposition des Conservateurs, la motion a été adoptée le 4 février 2016. La législation s'applique aux champs de compétence fédérale suivants : la fonction publique, les banques et les secteurs des communications et du transport interprovincial.

Après l'adoption de la motion, un comité spécial a vu le jour. Il est présidé par la députée de la circonscription Ottawa-Ouest – Nepean, Anita Vandenberg, et compte parmi ses membres le député de Fredericton, Matt Decourcey.

La directrice générale de la Coalition, Johanne Perron, a fait une présentation au comité le 4 mai dernier pendant laquelle elle lui a rappelé que l'équité salariale est un droit de la personne reconnu à l'échelle internationale. C'est pourquoi nous nous attendons à ce que le gouvernement fédéral respecte ce droit pour toutes les femmes et qu'il adopte des lois fermes qui seront respectées par tous les employeurs.

Le comité fédéral poursuit son travail et la Coalition suit son progrès.

## CAMPAGNE DE FINANCEMENT

**Présidente :** Adel Gönczi. **Membres du comité de planification du financement :** Adel Gönczi, Madeleine Delaney, Isabelle McKee-Allain, Sarah LeBlanc, Simone LeBlanc-Rainville et Johanne Perron. **Membres de l'équipe de financement :** Adel Gönczi, Danielle Godin, Isabelle McKee-Allain, Régina Robichaud, Dollard LeBlanc, Sharon Crabb, Judith Weiss, Claudette Lajoie, Vallie Stearns Anderson, Chantal Abord-Hugon et Johanne Perron.

Le 28 octobre 2015, la Coalition a lancé sa 6<sup>e</sup> campagne de financement annuelle – L'équité salariale : J'y crois. Je donne! Elle finance son travail de défense de la cause exclusivement par ses campagnes de financement. Chaque don l'aide ainsi à poursuivre sa mission.

Cette année, la Coalition avait fixé un objectif de 90 000 \$. Elle l'a atteint ou peu s'en faut; nous avons effectivement amassé 85 000 \$. Nous sommes très reconnaissantes aux bénévoles de leur travail extraordinaire et aux 225 donateurs des quatre coins de la province de leur générosité, notamment les syndicats et les communautés religieuses. Leur largesse et leur engagement témoignent de l'importance que revêt l'équité salariale auprès de la population néo-brunswickoise.



*Lancement de la campagne de financement 2015-2016. De gauche à droite : Ginette Petitpas-Taylor, députée de Moncton-Riverview-Dieppe; Adel Gönczi, présidente de la campagne; Roberte Léger, secrétaire-trésorière de la Coalition; et Vallie Stearns Anderson, présidente de la Coalition.*

## PROJETS

### **Accroître la prospérité économique des femmes dans le secteur de prestations de soins**

La Coalition a obtenu des fonds pour faire accroître la prospérité des Néo-Brunswickoises qui assurent la prestation de soins dans le secteur privé. Le financement vise les agences offrant le programme ADAPT (activités de développement des adultes, programmes et formation), les services de soutien aux familles, les services de soutien à domicile, les foyers de soins spéciaux, les foyers de soins pour personnes atteintes de troubles de la mémoire et les résidences communautaires. Le programme est parrainé par Condition féminine Canada sur une période de trois ans se terminant le 26 juillet 2018.

La Coalition a embauché Anne Robichaud pour coordonner le programme et forgé un partenariat avec le New Brunswick Community College, le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, la NB Human Services Coalition, la Direction de l'égalité des femmes, le Syndicat canadien de la fonction publique, la Société d'inclusion économique et sociale et le ministère du Développement social.

Les partenaires mettent à l'heure actuelle la dernière main à la première étape du programme, soit l'évaluation des besoins, qui vise à cerner les problèmes et les obstacles entravant la prospérité des travailleuses dans le secteur de prestations de soins. Ils ont déjà entamé la deuxième étape, qui consiste à développer un plan d'action stratégique afin de trouver des solutions pour compenser ces difficultés.

## **Outiller les femmes pour l'action communautaire**

En mai dernier, la Coalition a soumis une proposition de projet à Condition féminine Canada intitulée Outiller les femmes pour l'action communautaire. Le projet vise à promouvoir l'équité salariale dans le secteur privé au Nouveau-Brunswick et à offrir aux femmes une tribune leur permettant de mieux faire entendre leur voix et de proposer des solutions pour éliminer les obstacles systémiques à l'équité salariale dans le secteur privé. La Coalition, de concert avec d'autres partenaires communautaires, explorera la corrélation entre l'iniquité salariale, la pauvreté et la violence. Nous attendons la réponse de Condition féminine Canada.

## **COMMUNICATION ET SENSIBILISATION**

### **Les médias**

En 2015-2016, la Coalition sur l'équité salariale du Nouveau-Brunswick a publié douze communiqués de presse et écrit trois lettres aux tribunes libres. Les médias ont mentionné la Coalition ou l'équité salariale au moins 75 fois pendant cette période. Ils ont évoqué l'équité salariale dans des chroniques sur les thèmes suivants : le secteur public; celui de prestations de soins; le financement de Condition féminine Canada pour un programme de prospérité économique dans le secteur de prestations de soins; la Journée internationale de la femme; le Forum de concertation Les voix des femmes; et notre campagne de financement.

### **Le réseautage social, notre site Web et notre bulletin**

La Coalition est très active dans les médias sociaux; elle est suivie par 840 amis sur Facebook et 380 abonnés sur Twitter et notre site Web est également très achalandé. Nous avons publié sept bulletins électroniques en 2015-2016 et nous communiquons régulièrement avec nos membres par courriel.

### **Les présentations**

Depuis mai 2015, Vallie Stearns Anderson, Thérèse Duguay et Johanne Perron ont fait 11 présentations au nom de la Coalition, devant quelque 530 personnes. Nous remercions les professeurs et les organismes de nous avoir invitées.

### ***Vers l'équité salariale***

À ce jour, 104 exemplaires du livre *Vers l'équité salariale* se sont vendus dans les librairies indépendantes et en ligne. Sous la direction d'Huberte Gautreau et de Johanne Perron, l'anthologie d'essais présente divers points de vue sur l'équité salariale et retrace les grandes lignes de son histoire au Nouveau-Brunswick par l'intermédiaire de textes de Louise Aucoin, Huberte Gautreau, Johanne Perron, Raymond Léger, Rosella Melanson et Marie-Thérèse Thibodeau. Le livre est publié par les Éditions Perce-Neige.



## COMITÉS PERMANENTS

Le **comité de stratégie politique** regroupe les membres du comité exécutif. Son mandat consiste à garder ouvertes les voies de communication entre la Coalition et le gouvernement afin de mieux connaître les positions et les intentions de ce dernier et de lui faire constater l'appui du grand public à l'équité salariale.

**Le comité des statuts et règlements, politiques et procédures** se penche sur la politique du personnel. Najat Abdou-McFarland, Carol Lynn Gamblin et Tanna Pirie-Wilson y siègent.

**Le comité des candidatures** soumet des candidatures pour combler chaque vacance au sein du conseil d'administration. Carol Lynn Gamblin, Denyse Mazerolle et Susie Proulx-Daigle y siègent.

**Le comité d'évaluation des risques** comprend une seule membre, Thérèse Duguay, qui revoit la police d'assurance de la Coalition.

**Le comité de contrat et d'évaluation de la directrice générale** évalue le travail de la directrice générale. Il est composé des membres du comité exécutif.

## ACTIVITÉS RÉGIONALES

### Comité régional de Fredericton

**Présidente** : Najat Adbou-McFarland. **Membres** : Alex Bailey, Elizabeth Blaney, Sharon Crabb, Tracy Glynn, Matthew Hayes, Julia Hughes, Joan McFarland, Kelsey Nevers, Wendy Robbins, Romana Sehic et Fiona Williams

#### Activité

« Du pain et des roses » : Le 2 mars 2016, la Coalition a célébré une troisième fois la Journée internationale de la femme. L'activité s'est déroulée à Dolan's Pub à Fredericton, où le groupe Alex Bailey Swing Band animait la fête. La soirée s'est avérée une belle occasion de danser le swing et de s'entretenir avec des personnes qui œuvrent pour l'égalité hommes-femmes : Julia Hughes, Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick; Hannah Gray, Justice reproductive Nouveau-Brunswick; Fiona Williams, Liberty Lane; Romana Sehic, Conseil des syndicats hospitaliers du Nouveau-Brunswick; Megan Hill, Fredericton Youth Feminists; Erin Frederick, TransAction NB; Gina Moreno, Filipino-Canadian COMMUNITY Association; Merlee Reimer, St-Thomas University Gender and Women's Studies; Sophie Lavoie, University of New Brunswick Women and Gender Studies; et Gül Çaliskan, Refugees Welcome Fredericton. L'activité était parrainée par le Fredericton District Labour Council, les Voix des femmes de Fredericton et la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités.

### Le comité régional T-Cape

**Présidente** : Vallie Stearns Anderson. **Membres** : Judith Weiss et Vallie Stearns Anderson

#### Activité

Le 24 septembre 2015, le comité régional T-Cape a organisé un « cinq à sept pour l'équité salariale » au Lightning and Thunder Pub, à Sackville. Durant l'apéro, le prix des boissons était réduit pour les femmes qui luttent contre la discrimination salariale fondée sur le genre. Quoique modeste, l'activité de réseautage s'est avérée un succès; les participantes ont levé un « verre de

justice » au salaire des femmes et appris l'essence de l'équité salariale, les raisons pour lesquelles elle est nécessaire et les façons dont les lois peuvent contrer l'iniquité salariale entre les femmes et les hommes.

## **ADHÉSION À D'AUTRES ORGANISMES**

### **Front commun pour la justice sociale**

La Coalition est membre du Front commun pour la justice sociale, organisme qui milite pour l'éradication de la pauvreté et la création d'une société plus humaine, axée sur les principes universels du respect et de la dignité et sur l'élimination de la pauvreté.

Le Front commun s'est fixé quatre dossiers prioritaires :

- La défense des droits de milliers de citoyens qui dépendent de l'aide sociale
- Le programme d'assurance emploi
- Les normes d'emploi
- L'équité salariale dans les secteurs privé et public.

Il a centré ses efforts cette année sur la campagne Lutter pour 15 \$ + justice, qui visait à faire monter le salaire horaire minimum à 15 \$ et à améliorer les normes d'emploi, notamment en ce qui touche l'équité salariale, les congés de maladie, les heures supplémentaires, les retenues à la source pour les uniformes, la rémunération en cas de mise à pied d'un groupe d'employés, les indemnités de départ et les jours fériés.

### **Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick**

Le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB) est un regroupement sans but lucratif et sans affiliation à un parti politique formé de membres individuelles et d'organismes, dont la Coalition pour l'équité salariale. Le RFNB a 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. Au courant de la dernière année, le RFNB a notamment:

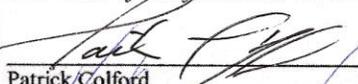
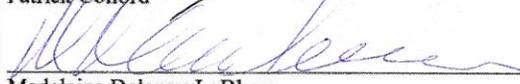
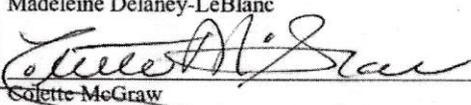
1. Élaboré une campagne de marketing social pour sensibiliser la population au besoin de se rapprocher d'une représentation équitable qui ressemble au poids démographique des femmes en société, et a livré des ateliers de formation à travers la province destinés aux femmes désirant faire le saut en politique municipale. La campagne #Onestprêtes avait deux grands objectifs; encourager les femmes à se porter candidates aux élections et mettre en lumière les obstacles à cette participation tel que la socialisation des filles et des garçons et certains enjeux systémiques.
2. Organisé en marge de la Journée internationale des femmes la Semaine de conscientisation à l'égalité des genres sur les médias sociaux et sur le web abordant divers enjeux comme l'autonomie des femmes, la justice reproductive, l'intersectionnalité et l'inclusion du féminisme.
3. Amorcé un travail de trois ans visant à travailler à éliminer les obstacles à la participation des femmes dans les prises de décision liées au développement économique de la communauté acadienne du Nouveau-Brunswick en prenant des mesures concrètes pour assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures de gouvernance des organismes économiques de cette communauté.

## **ÉTATS FINANCIERS**

Comme le budget atteignait moins de 150 000 \$ pour l'exercice 2015-2016, les états financiers ont été examinés par un comité de bénévoles composé de Patrick Colford, Madeleine Delaney-LeBlanc et Colette McGraw. (Voir p.15-17)

**RAPPORT DU COMITÉ D'EXAMEN FINANCIER**  
POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 29 FÉVRIER 2016

**REPORT OF THE FINANCIAL REVIEW COMMITTEE**  
FOR THE YEAR ENDING FEBRUARY 29<sup>TH</sup>, 2016

<p>Nous, soussignés, avons examiné les livres et archives de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, Inc. pour l'exercice financier se terminant le 29 février 2016 et les avons trouvés en ordre et exacts, sauf les exceptions suivants : (Vos commentaires s.v.p. Si tout est bien, ne rien écrire.)</p> <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 29<sup>th</sup> 2016, and have found everything in order and correct with the following exceptions: (Make comments. If everything is in order and correct, no comment necessary.)</i></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Membres du comité d'examen financier : <i>Members of the financial review committee:</i></p> <p> Patrick Colford <span style="float: right;">June 7<sup>th</sup> / 2016 Date</span></p> <p> Madeleine Delaney-LeBlanc <span style="float: right;">2016-06-07 Date</span></p> <p> Colette McGraw <span style="float: right;">07 juin 2016 Date</span></p>	<p>Les membres du comité d'examen financier doivent rédiger et signer le présent rapport en 2 copies. Un exemplaire doit être gardé au siège social de la Coalition et le second par la secrétaire-trésorière ou le 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 review 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><b>Article 11.2 Examen</b></p> <p>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><b>Article 11.2 Review</b></p> <p>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 for Pay Equity /pour l'équité salariale**  
**Balance Sheet As at 29/02/2016**

**ASSET**

<b>Current Assets /Actif à court terme</b>		
Petty Cash / Petite caisse	-25.00	
Caisse pop Beauséjour - cs	100.00	
Chequing Bank Acct/ Compte chèques	106,734.63	
Caisse pop Beauséjour	2,700.93	
Total Cash / Encaisse		109,510.56
Receivable / À recevoir	3,825.00	
Total Receivable / Recevables		3,825.00
Purchase Prepayments		265.00
<b>Total Current Assets/Actif ct-terme</b>		<b>113,620.56</b>
<b>TOTAL ASSET</b>		<b>113,620.56</b>

**LIABILITY**

<b>Current Liabilities/Passif ct-terme</b>		
Accounts Payable / Comptes payables	2,529.10	
Deferred revenue/ Revenus différés	100,216.19	
<b>Total Current Liab./Passif ct-terme</b>		<b>102,745.29</b>
<b>TOTAL LIABILITY</b>		<b>102,745.29</b>

**EQUITY**

<b>Retained Earnings/Bénéf. non répat</b>		
Retained Earnings - Previous Year	17,818.74	
Current Earnings/Bénéfices courants	-6,943.47	
<b>Total Retaind Earngs/Bénéfices cour</b>		<b>10,875.27</b>
<b>TOTAL EQUITY</b>		<b>10,875.27</b>
<b>LIABILITIES AND EQUITY</b>		<b>113,620.56</b>

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 29 FÉVRIER 2016

INCOME STATEMENT AND NET ASSETS  
(Unaudited)  
FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 29, 2016

	2016	2015	
<b>REVENUS</b>			<b>GROSS REVENUE</b>
Subventions:			Grant:
Condition féminine Canada	19 636		Status of Women Canada
Placement carrière - été	2 884	3 106	Summer Career Placement
SEED	5 492	7 107	SEED
Autres	3 235		Other
Dons	80 786	93 488	Donations
Revenus - Levée de fonds	2 285	1 523	Fundraising revenue
Frais d'adhésion des membres	220	240	Membership Fees
Intérêts			Interest
Location	300	4 541	
Inscription	915	3 930	
Commanditaires	0	3 250	
Divers	1 026	1 254	Other
	<u>116 779</u>	<u>118 439</u>	
<b>DÉPENSES</b>			<b>EXPENSES</b>
Salaires et avantages sociaux	75 180	71 370	Salaries and benefits
Achats - Levée de fonds	0	1 083	Purchases - Fundraising
Assurance	271	188	Insurance
Évaluation de projet			Project evaluation
Fournitures de bureau et papeterie	7 511	3 190	Office supplies and expenses
Frais de voyages et d'hébergement	13 199	15 937	Travel and accommodations
Frais divers	820	17	Other
Logiciels d'ordinateur			Computer software
Loyer	9 509	9 030	Rent
Publicité et promotion	1 683	1 051	Advertising and promotion
Réparations et entretien	1 456	847	Repairs and maintenance
Services professionnels	2 877	5 376	Professional fees
Télécommunications	2 910	2 987	Telecommunications
Traductions	8 306	5 441	Translation
	<u>123 722</u>	<u>116 517</u>	
<b>EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES</b> <b>(DÉPENSES SUR LES REVENUS)</b>	<b>-6 943</b>	<b>1 922</b>	<b>EXCESS OF REVENUE OVER EXPENSES</b> <b>(EXPENSES OVER REVENUE)</b>
<b>ACTIFS NETS, début de l'exercice</b>	<b>20 391</b>	<b>18 411</b>	<b>NET ASSETS, beginning of year</b>
<b>ACTIFS NETS, fin de l'exercice</b>	<b>113 621</b>	<b>20 391</b>	<b>NET ASSETS, end of year</b>

Au 31 mai 2016, la Coalition comptait environ 800 membres particuliers et 91 organisations membres.

Nos organisations membres :

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 Hirondelles
19. Bakery, Confectionary and Tobacco Workers and Grain Millers International Union, local 406
20. Business and Professional Women's Club of Greater Moncton
21. Carrefour pour femmes
22. 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. Faculty Association of the University of St. Thomas
42. Famille et petite enfance francophone Sud inc.
43. Family and Early Childhood Anglophone East Inc.
44. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Fredericton
45. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Kent
46. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Moncton
47. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Saint John
48. Fédération des citoyen(ne)s aîné(e)s du Nouveau-Brunswick
49. Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick
50. Fédération des étudiants et étudiantes de Centre universitaire de Moncton
51. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Nouveau-Brunswick
52. Femmes acadiennes et francophones de Caraquet
53. Femmes acadiennes et francophones de Bertrand
54. Femmes acadiennes et francophones de Bouctouche
55. Femmes acadiennes et francophones de Cocagne
56. Femmes acadiennes et francophones de Lamèque

57. Femmes acadiennes et francophones de Shippagan
58. Filles de Marie-de-l'Assomption
59. Foyers de la jeunesse de Moncton Inc.
60. Front commun pour la justice sociale
61. Institut féminin de Grande-Digue
62. Institut féminin de Rivière du Portage
63. Liberty Lane Inc.
64. Maison de passage
65. Moncton Regional Learning Council
66. Mount Allison Faculty Association
67. NB Media Co-op
68. NB Special Care Home Association
69. NB Voices of Women for Peace
70. Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
71. Religieuses de Notre-Dame-du-Sacré-Coeur
72. Réseau d'inclusion communautaire Péninsule acadienne
73. Services à la famille Népissiguit
74. SERFNB- Cercle Alcide-F.-Leblanc
75. Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick
76. Société des enseignantes et enseignants retraités francophones du Nouveau-Brunswick
77. Support aux parents uniques
78. Syndicat canadien de la fonction publique, Bureau régional des Maritimes
79. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2116
80. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 813
81. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1159
82. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2745-3
83. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4598
84. Syndicat canadien de la fonction publique du Nouveau-Brunswick
85. Syndicat canadien des travailleuses et travailleurs des postes
86. Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
87. Syndicat des infirmières et des infirmiers du N.-B.
88. Table de concertation pour contrer la violence familiale et conjugale de la Péninsule acadienne
89. Union des municipalités du Nouveau-Brunswick
90. Urban Core Support Network
91. YWCA de Moncton

**Pay Equity:  
It's only fair. Donate today.**  
2015-2016  
Fundraising Campaign



**L'équité salariale:  
J'y crois. Je donne!**  
Campagne de financement  
2015-2016

*Avec l'aide de nos membres, notre 6e campagne de financement annuelle « L'équité salariale : J'y crois. Je donne ! » nous a permis d'amasser un total de 85 000\$ en 2015-2016. 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 6<sup>th</sup> annual fundraising campaign "Pay Equity: It's only fair. Donate today!" in 2015-2016. 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**



**ORGANISMES BÂTISSEURS / TRAILBLAZER ORGANIZATIONS**  
(**\$1,000 to / à \$4,999**)

Caisses populaires acadiennes  
TUAC Canada- Conseil des provinces de l'Est

**ORGANISMES AMIS / FRIEND ORGANIZATIONS**  
(**\$500 to / à \$999**)

Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton  
Cercle des Dames d'Acadie de Tracadie Inc.

McInnes Cooper, Moncton's Office / McInnes Cooper, bureau de Moncton  
Town of Grand Bay-Westfield

**ORGANISMES SYMPATHISANTS / SUPPORTER ORGANIZATIONS**  
(**up to / jusqu'à \$499**)

ABPPRUM  
Association acadienne des artistes professionnel.le.s du Nouveau-Brunswick  
Centre de Bénévolat de la Péninsule Acadienne  
Cercle des femmes acadienne francophones de Shippagan Inc.  
CFUW Fredericton  
CFUW Moncton  
Club de femmes professionnelles du Sud-Est du N.-B.  
CUPE, local 9901, N.B. Council of Nursing Home Unions

CUPE, local 1190 / SCFP, section locale 1190  
Dames d'Acadie de Caraquet  
Dames d'Acadie des Iles Lamèque et Miscou  
Faculty Association of the University of St. Thomas  
Fundy Region Transition House Inc.  
UFCW Local 1288P / TUAC, section locale 1288P  
Unifor, Local 506  
XYZ Stratégie-communication Inc.

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

Dawn Arnold  
Lorraine Bourque  
Sharon Crabb  
Anne Crocker

Adel Gönczi  
Jula Hughes  
Louise Imbeault  
Nicole Lang

Simone LeBlanc-Rainville  
Marie-Linda Lord  
Isabelle McKee-Allain  
Marcelle Mersereau

Lise Ouellette  
Odette Snow  
Vallie Stearns Anderson

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

Geneviève Bouchard  
et Jean Saint-Aubin  
Nathalie Brun et Dorothée Brun  
Michèle Caron  
Gisèle Chevalier  
Rinette Comeau  
et Denis Bourgeois

Pierre Cormier  
Jody Dallaire et Eugène LeBlanc  
Georgie Day  
Madeleine Delaney  
France Desrosiers  
Carole Fournier  
Ronald Fournier

Corinne Gallant  
Huberte Gautreau  
Roberte Léger  
Joanne Losier  
Louis Malenfant  
Sylvie Morin  
Johanne Perron

Noëlla Richard  
Wendy Robbins  
Lise Rodrigue  
Judith Weiss  
Anne Wery

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

Chantal Abord-Hugon  
Odette Albert  
Greg Allain  
Sylvie Arseneau  
Ghislaine et Fernand Arseneault  
Anne-Marie Arseneault  
Louise Aucoin  
Ronald Babin  
Jean-Claude Basque  
Nadia Bédard  
Eliane Befekadu  
Annette Boudreau  
Lise Caissie  
France Caissy  
Michel Cardin  
Jacqueline Collette  
Margaret Conrad

Suzanne Cyr  
et Michel Desjardins  
Joseph Z. Daigle  
Suzanne P. Doucet  
Thérèse Duguay  
Jeanne Farrah  
Catalina Ferrer  
Rita Fortin Lee  
Diane Fournier  
Carol Lynn Gamblin  
Thérèse Gautreau  
Line Godbout  
Danielle Godin  
Barbara Guy  
Kathryn Hamer-Edwards  
Elki Imbeault  
Claudette Lajoie-Chiasson

Odette Landry  
Isabel Lanteigne  
Rose-Hélène Lanteigne  
Monique Laplante  
Anne-Marie Laroche  
Marie-Lise Lavoie  
Amédée LeBlanc  
Dollard LeBlanc  
Guy LeBlanc  
Yolande LeBlanc  
Diane LeBreton  
Viola Léger  
Denyse Mazerolle  
Joan McFarland  
Joanne McKee  
Norma Melanson  
Ginette Petitpas Taylor

Bernard Richard  
Monique Richard  
Ghislaine Ringuette-Crawford  
Régina Robichaud  
Alexandre Roy-Léger  
Jérémy Roy-Léger  
Marie-Noëlle Ryan  
Anita Savoie Robichaud  
Denise Savoie  
Mai Savoie  
Wilfred Savoie  
Marie-Thérèse Seguin  
Erin Steuter  
Jo-Anne Volpé  
Georges Wybouw

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

Hélène Albert  
Linda Arseneau  
Angela Aucoin  
Francine Babineau  
Geneva Babineau  
Rosa Barrieau  
Patricia Balcom  
Normand Beaudoin  
Jocelyne Bernier  
Sébastien Bezeau  
Pier Bouchard  
Stella Boudreau  
Angela Bourgeois  
Natalie Carrier  
Lynne Castonguay  
Ghislaine Clavet  
Aline Cormier  
Alma Cormier  
Florence Cormier  
Roma De Robertis

Léandre Desjardins  
Odette Doiron Melanson  
Charles Doucet  
Marlene Dugas  
Karen Dunnett  
Francis Dupuis  
Évelyne Foex  
Julie Forest  
Gérarda Gallant  
Murielle Gaudet  
Rose-Marie Gigou  
Jeanne Godin  
Jean-Louis Guérette  
Lorraine Julien  
Johanne Landry  
et Judith Begley  
Joanne et Rodrigue Landry  
Serge Landry

Gino LeBlanc  
Jeannette LeBlanc  
Jeannine LeBlanc  
Lorena LeBlanc  
Thomas LeBlanc  
Anne LeGresley  
Bethany Lyons  
Dorothée Maillet-Arseneault  
Rose-Marie Mallet-  
Robichaud  
Kathleen McGrath  
Connie McGraw  
Gisèle Michaud  
Gaétane Nadeau  
Aline Nardini  
Anne Pirie

Linda Schofield  
Paulette Sonier Rioux  
Christiane St-Pierre  
Gail Taylor  
Clarice et Robert Thibault  
Lise Thibodeau  
Charline Vautour

Tina Plourde  
Roberta Pollock  
Claudia Richard  
Jean A. Richard  
Alain Roberge  
Lisa Roy

*Nous remercions les donatrices et donateurs anonymes! Our sincere thanks to all anonymous donors!*

Leitha Dean  
Gisèle Desjardins

Colette Landry-Martin  
Anne Marie  
et Alcide LeBlanc  
Denise LeBlanc