

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

**Rapport annuel
2016-2017**



236, rue St-George, bureau 412, Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 1W1
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 2016-2017

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE	2
MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE.....	3
LA COALITION	4
CONSEIL D'ADMINISTRATION	4
BÉNÉVOLES.....	5
EMPLOYÉES.....	5
PARTENAIRES.....	5
ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	6
ACTION POLITIQUE	6
PROJETS	13
CAMPAGNE DE FINANCEMENT.....	15
COMMUNICATION ET SENSIBILISATION	15
COMITÉS PERMANENTS	17
ADHÉSION À D'AUTRES ORGANISMES	17
ÉTATS FINANCIERS.....	21
MEMBRES.....	31
DONATRICES ET DONATEURS	33



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

C'est la dernière fois que je vous adresse en tant que présidente de la Coalition. Ces six dernières années ont été merveilleuses. Je vous avoue que je suis triste, car je ne serai pas la présidente du conseil d'administration lorsque nous aurons une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé. Avec la façon dont les choses vont, nous allons définitivement y arriver !

Cette année fut empreinte de dynamisme. À toutes les consultations provinciales auxquelles nous avons assisté, les intervenants estimaient que l'équité salariale, en particulier dans le secteur des soins, serait très bénéfique. En somme, les politiciens et les ministres reconnaissent que l'équité salariale est non seulement un droit de la personne, mais une importante politique publique.

Le rapport de la commission d'étude sur les services de garde a soumis une série de recommandations en vue de créer un système provincial de qualité, abordable et accessible. Parmi celles-ci se retrouve une recommandation sur les salaires des éducatrices à la petite enfance qui se verraient augmentés grâce à un processus de certification et d'équité salariale. De plus, un projet d'un système de garde à l'enfance pour les parents qui travaillent, qui encourage également des salaires équitables, constituerait une étape importante dans le progrès vers l'égalité des femmes dans cette province.

Je suis fière de constater que la coalition ne cesse de se démarquer comme un leader de la cause de l'équité salariale. En effet, nous avons été invités à participer à une consultation pour une nouvelle loi sur l'équité salariale pour les emplois sous juridiction fédérale. Nous avons également été invités à une conférence sur l'analyse inclusive selon le genre (AIG), organisée par le Feminist Legal Studies à Queen's University, pour parler de l'expérience de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick. Par la même occasion, nous avons participé, avec d'autres conférenciers nationaux et internationaux, à la rédaction d'un document sur l'équité salariale à inclure dans une anthologie sur l'AIG. La coalition fut aussi invitée par le syndicat TUAC à faire une présentation à leur conférence à St John's (Terre-Neuve et Labrador). De plus, le syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a invité la Coalition, en tant que panelliste, à Halifax (Nouvelle-Écosse).

Les partis politiques développent maintenant leurs plates-formes électorales en prévision des élections de 2018. Le Parti Vert et le Nouveau Parti démocratique étaient les seuls partis à appuyer une loi sur l'équité salariale lors des dernières élections. Cette fois, nous voulons que tous les partis en fassent de même. Pour ce faire, nous avons besoin de votre aide. Si nous voulons parvenir à une loi sur l'équité salariale d'ici 2020, nous avons besoin du soutien de tous les grands partis politiques. Nous vous demandons de faire de l'équité salariale une cause connue. C'est-à-dire, de parler de l'équité salariale à votre famille, vos amis, votre député et à tous les candidats dans votre circonscription. Faites-leur savoir qu'un salaire égal pour un travail de valeur égale est un droit fondamental de la personne. Faites-leur savoir qu'aucune économie n'a souffert et qu'aucune entreprise n'a fait faillite lorsqu'une mesure d'équité salariale a été implanté.

J'attends le jour où une bonne loi sur l'équité salariale deviendra une priorité pour tout le Nouveau-Brunswick. En travaillant ensemble, nous y arriverons.
Avec gratitude,

La présidente, Vallie Stearns-Anderson



MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Membres, amies et amis de la Coalition,

2016-2017 s'est avérée une bonne année pour la Coalition. On a vu des résultats positifs pour plus de 3000 travailleuses du secteur public, grâce à la Loi de 2009 sur l'équité salariale. De plus, nous gagnons de nouveaux appuis, notamment grâce aux partenariats établis pour différents projets. La visibilité de l'équité salariale et de la Coalition continue à augmenter grâce à nos efforts continus de promotion tant par les médias traditionnels et sociaux que par des présentations.

Nos rencontres avec les députés et députées se sont multipliées et ce, pour trois raisons : i) nous gardons la pression sur le gouvernement provincial pour qu'il respecte ses promesses en matière d'équité salariale; ii) nous continuons à demander des investissements pour assurer l'équité salariale dans le secteur des soins communautaires et des garderies; et iii) nous travaillons déjà d'arrache-pied pour convaincre tous les partis politiques provinciaux d'inscrire une loi pour le secteur privé dans leur prochain programme électoral.

Cette année, nous avons participé activement à de nombreuses consultations provinciales que ce soit dans le cadre du Plan familial, des sommets d'opportunités économiques ou du budget provincial. Nous siégeons au Comité sur l'équité salariale et le salaire de subsistance de la Société d'inclusion économique et sociale. Bien sûr, nous maintenons la communication avec le Bureau de l'égalité des femmes / Bureau de l'équité salariale.

Nous avons aussi participé à deux consultations en vue d'une loi fédérale sur l'équité salariale. Cette loi, promise d'ici la fin de 2018, assurera l'équité salariale aux travailleuses et travailleurs dans les secteurs de compétence fédérale, notamment les télécommunications, le transport interprovincial, les banques et le gouvernement fédéral. Nous souhaitons ardemment que cette loi servira de modèle pour les provinces – y compris la nôtre !

Je suis heureuse de constater que notre situation financière se stabilise. Notre campagne de financement annuelle fonctionne bien. Grâce à nos sollicitatrices partout dans la province, nous avons atteint notre objectif de campagne cette année encore: 75 000 \$. Cela nous permet de poursuivre notre mission sans compromis. Nous compléterons bientôt la deuxième année d'un autre projet de trois ans portant sur la prospérité économique des travailleuses dans le secteur des soins, financé par Condition féminine Canada. Nous venons d'obtenir du financement pour un autre projet de trois ans : action communautaire pour obtenir une loi pour le secteur privé.

En terminant, je tiens à remercier très sincèrement Vallie Stearns-Anderson qui a assumé avec brio la présidence de la Coalition pendant six ans. J'ai énormément apprécié ses connaissances, ses talents et son engagement ! Je remercie également toutes les membres du conseil d'administration, nos bénévoles, nos donateurs et donatrices, nos organismes et syndicats partenaires ainsi qu'Anne Robichaud, notre coordonnatrice de projet et nos employées temporaires. Sans vous, il n'y aurait simplement pas de coalition ! Merci !

Johanne Perron, directrice générale

LA COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

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 s'entend d'un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable.

L'équité salariale est un droit fondamental de la personne reconnu par plusieurs conventions et ententes internationales.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Présidente :	Vallie Stearns-Anderson
Vice-présidente anglophone :	Jula Hughes
Vice-présidente francophone :	Carole Fournier succédée par Isabelle McKee-Allain
Secrétaire-trésorière :	Monique Levesque
Représentante du Nord :	Thérèse Duguay
Représentante de Kent-Miramichi :	Susie Proulx-Daigle
Représentante du Sud-Est :	Isabelle McKee-Allain succédée par Frances LeBlanc
Représentante de la capitale :	Starlit Simon
Représentante du Sud :	Carol Lynn Gamblin
Représentante de la vallée du Haut-Saint-Jean :	Élaine Roussel
Représentante autochtone :	Tanna Pirie-Wilson
Directrice générale :	Johanne Perron
Observatrices :	Odette Robichaud, Syndicat canadien de la fonction publique du Nouveau-Brunswick Sylvia Melanson, Syndicat des employés et employées des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick Nancy Arseneau, Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick



BÉNÉVOLES

De nouveau cette année, de nombreuses personnes ont contribué bénévolement à 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. Les noms d'autres bénévoles paraîtront plus loin dans ce rapport. Du fond de notre cœur, nous vous disons un grand merci pour votre contribution à l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

C'est avec beaucoup de tristesse que nous avons appris le décès de Wendy Robbins le 18 avril dernier. Elle demeurera toujours dans nos mémoires comme une femme de conviction et d'action. Merci Wendy.

EMPLOYÉES

Directrice générale :	Johanne Perron
Coordonnatrice de projet :	Anne Robichaud
Agente d'action communautaire :	Andrée Cormier (février-avril)
Agentes de projet (étudiantes) :	Christine Hughes et Catherine Roy Comeau (été)

PARTENAIRES

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

Affaires intergouvernementales	New Brunswick Community College
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick	New Brunswick Human Services Coalition
Condition féminine Canada	New Brunswick South Central Transition House & Second Stage Coalition
Congrès du travail du Canada	Programme Emplois d'été Canada
Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick	Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
Développement Social	Services ruraux pour femmes victimes d'abus du Nouveau-Brunswick
Direction de l'égalité des femmes	Société d'inclusion économique et sociale
Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick	Stage d'emploi étudiant pour demain
Forté Communication	Syndicat canadien de la fonction publique - Nouveau Brunswick
Front commun pour la justice sociale du Nouveau Brunswick	Syndicat des employés et employées des secteurs publics et privé du Nouveau Brunswick
Jeunesse Canada au travail	Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick
Mount Allison Faculty Association	UNIFOR
Ministère des Affaires intergouvernementales du Nouveau Brunswick	
Ministère du Développement social	

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 2016-2017, il s'est fixé les suivantes :

1. Atteindre l'équité salariale dans les secteurs public et privé

- Nous demanderons aux principaux partis politiques et aux trois niveaux de gouvernement d'établir des mesures législatives appropriées en matière d'équité salariale dans le secteur privé.
- Nous tiendrons le gouvernement responsable de respecter sa promesse d'étendre l'équité salariale aux contractants de 50 employés et +.
- Nous collaborerons avec le gouvernement pour offrir de l'expertise et promouvoir des méthodologies adéquates pour atteindre et maintenir l'équité salariale.
- Nous continuerons à revendiquer l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans le secteur des soins privatisés.
- Nous développerons une position sur une méthodologie améliorée dans les milieux de travail sans comparateurs masculins du secteur
- Nous exhorterons le gouvernement à assurer que le Bureau de l'équité salariale soit bien pourvu en personnel et remplisse pleinement le mandat qui lui est assigné par la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*.
- Nous veillerons à l'implantation de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* dans le secteur public

2. Augmenter l'engagement du public

- Nous conscientiserons le public à l'importance de l'équité salariale.
- Nous augmenterons la participation du public et des organismes dans la promotion de l'équité salariale.
- Nous contribuerons à un discours alternatif sur les mesures d'austérité.

3. Soutenir l'organisme

- Nous soutiendrons notre organisme par du financement stable afin d'atteindre nos buts et objectifs.

ACTION POLITIQUE

Les promesses du gouvernement en matière d'équité salariale

La Coalition a continué à faire pression sur le gouvernement provincial pour qu'il tienne ses promesses électorales, soit de :

- 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.

Le 26 janvier 2017, des membres de la Coalition de la région de Fredericton ont distribué des pamphlets sur les promesses électorales des libéraux en matière d'équité salariale, lors du discours sur l'état de la province du Premier ministre Gallant au Centre des congrès de Fredericton. Merci à Tracy Glynn, Joan McFarland et Wendy Robbins d'avoir bravé le froid pour partager le message de la Coalition!

En donnant 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 la Direction de l'égalité des femmes, dont la sous-ministre adjointe agit comme directrice du Bureau de l'équité salariale.

Le 20 juin 2016, le gouvernement provincial a annoncé qu'il allouerait 35 millions \$ en ajustements d'équité salariale pour environ 3000 membres du personnel en éducation, soit les assistantes en éducation, les adjointes administratives, les préposées des bibliothèques scolaires et les intervenantes en milieu scolaire.

Le 7 juillet 2016, le gouvernement provincial a annoncé des redressements d'équité salariale aux 80 sténographes judiciaires du Nouveau-Brunswick. Ceci représente un investissement de 68 000 \$ par année pendant quatre ans.

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 pouvait cependant accorder une prolongation, ce qu'il a fait pour plusieurs groupes. La Coalition demande toujours au Bureau un rapport du progrès, comprenant la méthode utilisée et les étapes atteintes. Le Bureau de l'équité salariale affirme qu'il fera un rapport annuel. Le tableau 1 résume les étapes complétées jusqu'ici

Groupe	Pas encore commencé	Processus entamé	Évaluations en cours	Évaluations terminées	Comparateur masculin évalué	Iniquités (Oui ou non)
Personnel médical et de laboratoire				✓	✓	Non
Sténographes judiciaires				✓	✓	Oui
Soutien administratif Partie II				✓	✓	Oui
Enseignants	✓					
Soutien professionnel Partie II				✓	✓	
Soins infirmiers					✓	Oui
Personnel infirmier surveillant					✓	non
Soins paramédicaux				✓	✓	
Soins de santé spécialisés				✓	✓	
Services d'établissement et soins en établissement (SCFP) Partie I	✓					

Tableau 1 – Équité salariale dans la fonction publique : étapes du processus d'équité salariale atteintes par chacun des groupes professionnels (Janvier 2017)

Sept ans après l'adoption de la *Loi*, des unités de négociation représentant les employés syndiqués, les enseignants et les services d'établissement n'ont pas encore débuté le processus. Les sociétés d'État qui sont assujetties à la *Loi* n'ont pas encore terminé le processus :

- Énergie NB
- Travail Sécuritaire NB
- Commission des services d'aide juridique du NB
- *New Brunswick Community College*
- Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick
- Alcool NB
- Commission des services financiers et des services aux consommateurs

Bien qu'une première ronde d'évaluations de postes ne soit pas encore terminée, il serait déjà temps d'amorcer le processus de maintien de l'équité salariale. La Coalition abordera bientôt cette question avec le Bureau de l'équité salariale.

Rencontres avec des ministres provinciaux

Au cours de la dernière année, la Coalition a intensifié ses rencontres avec les ministres provinciaux. Le 11 octobre 2016, nous avons rencontré l'honorable Lisa Harris, ministre des Aînés et des Soins de longue durée. Nous avons abordé l'équité salariale pour les travailleuses dans le secteur des soins.

Le 6 février 2017, nous avons rencontré l'honorable Serge Rousselle, ministre de l'Environnement et des Gouvernements locaux. Nous avons discuté de l'équité salariale dans les municipalités.

Le 8 février 2017, nous avons rencontré l'honorable Cathy Rogers, ministre des Finances. Nous avons discuté des promesses en matière d'équité salariale des Libéraux lors de la dernière campagne électorale et du chemin qui reste à parcourir.

Le 1^{er} mars 2017, nous avons rencontré l'honorable Brian Kenny, ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Nous avons discuté de la mise en œuvre des recommandations du rapport de la Commission d'étude sur les services de garde.

Autres rencontres politiques

Le 31 mars 2017, Vallie Stearns-Anderson et Johanne Perron ont rencontré David Coon, député de Fredericton-Sud et Chef du Parti Vert du N.-B. Nous avons parlé de la progression de l'équité salariale dans la province.

Le 22 avril 2017, la Coalition fut invitée à une table ronde sur le droit des femmes et l'égalité des genres lors de l'assemblée générale annuelle du Parti Vert du NB à Woodstock. Nous avons réitéré l'importance d'inclure dans leur plateforme électorale l'adoption d'une loi pour le secteur privé.



En ordre : Carmen Budilean, Vallie Stearns-Anderson, David Coon et Johanne Perron

Le 3 mai 2017, la Coalition a fait une présentation au caucus du Parti progressiste-conservateur du NB. Nous avons surtout parlé d'équité salariale pour les travailleuses du secteur des soins et de l'importance pour le gouvernement d'investir dans le secteur.

Le 16 mars 2017, Vallie Stearns-Anderson et Johanne Perron ont rencontré Blaine Higgs, député de Quispamsis et chef du Parti progressiste-conservateur. Elles ont souligné que l'équité salariale est un droit de la personne. Nous espérons voir une loi sur l'équité salariale dans leur prochaine plateforme électorale.



En ordre : Johanne Perron, Vallie Stearns-Anderson et Blaine Higgs

Les membres du Conseil d'administration ont aussi rencontré des députés dont Monique LeBlanc, députée libérale de Moncton-Est et Jody Carr, député progressiste-conservateur de Oromocto-Lincoln.

Commission d'étude sur les services de garde

Le gouvernement provincial avait mis en place une Commission d'étude des services de garde le 29 mai 2015. Le mandat de la Commission consistait 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 avait présenté un mémoire à la Commission, soulignant l'importance de l'équité salariale pour les éducatrices.

La Commission a déposé son rapport le 26 août 2016. Le rapport contient d'excellentes recommandations pour établir un système de services de garde solide. Entre autres, la Commission recommande une augmentation de salaire des éducatrices au moyen du processus de certification et d'équité salariale. Le rapport rejoint plusieurs des recommandations de notre mémoire et reconnaît l'expertise de la Coalition.

D'ailleurs, Vallie Stearns-Anderson, notre présidente, et Johanne Perron, notre directrice générale, furent invitées à un forum de discussion sur le Rapport de la Commission les 10 et 11 décembre 2016. Elles ont fait valoir qu'il faut un véritable système de services de garde au Nouveau-Brunswick où l'équité salariale serait assurée aux éducatrices et éducateurs en petite enfance. Le personnel formé de ce secteur gagne présentement 16,16 \$ l'heure. Ruth Rose, professeure d'économie, a établi que le salaire équitable aurait dû être d'environ 20 \$ l'heure en 2012. Le silence du gouvernement depuis ce forum nous inquiète, nous allons donc poursuivre nos moyens de pression. Un dossier à suivre!

Budget provincial

La Coalition était très présente lors des consultations prébudgétaires du gouvernement provincial. Nous avons proposé, dans notre *Guide pour un budget provincial appuyant l'équité salariale*, des mesures pour accroître la prospérité économique des femmes et des moyens pour financer ces investissements.

Le gouvernement provincial a déposé son budget le 7 février 2017. La Coalition a par la suite émis un communiqué dans lequel nous exprimons nos inquiétudes sur la lenteur du gouvernement à implanter ses promesses en matière d'équité salariale puisque le discours du budget n'a même pas mentionné l'équité salariale. De plus, il n'y a pas d'argent mis de côté pour éliminer les iniquités qui affectent le personnel en majorité féminin qui offre des services de soins dans des agences du secteur privé.

Par ailleurs, la coalition Prospérité, non austérité au Nouveau Brunswick, dont la Coalition pour l'équité salariale fait partie, a rencontré l'honorable Cathy Rogers, ministre des Finances, le 3 mars 2017. Les représentants ont parlé de leurs préoccupations face aux mesures d'austérité et ont présenté la déclaration de Prospérité, non austérité.



Dans l'ordre : Anne Robichaud, Vallie Stearns-Anderson, Johanne Perron et Judith Weiss lors des consultations prébudgétaires à Moncton le 21 novembre

Consultations sur le salaire minimum et les normes d'emploi

Le 9 septembre 2016, le ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail a invité le public à participer à des consultations sur l'indexation du salaire minimum au taux de l'inflation, la protection de l'emploi des jeunes, et l'assujettissement à la Loi sur les normes d'emploi.

La Coalition a soumis un mémoire dans le cadre de ces consultations dans lequel nous formulons 18 recommandations pour protéger le droit des salariées et salariés. Entre autres, nous avons recommandé d'inclure dans la *Loi sur les normes d'emploi* le concept d'équité salariale, d'inclure les travailleuses domestiques dans la Loi, de hausser le salaire minimum à 15\$ d'ici le mois d'avril 2021 et d'exiger une évaluation des postes de prestation de services et les rémunérer selon les normes de l'équité salariale.

Le gouvernement provincial n'a pas encore donné suite à ces consultations. Un autre dossier à suivre!

Plan du Nouveau-Brunswick pour les familles

Le gouvernement provincial a dévoilé le document-cadre du Plan du Nouveau-Brunswick pour les familles le 18 janvier 2016. Le plan compte sept piliers pour appuyer les familles, dont : la santé mentale, le vieillissement et soutien des aînés, l'égalité des femmes, la réduction de la pauvreté et le soutien aux personnes ayant un handicap.

Le pilier sur l'égalité des femmes vise à réduire la disparité salariale en améliorant l'équité salariale à l'intérieur de la province. Le pilier sur la réduction de la pauvreté vise à réduire les obstacles à une pleine participation des gens dans leur collectivité en veillant à ce que les employés touchent un salaire égal pour un travail de valeur égale.



Brian Gallant et Vallie Stearns-Anderson

Nous avons participé activement aux consultations d'une journée sur plusieurs des piliers proposés. À chacune de ces consultations, nous avons réitéré la nécessité de payer un salaire équitable aux travailleuses qui œuvrent dans les secteurs concernés.

Lors de la consultation pour faire progresser l'égalité des femmes le 3 mars 2017, nous avons particulièrement mis l'emphase sur la mise en œuvre complète de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* et l'adoption d'une loi proactive pour le secteur privé.

Le rapport suivant la consultation du pilier de l'égalité des femmes fut publié le 4 mai 2017. Bien que positives, les mesures proposées en matière d'équité salariale ne vont guère plus loin que celles énumérées dans le programme électoral du Parti libéral et ne comprennent pas l'équité salariale pour les travailleuses du secteur des soins communautaires ni de loi pour le secteur privé :

- Promouvoir l'équité salariale dans le secteur privé.
- Exiger que les organisations comptant plus de 50 employés qui font affaire avec le gouvernement par l'entremise de programmes d'approvisionnement ou de financement à mettre en œuvre des plans d'équité salariale.
- Travailler avec le secteur public, notamment les sociétés de la Couronne, pour mettre en œuvre les obligations qui leur incombent en vertu de la Loi sur l'équité salariale.
- Faciliter le partage de l'information avec le milieu des affaires en vue d'insister sur les pratiques de rémunération équitables et l'équité salariale.

Le rapport suivant la consultation du pilier sur la réduction de la pauvreté fut publié le 16 mai 2017. Contrairement à ce qui était indiqué dans le document-cadre, rien n'indique dans le rapport des mesures pour assurer que les employés touchent un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Sommets sur les possibilités économiques



Dans l'ordre : Johanne Perron, Isabelle McKee-Allain, Madeleine Delaney LeBlanc et Vallie Stearns-Anderson lors du Sommet sur les possibilités économiques portant sur l'égalité des genres le 25 avril 2017

Le gouvernement provincial a débuté une 2^e série de sommets sur plusieurs secteurs d'activité économique dans la province dans le but d'obtenir de nouvelles perspectives en matière de création d'emplois et de croissance économique au Nouveau-Brunswick

La Coalition était très bien représentée lors du Sommet sur les possibilités économiques portant sur l'égalité des genres qui s'est tenu le 25 avril 2017 à Moncton. Nos représentantes ont mis l'accent sur l'importance économique de l'équité salariale. Un groupe de discussion a proposé d'établir un comité multipartite en vue de l'adoption d'une loi proactive pour le secteur privé au Nouveau Brunswick. Nous attendons la réponse du gouvernement.

La Société d'inclusion économique et sociale

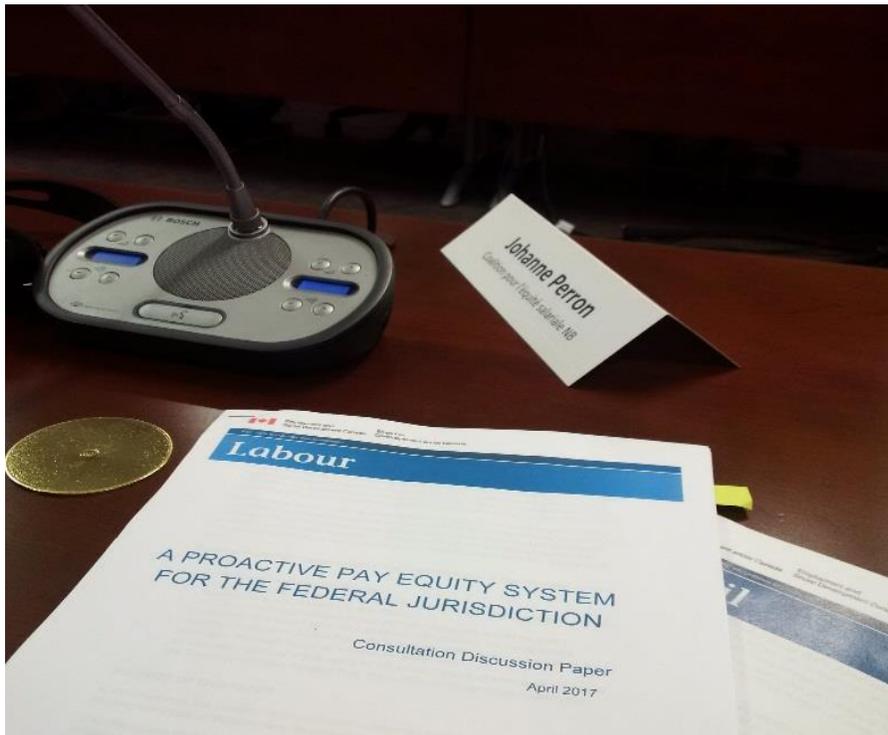
La Société d'inclusion économique et sociale (SIES) a mis sur pied un comité consultatif sur le revenu de subsistance et l'équité salariale. Ce comité a pour mandat d'explorer le concept du revenu de subsistance ainsi que d'envisager la création d'une législation plus exhaustive sur l'équité salariale.

La représentante autochtone de la Coalition, Tanna Pirie-Wilson, et la directrice générale, Johanne Perron, en font partie. Elles ont assisté à deux rencontres soit le 26 avril 2017 et le 29 mai, 2017.

L'équité salariale au fédéral

Le Comité spécial sur l'équité salariale de la Chambre des communes, mis sur pied suite à une motion du NPD, a déposé son rapport, *Il est temps d'agir*, le 9 juin 2016. Il recommande, entre autres, que le gouvernement du Canada dépose un projet de loi proactif sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé avant la fin de 2017 et que le gouvernement du Canada accepte l'orientation générale du rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale et d'adopter la majorité des recommandations qu'il contient.

Le gouvernement fédéral a répondu au rapport du Comité et il s'engage à déposer un projet de loi sur l'équité salariale proactive à la fin de 2018. La Coalition pour l'équité salariale a félicité le gouvernement pour son engagement à déposer un projet de loi, mais a insisté pour qu'il le fasse avant la fin de 2017. Comme plusieurs autres intervenants, la Coalition craint que les procédures pour l'adoption du projet de loi ne soient pas terminées avant les prochaines élections fédérales, ce qui voudrait dire que tout serait à recommencer après les élections.



Le 27 avril 2017, la Coalition était invitée à Gatineau pour une consultation sur différents éléments à inclure dans cette éventuelle loi fédérale. Les organismes présents ont tous rappelé que l'équité salariale est un droit de la personne et qu'il est donc impératif d'inclure tous les milieux de travail et toutes les personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine.

Rappelons qu'une loi fédérale se rapporterait aux secteurs relevant de la compétence fédérale dont la fonction publique fédérale, les banques, les communications et le transport interprovincial.

PROJETS

Rétablissement de l'admissibilité des activités de revendications

Le 18 juillet 2016, le gouvernement du Canada a annoncé le rétablissement de l'admissibilité des activités de revendication dans le cadre des projets financés par Condition féminine Canada. Les modifications des critères de financement apportées par le précédent gouvernement ont porté un dur coup à la Coalition et aux autres groupes de femmes visant la défense des droits des femmes. Cette annonce fut donc accueillie avec soulagement. Cependant, il n'y a toujours pas de financement de base pour les groupes de femmes et Condition féminine Canada favorise les appels d'offre établissant des lignes directrices très spécifiques que les organismes doivent respecter.

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

La Coalition poursuit son projet de 3 ans, débuté en 2015, et visant à augmenter la prospérité économique des femmes dans le secteur des soins communautaires, offerts dans le secteur privé mais mandatés par le gouvernement provincial.

La Coalition et ses partenaires ont accompli beaucoup de travail depuis la dernière année. Nous avons terminé la première phase de notre projet, soit l'évaluations des besoins. Pour cette analyse, nous avons consulté plusieurs travailleuses du secteur. Ces travailleuses nous ont partagé leur fierté de prodiguer des soins essentiels à la population et leur désarroi face aux faibles salaires qu'elles gagnent, à un travail qui est très dur physiquement et moralement et à la nécessité d'avoir deux ou trois emplois pour subvenir à leurs besoins de base. Ce rapport fut soumis à Condition féminine Canada, qui finance ce projet, les réactions au rapport furent très positives.

À la fin de l'été 2016, nous avons entamé la 2^e phase du projet soit le développement et l'implantation d'un plan stratégique afin de trouver des solutions aux barrières identifiées dans l'évaluation des besoins. Nous avons établi les principaux objectifs du plan stratégique, soit : faire la promotion de meilleurs salaires pour les travailleuses avec les décideurs, accroître nos connaissances de la main d'œuvre et accroître l'appui public pour les investissements gouvernementaux dans le secteur.

Plus concrètement, nous allons, entre autres, faire la promotion de l'équité salariale, faire pression afin que le gouvernement tienne sa promesse de réviser sa méthodologie d'équité salariale et améliorer la perception du public face à la contribution économique et sociale du travail dans le secteur des soins communautaires. Ce travail va s'échelonner jusqu'en mars 2018.

Nous rappelons que ce projet est financé par Condition féminine Canada et vise les travailleuses des agences 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. Nos partenaires sont 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.

Selon l'étude menée par l'économiste Ruth Rose, les travailleuses du secteur des soins privés au Nouveau Brunswick sont sous-payées comparativement aux postes occupés par les hommes ayant la même valeur en ce qui a trait aux compétences, aux responsabilités, aux efforts et aux conditions de travail. L'étude indique qu'en 2012, un salaire équitable se situait autour de 20\$ l'heure. Maintenant que nous sommes en 2017, nous devons tenir compte de l'inflation.

Nos bannières

Ce printemps, la Coalition a préparé des bannières avec des cœurs peints pour exiger l'équité salariale pour les travailleuses du secteur des soins. Nous avons demandé à la population à y écrire et signer des messages pour sensibiliser le premier ministre Brian Gallant, à cette cause. Ces bannières seront remises au Premier Ministre. Nous désirons remercier les nombreuses bénévoles qui nous ont aidés à faire signer les bannières!



Action Communautaire

La Coalition a reçu du financement de Condition féminine Canada pour un projet visant 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. C'est un projet pour une période de 3 ans, soit du 3 janvier 2017 au 2 janvier 2020.

Nos partenaires dans ce projet sont la *New Brunswick South Central Transition House & Second Stage Coalition Inc.*, Forté Communication, le syndicat UNIFOR, le Syndicat canadien de la fonction publique, les Services ruraux pour femmes victimes d'abus du Nouveau-Brunswick et la Direction de l'égalité des femmes. Nous en sommes à la première étape du projet, soit l'analyse inclusive selon le genre et l'évaluation des besoins.

CAMPAGNE DE FINANCEMENT

Cette année, la Coalition avait fixé un objectif de 75 000 \$ et grâce à la générosité de gens et d'organismes provenant des quatre coins de la province, nous avons amassé 78 800\$! Nous sommes très reconnaissantes aux bénévoles pour leur travail extraordinaire et aux 227 donateurs des quatre coins de la province de leur générosité. Leur largesse et leur engagement témoignent de l'importance que revêt l'équité salariale auprès de la population néo brunswickoise.



Personnes présentes au lancement de la campagne de financement 2016-2017 : le 28 octobre 2016

Membres du comité de planification du financement : Isabelle McKee-Allain, Johanne Perron, Régina Robichaud, Vallie Stearns-Anderson et Anne Robichaud. Le 28 octobre 2016, la Coalition a lancé sa 7^e campagne de financement annuelle – *L'équité salariale : J'y crois. Je donne!* Grâce aux dons ramassés, la Coalition peut continuer son travail d'éducation et de revendication. Chaque don l'aide ainsi à poursuivre sa mission.

Membres de l'équipe de financement : Isabelle McKee-Allain, Régina Robichaud, Sharon Crabb, Claudette Lajoie, Judith Weiss, Charline Vautour, Vallie Stearns Anderson, Chantal Abord-Hugon, Jeanne Godin, Frances LeBlanc, Élane Roussel, Lise Rodrigue, Rose-Hélène Lanteigne, Johanne Perron et Anne Robichaud

COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Les médias

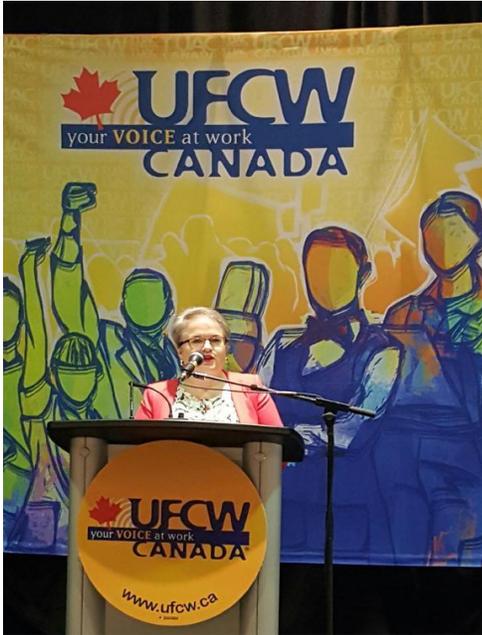
En 2016-2017, la Coalition sur l'équité salariale du Nouveau-Brunswick a publié neuf communiqués de presse et écrit deux lettres à l'opinion des lecteurs. Les médias ont mentionné la Coalition ou l'équité salariale au moins 105 fois pendant cette période. Ils ont évoqué l'équité salariale dans des chroniques sur les thèmes suivants : le secteur public; la prestation de soins; les services de garde à l'enfance; la Journée internationale de la femme; le Forum de concertation Les voix des femmes; le plan de la famille 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 plus de 1060 amis sur Facebook et 450 abonnés sur Twitter. Notre site Web est également achalandé. Nous avons publié huit bulletins électroniques en 2016-2017 et nous communiquons régulièrement avec nos membres par courriel.

Les présentations

Depuis mai 2016, Vallie Stearns-Anderson, Thérèse Duguay, Johanne Perron, Chantal Abord-Hugon et Anne Robichaud ont fait 18 présentations au nom de la Coalition, devant quelque 1000 personnes. Nous remercions les professeurs, les syndicats et les organismes de nous avoir invitées.



Anne Robichaud lors de sa présentation au Congrès des TUAC à St John's, TNL le 28 mars 2017

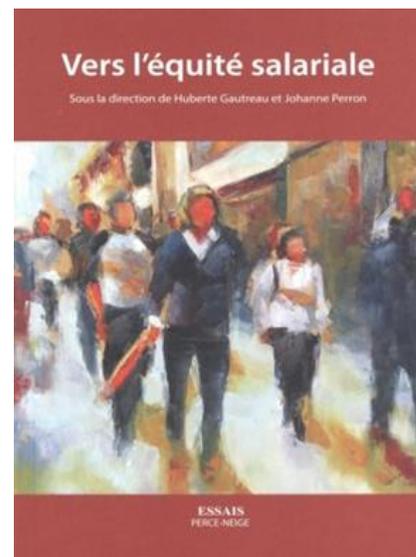


Vallie Stearns-Anderson lors de sa présentation à l'Assemblée Général Annuelle du Parti Vert de NB

Tel que mentionné dans le message de la présidente, l'expertise de la Coalition est reconnue de plus en plus à l'extérieur de la province. Pendant la dernière année, nous avons été invité à faire des présentations à Kingston en Ontario, à Halifax en Nouvelle-Écosse, à St-John's, Terre-Neuve et Labrador, et à Gatineau au Québec.

Vers l'équité salariale

À ce jour, plus de 110 exemplaires du livre *Vers l'équité salariale* se sont vendus dans les librairies indépendantes et en ligne. Il est également en vente au bureau de la Coalition au coût de 20\$. 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

Comité de stratégie politique regroupe les membres du comité de direction. 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 s'est penché cette année sur la politique du personnel et sur la politique de confidentialité. Carol Lynn Gamblin et Tanna Pirie-Wilson y siègent.

Le comité de nomination soumet des candidatures pour combler chaque vacance au sein du conseil d'administration. Élane Roussel et Thérèse Duguay y siègent.

Le comité d'évaluation des risques a revu la police d'assurance de la Coalition. Susie Proulx-Daigle y siège.

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 de direction.

Comité de stratégie de collecte de fonds vise à développer une stratégie de financement à long terme. Élane Roussel et Monique Levesque y siègent.

ADHÉSION À D'AUTRES ORGANISMES

La Coalition fait partie d'autres organismes. Les voici avec une brève description de leurs activités de 2016-2017.

Conseil des femmes du Nouveau Brunswick

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau Brunswick est représentée au Conseil des femmes par Jody Dallaire, qui est également co-présidente du Conseil. Jewell Mitchell du YWCA de Moncton est l'autre co-présidente, elle fut nommée en mai 2017. Elle succède à Jennifer Richard qui était co-présidente depuis avril 2015.

Les directions stratégiques du Conseil sont :

- Devenir un porte-parole incontournable quant aux questions d'importance pour les femmes et les filles et les questions concernant l'équité entre les genres au Nouveau-Brunswick.
- Interagir avec les femmes et les filles du Nouveau-Brunswick dans toute leur diversité, tout en étant inspiré par celles-ci dans nos actions.
- Développer des processus internes et d'adhésion des membres rigoureux axés sur la recherche de consensus et l'anti-oppression.
- Revendiquer, sensibiliser et établir des partenariats de façon stratégique



Jennifer Richard et Jody Dallaire

Le 11 février 2017, Johanne Perron a fait une présentation aux membres du Conseil. Elle a parlé du concept de l'équité salariale, des promesses du gouvernement actuel, des priorités de la Coalition et de comment le Conseil peut appuyer l'équité salariale.

La Loi créant le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick a été proclamée et est entrée en vigueur en mai 2017. Le Conseil peut maintenant se consacrer à son mandat d'offrir au gouvernement provincial des conseils indépendants sur des questions d'intérêt pour les femmes tout en sensibilisant le public aux enjeux afin de travailler en vue d'un avenir d'égalité entre les femmes et les hommes du Nouveau-Brunswick.

Front commun pour la justice sociale

La Coalition est membre du Front commun pour la justice sociale, organisme qui milite pour construire au Nouveau-Brunswick une société plus humaine, basée sur le respect de la dignité de tous et de toutes. Cette année, le Front Commun célèbre leur 20e anniversaire de fondation.

Le Front commun s'est fixé quatre dossiers prioritaires :

- Relever les barèmes de l'aide au revenu et prévoir un droit d'appel
- Adopter des normes d'emploi décentes
- Un programme d'assurance-emploi décent.
- L'équité salariale dans les secteurs privé et public.

Le Front Commun mène une campagne Lutter pour 15 \$ + justice, qui a pour objectif de 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



Notre directrice générale Johanne Perron avec des membres du RFNB

La Coalition est membre du Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB), fondé à Bathurst, il y a 10 ans, en juin 2007 à la suite des États généraux des femmes en Acadie du Nouveau-Brunswick. Cette association sans but lucratif et sans affiliation politique, formée de membres individuels et d'organismes, a pour mission l'action politique revendicatrice, la défense et la promotion des droits des femmes ainsi que leur participation citoyenne.

Au courant de la dernière année, le RFNB a notamment :

- Organisé la Semaine de conscientisation à l'égalité des genres (SCEG) pour une seconde édition. Cette semaine se déroule durant la première semaine du mois de mars. C'est l'occasion pour les communautés francophones et francophiles du Nouveau-Brunswick de promouvoir l'égalité des genres dans leur milieu. À l'occasion de la SCEG, plusieurs activités sont organisées pour valoriser la voix des femmes dans toute leur diversité.
- Amorcé un travail de trois ans visant à travailler en collaboration avec les partis politiques, les associations et les regroupements féministes de même qu'avec des femmes étant ou ayant été engagées dans un parti politique, pour comprendre et identifier les obstacles systémiques partisans et institutionnels afin d'assurer de façon durable et continue une plus grande accessibilité et représentativité des femmes aux postes électifs. Le projet vise à appuyer les principaux partis dans la mise en place des mécanismes favorisant la nomination de candidates et à augmenter le potentiel d'électivité des femmes.

Prospérité non austérité

La Coalition pour l'équité salariale est membre de la Coalition prospérité non austérité. La coalition est composée de plus de 30 groupes représentant des dizaines de milliers de gens du Nouveau-Brunswick. Elle a pour mandat de remettre en question les mesures d'austérité, telles que des coupures supplémentaires aux services gouvernementaux de même qu'aux postes de celles et ceux qui les fournissent.

Le vendredi 3 mars, Johanne Perron, la directrice générale de la Coalition, ainsi que Jean Sauvageau et Lise Robichaud de la Fédération des Associations de professeures et professeurs d'université du N.-B., ont rencontré la ministre des Finances, Cathy Rogers, au nom de la coalition Prospérité, non austérité pour le Nouveau-Brunswick. Ils ont rappelé à la ministre que les mesures d'austérité nuisent à la justice sociale et à l'égalité. Ils ont exprimé leur opposition à la décision du gouvernement de privatiser la gestion des services d'alimentation et de nettoyage dans les hôpitaux de la province ainsi que des services extra-muraux. En effet, des études démontrent que la privatisation engendre rarement des économies mais réduit la qualité des services.



Notre équipe travaille sur l'AGA
Dans l'ordre : Anne Robichaud, Johanne Perron, Vallie Stearns-Anderson,
Christine Hughes, Catherine Roy-Comeau
Le 16 mai 2017

ÉTATS FINANCIERS

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

ÉTATS FINANCIERS
(Non auditées)

FINANCIAL STATEMENTS
(Unaudited)

28 FÉVRIER 2017

FEBRUARY 28, 2017

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

TABLE DES MATIÈRES

CONTENTS

	Page	
RAPPORT DE MISSION D'EXAMEN	1	REVIEW ENGAGEMENT REPORT
ÉTATS FINANCIERS		FINANCIAL STATEMENTS
Bilan	2	Balance sheet
État des résultats et des actifs nets	3	Income Statement and Net Assets
État des flux de trésorerie	4	Statement of Cash Flows
Notes afférentes aux états financiers	5	Notes to the Financial Statements

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

RAPPORT DE MISSION D'EXAMEN

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

J'ai procédé à l'examen du bilan de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick Inc. au 28 février 2017 ainsi que des états des résultats, des actifs nets et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. Mon examen a été réalisé conformément aux normes d'examen généralement reconnues du Canada et a donc consisté essentiellement en demandes d'informations, procédures analytiques et entretiens portant sur les informations qui m'ont été fournies par la société.

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

Comme c'est le cas dans de nombreux organismes sans but lucratif, la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick Inc. tire des produits d'activités de collecte de fonds sur lesquels il y a peu de contrôle sur l'entrée de ces revenus dans les registres comptable de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick Inc. Par conséquent, mon examen de ces produits s'est limité aux montants inscrits dans les comptes de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick Inc. Si j'avais été en mesure de mener à bien mon examen, j'aurais peut-être jugé nécessaire que certains redressements soient apportés à l'encaisse, les revenus et le surplus (déficit).

À l'exception de l'effet des redressements que j'aurais pu juger nécessaires si j'avais été en mesure de mener à bien l'examen des produits d'activités de collecte de fonds dont il est question au paragraphe précédent, au cours de mon examen, je n'ai rien relevé qui me porte à croire que ces états financiers ne sont pas conformes, dans tous leurs aspects significatifs, aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Le 5 juin 2017
Dieppe, Nouveau-Brunswick

Louise Belliveau, CPA, Corporation Professionnelle

REVIEW ENGAGEMENT REPORT

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

I have reviewed the balance sheet of the New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc. as at February 28, 2017 and the statements of income, net assets and cash flows for the year then ended. My review was made in accordance with Canadian generally accepted standards for review engagements and accordingly consisted primarily of inquiry, analytical procedures and discussion related to information supplied to me by the company.

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

In common with similar charitable organizations, the New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc. derives a portion of its income from general public in the form of donations over which there are limited controls over the entry of these donations in the accounting records of the New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc. Accordingly my review of these donations was limited to the amounts recorded in the accounting records of the New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc. Had I been able to complete my review, I might have determined adjustments to be necessary to cash, revenue, excess of revenue over expenditures and surplus (deficit).

Except for the effect of adjustments, if any, which I might have determined to be necessary, had I been able to complete my review of donations, as described in the preceding paragraph, based on my review nothing has come to my attention that causes me to believe that these financial statements are not, in all material respects, in accordance with Canadian accounting standards for not-for-profit organizations.

June 5, 2017
Dieppe New Brunswick

Louise Belliveau, CPA, Professional Corporation

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

**BILAN
(Non audité)
LE 28 FÉVRIER 2017**

**BALANCE SHEET
(Unaudited)
AS AT FEBRUARY 28, 2017**

	<u>2017</u>	<u>2016</u> (Note 7)	
ACTIF			ASSETS
ACTIF À COURT TERME			CURRENT
Encaisse	\$ 34,602	\$ 109,511	Cash
Dépôts à terme	140,069	-	Term deposit
Comptes à recevoir	1,274	3,825	Accounts receivable
TVH à recevoir	2,607	-	HST receivable
Frais payées d'avance	<u>211</u>	<u>285</u>	Prepaid expenses
	<u>178,763</u>	<u>113,621</u>	
INVESTISSEMENTS À LONG TERME	<u>125,102</u>	<u>-</u>	LONG TERM INVESTMENTS
	<u>\$ 303,865</u>	<u>\$ 113,621</u>	
PASSIF			LIABILITIES
PASSIF À COURT TERME			CURRENT
Comptes à payer	\$ 4,176	\$ 2,530	Accounts payable
Remises gouvernementales à payer	5,496	-	Government remittances payable
Subventions reportées (note 3)	<u>269,559</u>	<u>100,216</u>	Deferred revenue (Note 3)
	<u>279,231</u>	<u>102,746</u>	
ACTIFS NETS			NET ASSETS
Actifs nets	<u>24,634</u>	<u>10,875</u>	Unrestricted Net Assets
	<u>\$ 303,865</u>	<u>\$ 113,621</u>	

AU NOM DU CONSEIL:

APPROVED ON BEHALF OF THE BOARD:

Administrateur Johanne Perron Director

Administrateur _____ Director

**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 2017

INCOME STATEMENT AND NET ASSETS
(Unaudited)
FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 28, 2017

	<u>2017</u>	<u>2016</u> (Note 7)	
REVENUS			GROSS REVENUE
Subventions:			Grants:
Condition féminine Canada	\$ 92,553	\$ 19,636	Status of Women Canada
Placement carrière - été	-	2,884	Summer Career Placement
SEED	2,074	5,492	SEED
Autres	2,300	3,235	Other
Dons	75,108	80,786	Donations
Revenus - Levée de fonds	1,255	2,285	Fundraising revenue
Frais d'adhésion des membres	65	220	Membership fees
Intérêts	171	-	Interest
Divers	<u>5,209</u>	<u>2,241</u>	Other
	<u>178,735</u>	<u>116,779</u>	
DÉPENSES			EXPENSES
Salaires et avantages sociaux	114,955	75,181	Salaries and benefits
Assurance	355	271	Insurance
Fournitures de bureau et papeterie	7,251	6,674	Office supplies and expenses
Frais de voyages et d'hébergement	12,698	13,199	Travel and accommodations
Frais divers	1,473	1,420	Other
Logiciels d'ordinateur	830	837	Computer software
Loyer	11,168	9,509	Rent
Publicité et promotion	1,375	1,683	Advertising and promotion
Réparations et entretien	1,341	1,456	Repairs and maintenance
Services professionnels	3,878	2,277	Professional fees
Télécommunications	3,530	2,910	Telecommunications
Traduction	<u>6,122</u>	<u>8,306</u>	Translation
	<u>164,976</u>	<u>123,723</u>	
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES (DÉPENSES SUR LES REVENUS)	13,759	(6,944)	EXCESS OF REVENUE OVER EXPENSES (EXPENSES OVER REVENUE)
ACTIFS NETS , début de l'exercice	<u>10,875</u>	<u>17,819</u>	NET ASSETS , beginning of year
ACTIFS NETS , fin de l'exercice	<u>\$ 24,634</u>	<u>\$ 10,875</u>	NET ASSETS , end of year

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

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE
(Non audité)
POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 28 FÉVRIER 2017

STATEMENT OF CASH FLOWS
(Unaudited)
FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 28, 2017

	<u>2017</u>	<u>2016</u> (Note 7)	
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT			OPERATING ACTIVITIES
Excédent des revenus sur les dépenses (dépenses sur les revenus)	\$ 13,759	\$ (6,944)	Excess of revenue over expenses (expenses over revenue)
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement :			Net change in non-cash working capital items:
Comptes à recevoir	(56)	(2,875)	Accounts receivable
Comptes à payer	7,142	4,459	Accounts payable
Autres éléments	<u>169,417</u>	<u>100,218</u>	Other items
	190,262	94,858	
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT			INVESTMENT ACTIVITIES
Achat de placements à long terme	<u>(125,102)</u>	-	Purchase of long term investments
(DIMINUTION) AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	65,160	94,858	(DECREASE) INCREASE IN CASH AND CASH EQUIVALENTS
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE			CASH AND CASH EQUIVALENTS
SOLDE, début de l'exercice	<u>109,511</u>	<u>14,653</u>	BALANCE, beginning of year
SOLDE, fin de l'exercice	<u>\$ 174,671</u>	<u>\$ 109,511</u>	BALANCE, end of year

Les trésorerie et équivalents de trésorerie
se composent des éléments suivants :

Cash and cash equivalents consist of
the following items:

	<u>2017</u>	<u>2016</u>	
Encaisse	\$ 34,602	\$ 109,511	Cash
Dépôts à terme	<u>140,069</u>	-	Term deposits
	<u>\$ 174,671</u>	<u>\$ 109,511</u>	

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

**NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS
(Non auditées)**

**NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS
(Unaudited)**

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 28 FÉVRIER 2017

FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 28, 2017

1. STATUTS CONSTITUTIFS ET NATURE DES ACTIVITÉS

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick Inc. 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'organisme est constitué en vertu de la Loi sur les corporations du Nouveau-Brunswick à titre d'organisme sans but lucratif et de ce fait est exempté d'impôt selon l'alinéa 149(1)(l) de la Loi de l'impôt sur le revenu.

STATUTES OF INCORPORATION AND NATURE OF ACTIVITIES

The New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc. is a group of individuals and organizations that educates and advocates for the adoption and the implementation of adequate legislation in order to achieve pay equity for all workers in both the public and private sectors. The organization is an incorporated non-profit organization and as such is exempt from tax on income under paragraph 149(1)(l) of the Income Tax Act.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Les états financiers ont été dressés selon les normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif de la Partie III du *Manuel de l'ICCA* et comprennent les principales méthodes comptables suivantes:

Constatation des revenus

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick Inc. applique la méthode du report pour comptabiliser les apports. Les apports affectés sont constatés à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées. Les apports non affectés et les autres revenus sont constatés à titre de revenus lorsqu'ils sont reçus ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

Immobilisations

La Coalition ne capitalise pas ses immobilisations. Elles sont imputées aux résultats au cours de l'exercice où elles sont acquises.

Apports reçus sous forme de services

Les bénévoles consacrent environ 1 100 heures par année à aider la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick Inc. à assurer la prestation de ses services. En raison de la difficulté de déterminer la juste valeur des apports reçus sous forme de services, ceux-ci ne sont pas constatés dans les états financiers.

Trésorerie et équivalents de trésorerie

La politique de l'organisme consiste à présenter dans la trésorerie et les équivalents de trésorerie le solde bancaire et les dépôts à terme dont l'échéance n'excède pas trois mois à partir de la date d'acquisition.

Évaluation des instruments financiers

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick Inc. évalue initialement ses actifs financiers et ses passifs financiers à la juste valeur. Elle évalue ultérieurement tous ses actifs et passifs

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

**NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS
(Non auditées)**

**NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS
(Unaudited)**

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 28 FÉVRIER 2017

FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 28, 2017

financiers au coût après amortissement.

Les actifs financiers évalués subséquemment au coût après amortissement se composent de l'encaisse, des dépôts à terme, comptes à recevoir et des subventions à recevoir. Les passifs financiers évalués au coût après amortissement se composent des fournisseurs et des charges à payer.

SUMMARY OF ACCOUNTING POLICIES

The financial statements were prepared in accordance with Canadian accounting standards for not-for-profit organizations in Part III of the *CICA Handbook* and include the following significant accounting policies

Revenue recognition

The New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc. follows the deferral method of accounting for contributions. The restricted contributions are recognized as revenue in the same period in which the related expenses are incurred. The unrestricted contributions and other revenue are accounted for when received or receivable if the amount to be received can be reasonably estimated and, collection is reasonably assured.

Capital assets

The Coalition does not capitalize its fixed assets. They are expensed in the year incurred.

Contributed services

Volunteers contribute approximately 1,100 hours per year to help the New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc. to deliver its services. Due to the difficulty of determining the fair value of these contributed services, they are not recognized in the financial statements.

Cash and cash equivalents

The organization's policy states that cash and cash equivalents include cash and short-term investments with an initial maturity of three months or less at the time of acquisition.

Measurement of financial instruments

The New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc. initially measures its financial assets and liabilities at fair value. The entity subsequently measures all its financial assets and financial liabilities at amortized cost.

Financial assets measured at amortized cost include cash, term deposits and accounts receivable.
Financial liabilities measured at amortized cost include accounts payable and accrued charges.

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

**NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS
(Non auditées)**

**NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS
(Unaudited)**

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 28 FÉVRIER 2017

FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 28, 2017

3. SUBVENTIONS REPORTÉES

Financement destiné à couvrir les charges du projet approuvé par Condition féminine Canada.

DEFERRED REVENUE

Financing to cover expenditures for the project funded by the Status of Women Canada.

SUBVENTIONS REPORTÉES	<u>2017</u>	<u>2016</u>	DEFERRED REVENUE
SOLDE, début de l'exercice	\$ 100,216	\$ -	BALANCE, beginning of year
Moins: Montant constaté à titre de revenus de l'exercice	(92,553)	(19,636)	Less: Amount recognized as revenue in current year
Plus: Montant reçu	261,896	119,852	Plus: Amount received
SOLDE, fin de l'exercice	<u>\$ 269,559</u>	<u>\$ 100,216</u>	BALANCE, end of year

4. IMMOBILISATIONS IMPUTÉES AUX RÉSULTATS

Le coût des immobilisations détenues par la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick Inc. est le suivant :

CAPITAL ASSETS EXPENSED TO THE INCOME STATEMENT

The cost of capital assets held by the New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc. is:

IMMOBILISATIONS	<u>2017</u>	<u>2016</u>	CAPITAL ASSETS
Équipement de bureau	<u>\$ 6,707</u>	<u>\$ 5,902</u>	Office equipment

5. INSTRUMENTS FINANCIERS

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick Inc., par le biais de ses instruments financiers, est exposée à divers risques. L'analyse suivante présente l'exposition de l'organisme aux risques importants à la date du bilan, soit au 28 février 2017.

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque de ne pas être en mesure de répondre à ses besoins de trésorerie ou de financer ses obligations lorsqu'elles arrivent à échéance. La Coalition est exposée à ce risque principalement sur les comptes à payer.

Risque de crédit

Le risque de crédit est le risque qu'une partie à un instrument financier ne s'acquitte pas de sa dette et cause une perte financière pour l'autre partie. La Coalition est exposée à un risque de crédit sur les comptes à recevoir.

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

**NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS
(Non auditées)**

**NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS
(Unaudited)**

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 28 FÉVRIER 2017

FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 28, 2017

FINANCIAL INSTRUMENTS

The New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc. is exposed to various risks through its financial instruments, without being exposed to concentrations of risk. The following analysis provides a measure of the enterprise's risk exposure at the balance sheet date, February 28, 2017.

Liquidity risk

Liquidity risk is the risk that an entity will encounter difficulty in meeting obligations associated with financial liabilities. The Coalition is exposed to this risk mainly in respect of its accounts payable.

Credit risk

Credit risk is the risk that one party to a financial instrument will cause a financial loss for the other party by failing to discharge an obligation. The Coalition's main credit risks relate to its accounts receivable.

6. ENGAGEMENTS

Les paiements minimums exigibles, au cours des prochains exercices, en vertu du contrat de location-exploitation échéant en mai 2021, se présentent comme suit :

CONTRACTUAL OBLIGATIONS

The future minimum lease payments under the operating lease expiring May 2021 are as follows:

2018	\$ 11,509
2019	\$ 11,509
2020	\$ 11,509
2021	\$ 11,509
2022	\$ <u>2,878</u>
	<u>48,914</u>

7. CHIFFRES COMPARATIFS

Les chiffres comparatifs présentés ont été préparés par la direction.

COMPARATIVE FIGURES

The comparative figures provided were prepared by management.

Membres

Au 31 mai 2017, la Coalition comptait environ 800 membres individuels et 89 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 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. Mount Allison Faculty Association
66. NB Media Co-op
67. NB Special Care Home Association
68. NB Voices of Women for Peace
69. Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
70. Religieuses de Notre-Dame-du-Sacré-Coeur
71. Réseau d'inclusion communautaire Péninsule acadienne
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

L'équité salariale :
J'y crois. Je donne!
 Campagne de financement
 2016-2017



Pay Equity:
I give because I care!
 2016-2017
 Fundraising Campaign

Avec l'aide de nos membres, notre 7e campagne de financement annuelle « L'équité salariale : J'y crois. Je donne ! » nous a permis d'amasser un total de 78 000\$ en 2016-2017. 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 \$78,000 through our 7th annual fundraising campaign "Pay Equity: I give because I care!" in 2016-2017. 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)



ORGANISMES BÂTISSEURS / TRAILBLAZER ORGANIZATIONS

(\$1,000 to / à \$4,999)

CUPE, local 1252, NB Council of Hospital Unions

CUPE, local 2745/SCFP, section local 2745

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

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

Canadian Union of Postal Workers/Syndicat canadien des travailleuses et travailleurs des postes

CUPE, local 1418 /SCFP, section locale 1418

CUPE, local 1840/SCFP, section locale 1840

Dames d'Acadie de Tracadie-Sheila Inc

Town of Grand Bay-Westfield

UFCW Canada-Eastern Provinces Council

ORGANISMES SYMPATHISANTS / SUPPORTER ORGANIZATIONS

(\$100 to / à \$499)

Association acadienne des artistes professionnelles du Nouveau-Brunswick

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

Association des économistes familiales/ Home Economists Association

Association francophone des aînés du Nouveau-Brunswick

Association francophone des établissements de soins spéciaux du Nouveau-Brunswick

Business and Professional Women's Club of Greater Moncton

Canadian Union of Postal Workers-Acadie-Bathurst

Canadian Union of Postal Workers-Moncton

Canadian Union of Postal Workers-Fundy-105

Centre de Bénévolat de la Péninsule Acadienne

Cercle des femmes acadienne francophones de Shippagan Inc.

CFUW Fredericton

CFUW Moncton

Congrégation de Notre-Dame

CUPE, local 3210/SCFP, section locale 3210

Dames d'Acadie de Bertrand Inc

Dames d'Acadie des Iles Lamèque et Miscou

Femmes acadiennes et francophones de Bouctouche

Ladies-Auxiliaries, Branch 077 Belledune

Mount Allison Faculty Association

Religieuses de Notre-Dame-du-Sacré-Cœur

Saint John & District Labour Council/

Conseil du travail de Saint-Jean et région

SIINB, local 97-Edmunston

Unifor, Local 506

Wood Pecker Tree Care

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

Dawn Arnold	Anne Crocker	Isabelle McKee-Allain
Lorraine Bourque	Jula Hughes	Noëlla Richard
Michèle Caron	Louise Imbeault	Liane Roy
Lucille Collette	Simone LeBlanc-Rainville	Odette Snow
Sharon Crabb	Marie-Linda Lord	Vallie Stearns-Anderson

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

Louise Aucoin	Pierre Cormier	Viola Léger
Jean-Claude Basque	Suzanne Cyr et Michel Desjardins	Johanne Perron
Geneviève Bouchard et Jean Saint-Aubin	Georgie Day	Anne Robichaud
Nathalie Brun	Madeleine Delaney-LeBlanc	Lise Rodrigue
France Caissy	Huberte Gautreau	Judith Weiss
Yolande Chiasson	Lauraine Léger	

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

Chantal Abord-Hugon	Margaret Conrad	Carmen Hivon	Mireille Roy
Greg Allain	Cheryl Cyr	Claudette Lajoie- Chiasson	Mai Savoie
Ghislaine et Fernand Arsenault	Roma De Robertis	Odette Landry	Marie-Thérèse Seguin
Sylvie Arseneau	Charles Doucet	Serge Landry	Cyrille et Juliette Sippley
Anne-Marie Arseneault	Suzanne P. Doucet	Nicole Lang	Raymond Léger
Patricia Balcom	Caroline Duclos	Isabel Lanteigne	Monique Levesque
Eliane Befekadu	Jeanne Farrah	Rose-Hélène Lanteigne	Barbara Losier
Georges Boudreau	Corine Gallant	Monique Laplante	Louis Malenfant
Lyne Chantal Boudreau	Carol Lynn Gamblin	Marie Larivière	Marie-Paule Matice
Denis Bourgeois	Thérèse Gautreau	Marie-Lise Lavoie	Joan McFarland
Ginette Bourque	Line Godbout	Dollard LeBlanc	Joanne McKee
Lise Cassie	Louise Guerrette	Frances LeBlanc	Loralea Michaelis
Michel Cardin	Corinne Haché	Yolande LeBlanc	Ginette Petitpas Taylor
Lee Chalmers	Kathryn Hamer-Edwards	Diane LeBreton	Tanna Pirie-Wilson
Jacqueline Collette	Nancy J. Hartling	Régina Robichaud	Monique Richard

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

Hélène Albert	Aline Cormier	Joanne et Rodrigue Landry	Roberta Pollock
Camille Arseneau	Auréa Cormier	Jeanne Lanteigne	Aldéo Renaud
Linda Arseneau	Léandre Déjardins	Anne-Marie et Alcide LeBlanc	Jean A. Richard
Francine Babineau	Rachelle Diotte	Janelle LeBlanc	Thelma Richard
Cécile Barrieau	Chantal Dugas	Jeannine LeBlanc	Ghislaine Ringuette- Crawford
Rosa Barrieau	Marcelle Dugas	Lorraine LeBlanc	Alain Roberge
Normand Beaudoin	Évelyne Foex	Michel LeBlanc	Annette Roy
Sébastien Bezeau	Julie Forest	Robert LeMoignan	Lisa Roy
Léona Bossé	Rita Fortin Lee	Marilyn Lerch	Elda Savoie
Pier Bouchard	Rose-Marie Gigou	Josée Lord	Linda Schofield
Jacqueline Boudreau	Danielle Godin	Rose-Marie Losier-Cool	Paulette Sonier Rioux
Angela Bourgeois	Jeanne Godin	Bethany Lyons	Marcelle St-Pierre
Ethel Bourgeois	Jean-Louis Guérette	Connie McGraw	Gail Taylor
Lynne Castonguay	Paula Hébert	Michelle Paulin	Robert Thibault
Chabot Joceline	Nisk Imbeault	Anne Pirie	Lita Villalon
Ghislaine Clavet	Lorraine Julien		

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