



**Coalition pour l'équité salariale
du Nouveau-Brunswick**



2017 | 2018

Rapport annuel



Coalition pour l'équité salariale
Coalition for Pay Equity

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

Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

236, rue St-George, bureau 412, Moncton N.-B. E1C 1W1

+1 506 855-0002

info@equite-equity.com

www.equite-equity.com

ISSN 2561-8822 (Imprimé)

ISSN 2561-8830 (En ligne)

Un numéro du Rapport Annuel est publié chaque année, sur papier et en ligne.



Coalition4PENB



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

Conception graphique : Lina Bilodeau

Illustrations : Camille Perron-Cormier

Toutes les photos sont de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick sauf indication contraire.

Table des matières

2	Message de la présidente
3	Message de la directrice générale
4	Équipe et partenaires
5	Gouvernance et orientations stratégiques
6	Les axes stratégiques
6	Axe 1 : avancer l'équité salariale dans les secteurs public et privé
10	Axe 2 : augmenter l'engagement du public
12	Axe 3 : soutenir l'organisme
13	États financiers
26	Membres
28	Remerciements

Message de la présidente



Frances Leblanc
Présidente

C'est le temps d'agir! Les efforts de travailleuses occupant des postes à prédominance féminine ont longtemps été sous évalués et même oubliés. Notre province compte depuis trop longtemps sur les efforts et les soins de milliers de femmes sans reconnaître la juste valeur de leur travail et sans les payer en conséquence.

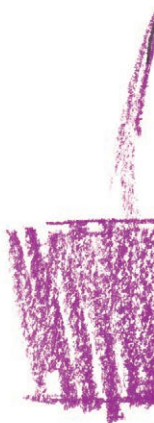
Grâce au dévouement inlassable d'un grand nombre de militantes et militants, l'équité salariale fait maintenant partie du discours public et politique. En effet, des mesures proactives sont en place depuis quelques années et l'investissement dans les secteurs les plus vulnérables a connu une augmentation. Mais malgré tous ces efforts, nous sommes loin d'atteindre l'équité salariale pour toutes les travailleuses. Faute d'une loi pour assurer l'équité salariale pour un travail de même valeur dans le secteur privé, des milliers de Néo-Brunswickoises n'ont aucune protection contre les préjugés systémiques et enracinés qui donnent lieu à la sous-évaluation de leur travail.

Pourtant, on ne peut nier l'élan d'appui et de solidarité de nos nombreux partenaires pour faire avancer la cause au Nouveau-Brunswick. Les travailleuses, les organismes communautaires et les syndicats se sont fait entendre haut et fort : tous revendiquent

l'équité salariale dès maintenant! La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick a lancé en novembre dernier la campagne « L'équité salariale maintenant ! » pour souligner le réel besoin d'une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé. Puis, au mois de mars, 14 organismes et syndicats ont fait cause commune avec elle pour montrer l'importance que revêt l'équité salariale pour eux et lancer un appel à l'action concertée de tous les acteurs.

La Coalition s'emploie à assurer la mise en œuvre d'une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé. Qui plus est, elle demeure fermement résolue à fournir une tribune pour donner une voix aux travailleuses partout dans la province, y compris les autochtones, les femmes racisées et les immigrantes. Ensemble, nous pouvons obtenir l'équité salariale et un salaire juste pour toutes les travailleuses!

F. LeBlanc



Message de la directrice générale



Johanne Perron
Directrice générale

C'est satisfaisant de savoir que le processus d'équité salariale est terminé pour la majeure partie de la fonction publique. C'est encore plus satisfaisant d'entendre des employées dire qu'elles se sentent valorisées depuis qu'elles ont l'équité salariale. Tout ça grâce à la Loi de 2009 sur l'équité salariale pour laquelle nous avons tant milité.

Maintenant, nous concentrons nos efforts sur l'obtention d'une loi pour le secteur privé. Au cours de la dernière année, nous avons intensifié nos efforts d'éducation, de sensibilisation et de mobilisation.

Nous continuons aussi de militer pour améliorer les salaires du personnel de soins communautaires offerts dans le secteur privé. Des investissements majeurs sont nécessaires pour atteindre l'équité salariale dans l'ensemble du secteur.

Ceci dit, nous avons espoir. Davantage de gens et de politiciens parlent d'équité salariale au Nouveau-Brunswick. Le gouvernement fédéral promet une loi sur l'équité salariale pour les employeurs qu'il règle.

C'est avec plaisir que nous soulignons que Condition féminine Canada subventionne maintenant des projets en lien avec nos dossiers. Cependant, notre campagne de

financement annuelle continue à jouer un rôle déterminant. C'est elle qui nous permet de surveiller la mise en œuvre de la loi dans le secteur public, de participer à la mobilisation nationale pour une loi fédérale sur l'équité salariale, de contribuer aux consultations gouvernementales et d'assurer la bonne gouvernance de la Coalition.

Grâce à notre comité de sollicitation et nos généreuses donatrices et donateurs, nous avons dépassé notre objectif de 75 000 \$ cette année encore.

En terminant, je remercie toutes les personnes qui font avancer l'équité salariale avec nous : bénévoles, donatrices et donateurs, employées, partenaires, subventionnaires, stagiaires et, disons-le, certaines décideuses et décideurs publics qui prennent nos dossiers à cœur.

Johanne Perron



Équipe et partenaires

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.

Conseil d'administration

Présidente.....	Frances LeBlanc
Vice-présidente anglophone.....	Vallie Stearns-Anderson
Vice-présidente francophone.....	Isabelle McKee-Allain
Secrétaire-trésorière.....	Monique Levesque
Représentante du Nord.....	Josée Mallais, suivie de Monica Thériault
Représentante de Kent-Miramichi.....	Susie Proulx-Daigle
Représentant du Sud-Est.....	Alexandre Cédric Doucet
Représentante de la capitale.....	Jula Hughes
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.....	Nancy Arseneau, Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick Sylvia Melanson, Syndicat du Nouveau-Brunswick Odette Robichaud, Syndicat canadien de la fonction publique du Nouveau-Brunswick

En ordre : Monique Levesque, Nancy Arseneau, Vallie Stearns-Anderson, Odette Robichaud, Frances LeBlanc, Élaine Roussel, Isabelle McKee-Allain, Alexandre Cédric Doucet



Bénévoles

De nouveau cette année, de nombreuses personnes ont contribué bénévolement à la Coalition. Certaines siègent au conseil d'administration et au comité de financement. Certaines contribuent à des projets, prodiguent des conseils judicieux, participent aux activités éducatives, tiennent des tables d'information, écrivent des lettres d'opinion, rencontrent les décideurs publics ou aident à la traduction. Nous les remercions toutes de tout cœur.

Employées

Directrice générale.....	Johanne Perron
Agente d'action communautaire.....	Rachel Richard
Coordonnatrice de projet.....	Anne Robichaud (jusqu'en janvier 2018)
Commis comptable.....	Zineb Elouad
Agentes et agents de projet (étudiants).....	Catherine Roy Comeau, Christine Hughes, Patrick Godin (été 2017)

Stagiaires

Émilie Savoie-Légère (criminologie, automne 2017)
Marie-Pier Albert (travail social, hiver 2018)
Marie-Josée LeBlanc (criminologie, printemps 2018)

Partenaires

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

- Coalition des services à la personne
- Collège communautaire du Nouveau-Brunswick
- Condition féminine Canada
- Congrès du travail du Canada
- Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick
- Direction de l'égalité des femmes du Nouveau-Brunswick
- Fédération des associations de professeures et de professeurs d'université du Nouveau-Brunswick
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick
- Fondation canadienne des femmes
- Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes
- Forté Communication
- Front commun pour la justice sociale du Nouveau-Brunswick
- Jeunesse Canada au travail
- Mount Allison Faculty Association
- Ministère des Affaires intergouvernementales du Nouveau-Brunswick
- Ministère du Développement social du Nouveau-Brunswick
- New Brunswick Community College
- New Brunswick South Central Transition House & Second Stage Coalition
- Ontario Equal Pay Coalition
- Programme Emplois d'été Canada
- Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
- Services ruraux pour femmes victimes d'abus du Nouveau-Brunswick
- Société d'inclusion économique et sociale
- Stage d'emploi étudiant pour demain
- Syndicat canadien de la fonction publique, Nouveau-Brunswick
- Syndicat du Nouveau-Brunswick
- Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick
- UNIFOR

Gouvernance et orientations stratégiques

Le Conseil d'administration suit un modèle de gouvernance stratégique. Cette année, ses comités de gestion se sont concentrés sur la mise à jour de la politique de communication afin de clarifier les rôles et responsabilités des membres du c.a. et du personnel ainsi que sur la politique de votes électroniques afin qu'elle reflète les changements technologiques des dernières années. Le comité de stratégie politique a suivi la scène politique de près afin d'adapter la stratégie de la Coalition en cette année électorale.

Notre milieu évolue rapidement. Aussi, le conseil d'administration revoit et ajuste ses orientations stratégiques chaque année. En 2017-2018, il a poursuivi trois grands axes.

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

- Nous demanderons aux principaux partis politiques d'adopter une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé.
- Nous tiendrons le gouvernement responsable de respecter sa promesse d'étendre l'équité salariale aux organisations de 50 employés et plus faisant affaire avec le gouvernement.
- Nous continuerons à revendiquer l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans le secteur des soins privatisés.
- Nous collaborerons avec le gouvernement pour offrir de l'expertise et promouvoir des méthodologies adéquates pour atteindre et maintenir l'équité salariale.
- Nous veillerons à l'implantation de la Loi de 2009 sur l'équité salariale dans le secteur public et nous exhorterons le gouvernement à assurer que le Bureau de l'équité salariale soit bien pourvu en personnel et remplisse pleinement son mandat.
- Nous participerons dans des efforts nationaux pour obtenir une loi fédérale sur l'équité salariale.

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.

3. Soutenir l'organisme

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



AXE 1 - Avancer l'équité salariale dans les secteurs public et privé

Nous demanderons aux principaux partis politiques d'adopter une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé.

Communication avec les partis politiques

Les prochaines élections provinciales sont prévues le 24 septembre 2018. La Coalition a doublé ses efforts depuis sa dernière assemblée générale annuelle pour demander aux principaux partis politiques d'inclure une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé dans leur prochaine plate-forme électorale.

Elle a maintenu des relations avec chacun des partis politiques : rencontres, correspondance. Jusqu'ici, seuls le NPD et le Parti vert ont clairement donné leur appui à une loi pour le secteur privé. Les membres du Parti libéral ont signifié leur appui pour l'équité salariale lors de leur Convention des politiques de 2018, mais les intentions du parti ne sont pas claires au moment de rédiger ce rapport. Celles du Parti progressiste-conservateur non plus.

Pour répéter son message, la Coalition s'est associée à d'autres organismes communautaires et à des syndicats du Nouveau-Brunswick pour développer une plateforme progressiste en prévision des prochaines élections provinciales. La plateforme comprend une loi proactive sur l'équité salariale visant les employeurs du secteur privé dès la première année de mandat d'un nouveau gouvernement ainsi que des investissements dans le secteur des soins communautaires. Elle a été rendue publique le 26 février 2018.

La Société d'inclusion économique et sociale

Lors de la dernière consultation de la Société d'inclusion économique et sociale (SIES), plusieurs personnes ont recommandé une loi sur l'équité salariale comme l'une des solutions à la pauvreté.

La SIES a donc 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 loi plus exhaustive sur l'équité salariale afin de couvrir le secteur privé. Le comité compte des représentants d'un large éventail de la société : le gouvernement, le secteur privé et des organismes communautaires. La représentante autochtone de la Coalition, Tanna Pirie-Wilson, et la directrice générale, Johanne Perron, en font partie.

Un rapport comportant des recommandations au gouvernement sur une loi pour l'équité salariale dans le secteur privé devrait être publié avant les élections provinciales.

Loi sur les normes d'emploi

La Coalition pour l'équité salariale a rencontré Gilles LePage, Ministre du Travail, de l'Emploi et la Croissance démographique. Elle a rappelé les recommandations de son mémoire Protéger les droits des salariées et salariés. L'une d'elle est d'étendre la Loi sur les normes d'emploi aux travailleuses et travailleurs domestiques. Leur exclusion signifie qu'ils ne bénéficient pas du salaire minimum et des mêmes protections que la grande majorité des autres travailleurs. La Coalition a aussi rappelé l'importance d'une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé.



De gauche à droite : Johanne Perron, l'Hon. Gilles LePage, Anne Robichaud

Nous tiendrons le gouvernement responsable de respecter sa promesse d'étendre l'équité salariale aux organisations de 50 employés et plus faisant affaire avec le gouvernement.

Le 18 octobre 2017, la Coalition et le Regroupement Féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB) ont tenu une conférence de presse pour présenter une fiche de progrès sur les promesses en matière d'égalité des genres contenues dans le programme de 2014 du Parti libéral, dont celles sur l'équité salariale. L'absence de progrès sur cette promesse y avait été soulignée.

La Coalition et le RFNB avaient invité le ministre responsable de l'Égalité des femmes et Premier ministre, Brian Gallant, à présenter lui-même une nouvelle fiche de progrès de son gouvernement le 8 mars 2018, ce qui ne s'est pas réalisé.

Dans son dernier budget, le gouvernement a annoncé une augmentation de 150 000 \$ du montant annuel alloué au Bureau de l'équité salariale au sein de la Direction de l'égalité des femmes afin de fournir des ressources pour faire avancer l'équité salariale chez les employeurs du secteur privé faisant affaire avec le gouvernement.

Aucune nouvelle mesure pour exiger un plan d'équité salariale n'a encore été annoncée au moment d'aller sous presse.

Nous continuerons à revendiquer l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans le secteur des soins privatisés.

Projet « Accroître la prospérité économique des femmes dans le secteur de prestation de soins »

La Coalition a entamé la dernière année de ce projet de trois ans qui se termine en juillet 2018. Financé par Condition féminine Canada, ce projet a comme objectif d'améliorer la prospérité économique des femmes dans le secteur des soins communautaires offerts dans le secteur privé mais mandatés par le gouvernement provincial.

Plusieurs actions ont été entreprises pour atteindre ces objectifs. La Coalition pour l'équité salariale, la Coalition pour les services à la personne et le Syndicat canadien de la fonction publique ont intensifié leurs démarches auprès des élus provinciaux par des rencontres officielles et en leur remettant des copies de notre recherche ainsi que des articles de journaux appuyant l'augmentation de salaire des travailleuses.

Nous avons aussi :

- publié des lettres à l'opinion du lecteur,
- mené deux campagnes d'une semaine dans les médias sociaux pour informer le public sur les emplois et les salaires du secteur,
- travaillé avec le gouvernement provincial pour améliorer la méthodologie utilisée lors des exercices d'équité salariale,
- préparé une fiche d'information pour les consultations pré-budgétaires,
- participé aux consultations pré-budgétaires,
- rencontré Cathy Rogers, ministre des Finances, et Roger Melanson, président du Conseil du Trésor et ministre de l'Éducation postsecondaire pour demander des investissements dans le salaire des travailleuses du secteur des soins.

Secteurs visés par le projet :

- Agences ADAPF (activités de développement des adultes, programmes et formation)
- Foyers de soins pour personnes atteintes de troubles de la mémoire
- Foyers de soins spéciaux
- Résidences communautaires
- Services de soutien à domicile
- Services de soutien aux familles

Partenaires :

- Ministère du Développement social
- New Brunswick Community College
- Collège communautaire du Nouveau Brunswick
- Coalition des services à la personne du Nouveau-Brunswick
- Direction de l'égalité des femmes
- Syndicat canadien de la fonction publique
- Société d'inclusion économique et sociale



Cette dernière année, les partenaires ont surtout travaillé à l'implantation des objectifs de leur plan stratégique, soit :

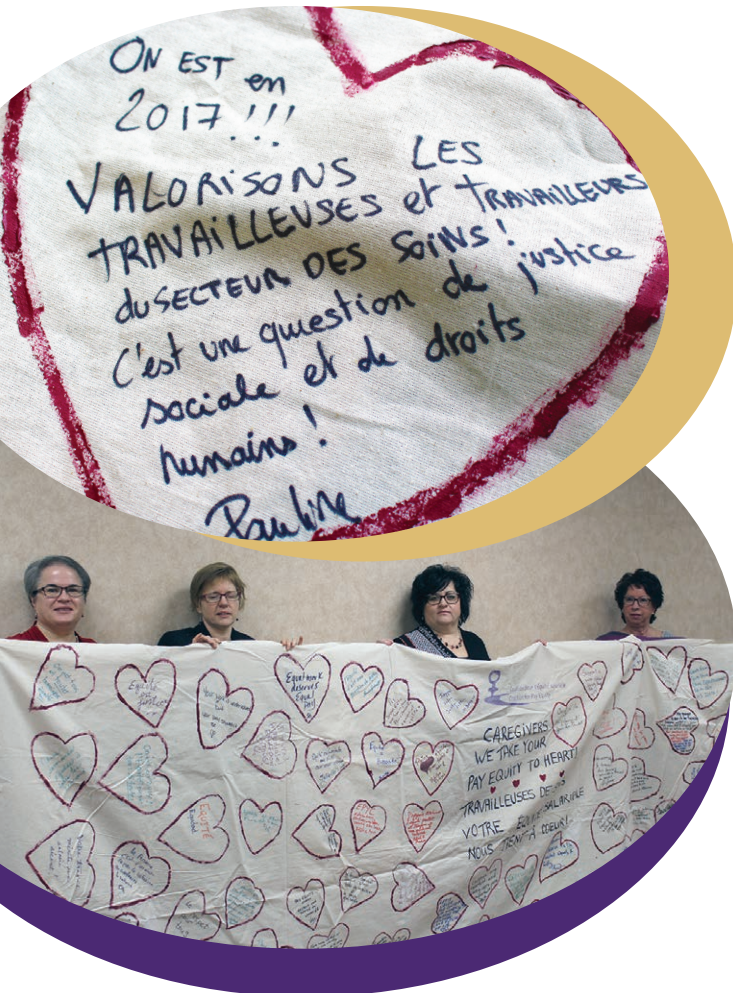
1. faire la promotion de meilleurs salaires pour les travailleuses avec les décideurs,
2. accroître nos connaissances de la main d'œuvre et
3. accroître l'appui public pour les investissements gouvernementaux dans le secteur.

- rencontré Lisa Harris, Ministre des Aînés et des Soins de longue durée, et lui a remis des bannières avec des messages d'appui du public aux travailleuses du secteur des soins communautaires, avec Thérèse Duguay, travailleuse du secteur des soins et présidente provinciale de la section locale 4598 du SFCP,
- présenté l'exposé « Perspectives féministes sur le travail de soins communautaires » lors de la conférence R3 – Innovations dans le vieillissement, le 12 avril à Fredericton,
- organisé, en collaboration avec l'École de travail social, un dîner-causerie, le 8 mai 2018, où Hélène Albert et Lise Savoie, professeures de travail social de l'U de M, ont présenté leur recherche auprès des travailleuses de soins à domicile et Johanne Perron a présenté les résultats de notre recherche « Accroître la prospérité économique des femmes dans le secteur de prestations de soins ».

Frances LeBlanc (à gauche), à la consultation pré-budgétaire provinciale de Moncton.



AXE 1 - Avancer l'équité salariale dans les secteurs public et privé



De gauche à droite : Anne Robichaud, Vallie Stearns-Anderson, l'Hon. Lisa Harris, Thérèse Duguay

Nos partenaires dans ce projet ont également travaillé avec acharnement. Entre autres, le Syndicat canadien de la fonction publique a lancé la campagne « Qui compte ? » afin d'attirer l'attention du public et du gouvernement aux services de soins communautaires. Il a produit une vidéo avec des travailleuses de soins communautaires et l'a diffusée à la télé et sur les médias sociaux.

La Coalition des services à la personne du Nouveau-Brunswick a travaillé sur une base de données visant à accroître la connaissance de la main-d'œuvre et sur la certification de la profession avec le gouvernement. Elle a également produit une publicité pour améliorer la perception du travail des soins et l'a diffusée à la télé et dans les médias sociaux.

Nos efforts ont porté fruit mais ne mènent pas encore à l'équité salariale. En effet, lors de son budget déposé le 30 janvier 2018, le gouvernement provincial a annoncé un investissement de 11,6 millions de dollars pour augmenter le salaire des travailleuses du secteur des soins à compter du 1 avril 2018. Ceci représente une augmentation de :

- 0,25\$ / heure pour les travailleuses des résidences communautaires, augmentant leur salaire à au moins 15,05\$.
- 0,25\$ / heure pour les intervenantes des centres ADAPF, augmentant leur salaire à une moyenne de 14,75\$.
- 0,40\$ / heure pour les employées de soutien aux familles et préposées aux soins à domicile.
- 0,40\$ / heure pour les travailleuses de soutien à domicile, augmentant leur salaire à au moins 13,80\$.
- 1,00\$ / heure pour les travailleuses de foyers de soins spéciaux, augmentant leur salaire à une moyenne de 13,00\$.

L'économiste Ruth Rose avait évalué que l'équité salariale dans le secteur aurait été d'environ 20\$ l'heure en 2012.

Les services de garde à l'enfance

Le 30 août 2017, les gouvernements fédéral et provincial ont signé un accord bilatéral d'une durée de trois ans sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

La Coalition a accueilli favorablement cette annonce tout en rappelant aux deux paliers de gouvernement la recommandation de la Commission d'étude sur les services de garde du Nouveau-Brunswick que les salaires des éducatrices et éducateurs en services de garderie reflètent leur niveau de certification ainsi que les principes d'équité salariale.

Le 13 décembre 2017, le gouvernement provincial a annoncé des investissements de 28 millions \$ dans le salaire des éducatrices et éducateurs de la petite enfance qualifiés. Les salaires passeront de 16 \$ l'heure à 19 \$ l'heure en quatre ans, à compter de 2019. Ruth Rose avait évalué le salaire équitable pour cet emploi à environ 20 \$ l'heure en 2012.

Maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale

La Coalition a appuyé la campagne « Plus d'excuses » demandant au gouvernement de financer à 100 % les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale. En avril 2018, le gouvernement a annoncé une augmentation de 11 % du financement. La répartition est laissée à la discrétion de chaque maison, mais certaines ont déjà annoncé qu'elles augmenteront les salaires des travailleuses.

Nouveau projet : « Valoriser la prestation de soins communautaires »

Nous avons obtenu du financement de Condition féminine Canada pour un nouveau projet de trois ans. Intitulé « Valoriser la prestation de soins communautaires », le projet a débuté en avril 2018. Ses objectifs pourraient se résumer à « évaluer, éduquer et revendiquer ». Pour atteindre ces objectifs, la Coalition comptera sur des partenaires à différentes phases du projet : le SCFP-NB, la Coalition des services à la personne et la Direction de l'égalité des femmes.

Nous collaborerons avec le gouvernement pour offrir de l'expertise et promouvoir des méthodologies adéquates pour atteindre et maintenir l'équité salariale.

La Coalition développe constamment son expertise et celle-ci est reconnue. Depuis septembre 2017, la Coalition travaille avec la Direction de l'égalité des femmes pour réviser la méthodologie pour les emplois sans comparateurs masculins, avec l'objectif de terminer cet été.

La Ontario Equal Pay Coalition a invité la Coalition pour l'équité salariale et le Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes à demander avec elle le statut d'intervenantes à la Cour suprême du Canada pour deux cas du Québec : un sur le maintien de l'équité salariale et un sur les délais à adopter des règlements pour les lieux de travail où il n'existe pas de comparateurs masculins. La demande a été acceptée et les deux causes ont été entendues le 31 octobre 2017. Le jugement rendu le 11 mai avance l'équité salariale.

Nous veillerons à l'implantation de la Loi de 2009 sur l'équité salariale dans le secteur public et nous exhorterons le gouvernement à assurer que le Bureau de l'équité salariale soit bien pourvu en personnel et remplisse pleinement son mandat.

La Coalition suit la mise en œuvre de la Loi de 2009 sur l'équité salariale et communique régulièrement avec le Bureau de l'équité salariale, logé au sein de la Direction de l'égalité des femmes. Nous avons souligné la lenteur de la mise en œuvre de la Loi à maintes reprises et demandé un rôle plus actif du Bureau de l'équité salariale.

Le 27 juin 2017, le gouvernement provincial a annoncé des investissements de 8,4 millions \$ sur dix ans pour couvrir les rajustements d'équité salariale pour trois groupes représentés par le Syndicat du Nouveau-Brunswick, soit le personnel professionnel des écoles, les professionnelles de la santé et les professionnelles des sciences médicales.

Les exercices d'équité salariale sont donc terminés pour presque tous les postes éligibles des parties 1, 2 et 3 de la fonction publique, soit les ministères, le système scolaire et le secteur hospitalier.

Deux groupes doivent encore compléter le processus d'équité salariale, soit le personnel des services institutionnels et de soins de la partie 1 (représentés par le SCFP) et le personnel enseignant (représenté par la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick).

Par ailleurs, quatre corporations de la Couronne sur les sept assujetties à la Loi auraient terminé leur exercice d'équité salariale : Énergie NB, Alcool NB, New Brunswick Community College et le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick. Les corporations de la Couronne qui doivent terminer leur exercice sont : Travail sécuritaire

NB, la Commission des services d'aide juridique du NB et la Commission des services financiers et des services aux consommateurs.

Bien qu'une première ronde d'équité salariale ne soit pas encore terminée, il est déjà temps d'amorcer le processus de maintien de l'équité salariale. La Coalition a développé des recommandations pour une réglementation de maintien et en a discuté avec le Bureau de l'équité salariale.

Nous participerons aux efforts nationaux pour obtenir une loi fédérale sur l'équité salariale.

Le droit à l'équité salariale d'une partie de la main d'œuvre néo-brunswickoise relève du gouvernement fédéral. Ce dernier est responsable des employeurs qu'il réglemente, soit ceux des secteurs des télécommunications, du transport interprovincial, des banques et de la fonction publique fédérale.

Le gouvernement fédéral a promis d'adopter une loi proactive sur l'équité salariale. Nous avons profité d'occasions qui se présentaient pour aborder ces questions avec Ginette Petitpas Taylor, députée de Moncton-Riverview-Dieppe et ministre de la Santé, Elizabeth May, cheffe du Parti vert du Canada et députée de Saanich-Gulf Islands, et Myriam Monsef, ministre de la Condition féminine.

La Coalition a aussi été invitée à participer à une rencontre de mobilisation pour une loi fédérale, à Ottawa, le 28 février 2018. Une cinquantaine de groupes y étaient représentés. La directrice générale de la Coalition y a présenté la Loi du Nouveau-Brunswick. Nous remercions la Fondation canadienne des femmes pour son appui financier.

La directrice générale de la Coalition fait partie du Réseau national d'égalité des genres et y fait la promotion de l'équité salariale tout en contribuant à d'autres enjeux interreliés.

Premier ministre Brian Gallant, annonçant les progrès des corporations de la Couronne en matière d'équité salariale, le 5 octobre 2018



AXE 2 - Augmenter l'engagement du public

Nous conscientiserons le public à l'importance de l'équité salariale.

Projet « Outiller les femmes pour l'action communautaire » - volet information

La Coalition poursuit son projet « Outiller les femmes pour l'action communautaire » visant à amplifier la voix des femmes pour obtenir l'équité salariale dans le secteur privé au Nouveau-Brunswick. Rachel Richard coordonne ce projet de trois ans, débuté en février 2017 et financé par Condition féminine Canada.

PARTENAIRES : NB South Central Transition House & Second Stage Coalition, Forté Communication, Unifor, Syndicat canadien de la fonction publique, Services ruraux pour femmes victimes d'abus du Nouveau-Brunswick, Direction de l'égalité des femmes.

Dans une première étape, une analyse comparative selon le genre a permis d'identifier les barrières systémiques à l'équité salariale dans le secteur privé au Nouveau-Brunswick. Les résultats, publiés dans le document « Les femmes n'ont pas les moyens d'attendre plus longtemps : L'équité salariale dans le secteur privé au Nouveau-Brunswick » démontrent bien qu'une loi est nécessaire.

Forts de cette analyse, la Coalition et ses partenaires ont lancé une campagne de marketing social en novembre 2017 visant une prise de conscience publique des enjeux liés à l'iniquité salariale et à amener le gouvernement provincial à adopter une loi pour le secteur privé d'ici à 2020.

Les femmes du Nouveau-Brunswick et leurs alliés exigent que toutes et tous soient payés à la juste valeur de leur travail. Une loi sur l'équité salariale dans tous les milieux de travail, publics et privés, est le seul moyen efficace d'y arriver. Respectons les droits humains et reconnaissons la valeur du travail des femmes.

Le slogan de la campagne, « L'équité salariale maintenant ! », affirme que le temps de négociation est terminé. La campagne a principalement lieu sur les médias sociaux tels Facebook et Twitter à l'aide du mot clic #maintenantNB.

La campagne s'appuie sur du matériel de promotion tel que des t-shirts, macarons, cartes postales et affiches. De plus, des panneaux d'affichage portent le message de la campagne sur les routes de la province : soit à Caraquet, Dieppe, Fredericton, Miramichi, Moncton, Saint-Jean et Tracadie, en montre de mars à mai.



En haut : Des membres du comité des partenaires montrent fièrement les T-Shirts de la campagne.



Communications

La Coalition a produit une série de vidéos éducatives sur l'équité salariale sur les thèmes suivants:

1. Qu'est-ce que l'équité salariale ?
2. Qu'est-ce que la prédominance ?
3. Déterminer la valeur d'un emploi : les quatre facteurs
4. L'équité salariale ou la parité salariale ?
5. Y a-t-il une loi sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick ?
6. Équité salariale : des promesses à la réalité
7. Top 5 : avantages d'avoir une politique d'équité salariale dans son milieu de travail
8. Équité salariale : un droit de la personne

Vous pouvez visionner ces vidéos sur notre chaîne YouTube ou sur notre page Facebook.



Nous augmenterons la participation du public et des organismes dans la promotion de l'équité salariale.

Projet « Outiller les femmes pour l'action communautaire » - volet participation

Pour le volet « participation » du projet d'action communautaire, les partenaires ont demandé aux partisans de la campagne de dire pourquoi l'équité salariale est importante pour eux sur vidéo ou photo dans les médias sociaux. Au-delà de 60 personnes ont participé.

La Coalition et ses partenaires ont organisé une série d'atelier de lobbying afin de former leurs supporteurs au sujet de l'équité salariale, la campagne « Équité salariale maintenant ! », et l'action politique. Chacun et chacune a été outillé pour rencontrer leur député et parler d'équité salariale dans le but de faire pression sur les partis politiques provinciaux à s'engager à adopter une loi dans leur plate-forme électorale en vue des prochaines élections.

- Nous avons créé une trousse de lobbying.
- Nous avons organisé quatre ateliers à Moncton, Saint Jean, Bathurst, et Frédéricton.
- Nous avons formé 30+ militantes à l'action politique et aux médias sociaux
- Les militantes ont déjà rencontré plus d'une dizaine de députés et députées.

La Journée internationale des femmes

En prévision des élections provinciales, 14 organismes représentant divers secteurs du Nouveau-Brunswick ont fait front commun avec la Coalition pour manifester leur appui à l'adoption d'une loi sur l'équité salariale visant le secteur privé. Les groupes suivants ont participé à la conférence de presse du 6 mars en vue de la Journée internationale des femmes :

À droite : Marie-Pier Albert
En bas, à gauche : Tanna Pirie-Wilson

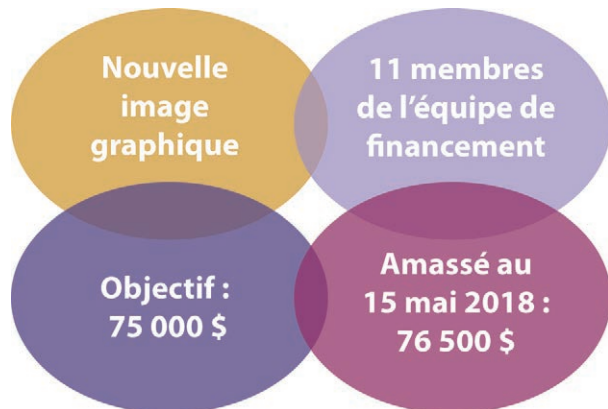


- Association francophone des aînés du Nouveau-Brunswick
- Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick
- Centraide du Grand Moncton
- Conseil provincial des sociétés culturelles
- Fédération canadienne des femmes diplômées des universités
- Fédération des étudiants et étudiantes du campus de l'Université de Moncton
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick
- Front commun pour la justice sociale
- Le Syndicat des infirmières et infirmiers et du Nouveau-Brunswick
- NB South Central Transition House & Second Stage Coalition
- Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
- Services ruraux pour femmes victimes d'abus du Nouveau-Brunswick
- Syndicat canadien de la fonction publique
- Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada

AXE 3 - Soutenir l'organisme

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

Campagne de financement



Le 31 octobre 2017, la Coalition a lancé sa 8^e campagne de financement annuelle *L'équité salariale : J'y crois. Je donne!* Grâce à la générosité des gens et d'organismes provenant des quatre coins de la province, la Coalition peut poursuivre sa mission.

La Coalition est très reconnaissante envers les donatrices et donateurs de la province. Leur largesse et leur engagement témoignent de l'importance que revêt l'équité salariale auprès de la population néo-brunswickoise.

Un grand merci aux membres de l'équipe de financement : Isabelle McKee-Allain, Régina Robichaud, Anne Robichaud, Vallie Stearns-Anderson, Paulette Sonier Rioux, Charline Vautour, Lise Rodrigue, Alexandre Cédric Doucet, Chantal Abord-Hugon, Éline Roussel, Jeanne Godin, Judith Weiss, Monique Levesque, Rachel Richard, Johanne Perron.

Condition féminine Canada

Ces dernières années, la Coalition a obtenu du financement de projets de CFC répondant à des critères très spécifiques :

- « Outiller les femmes pour l'action communautaire » : 238 000 \$ sur trois ans (79 330 \$ par an) de janvier 2017 à décembre 2019.
- « Prospérité économique des travailleuses dans le secteur des soins » : 239 700 \$ sur trois ans (79 900 \$ par an) du 27 juillet 2015 au 26 juillet 2018.
- 20 000 \$ sur trois ans pour défrayer la participation de la Coalition au Réseau national d'égalité des genres.
- « Valoriser la prestation de soins communautaires » : 335 000 \$ sur trois ans (111 667 \$ par an, d'avril 2018 à mars 2021).



États financiers



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

**ÉTATS FINANCIERS
(Non audités)**

**FINANCIAL STATEMENTS
(Unaudited)**

28 FÉVRIER 2018

FEBRUARY 28, 2018

**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 DU PROFESSIONNEL EN EXERCICE INDÉPENDANT	1	
	2	INDEPENDENT PRACTITIONER'S REVIEW ENGAGEMENT REPORT
ÉTATS FINANCIERS		FINANCIAL STATEMENTS
Bilan	3	Balance sheet
État des résultats et des actifs nets	4	Income Statement and Net Assets
État des actifs nets	5	Statement of Net Assets
État des flux de trésorerie	6	Statement of Cash Flows
Notes afférentes aux états financiers	7	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 DU PROFESSIONNEL EN EXERCICE INDÉPENDANT

À la direction de la

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

Nous avons effectué l'examen des états financiers ci-joints de la New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc., qui comprennent le bilan au 28 février 2017, et les états des résultats, des actifs nets et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

Responsabilité de la direction à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité du professionnel en exercice

Notre responsabilité consiste à exprimer une conclusion sur les états financiers ci-joints en nous fondant sur notre examen. Nous avons effectué notre examen conformément aux normes d'examen généralement reconnues du Canada, qui exigent que nous nous conformions aux règles de déontologie pertinentes.

Un examen d'états financiers conforme aux normes d'examen généralement reconnues du Canada est une mission d'assurance limitée. Le professionnel en exercice met en oeuvre des procédures qui consistent principalement en des demandes d'informations auprès de la direction et d'autres personnes au sein de l'entité, selon le cas, ainsi qu'en des procédures analytiques, et évalue les éléments probants obtenus.

Les procédures mises en oeuvre dans un examen sont considérablement plus restreintes en étendue que celles mises en oeuvre dans un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, et elles sont de nature différente. Par conséquent, nous n'exprimons pas une opinion d'audit sur les 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.

Conclusion

À l'exception de l'effet des redressements que nous aurions pu juger nécessaires si nous avions 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 notre examen, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que les états financiers ne donnent pas, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc. au 2017, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

22 mai 2018
Dieppe, NB



Louise Belliveau, CPA, Corporation Professionnelle

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

INDEPENDENT PRACTITIONER'S REVIEW ENGAGEMENT REPORT

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

We have reviewed the accompanying financial statements of New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc. that comprise the statements of operations as at February 28, 2018, and the statements of operations, of changes in net assets and cash flows for the year then ended, and a summary of significant accounting policies and other explanatory information.

Management's Responsibility for the Financial Statements

Management is responsible for the preparation and fair presentation of these financial statements in accordance with Canadian accounting standards for not-for-profit organizations, and for such internal control as management determines is necessary to enable the preparation of financial statements that are free from material misstatement, whether due to fraud or error.

Practitioner's Responsibility

Our responsibility is to express a conclusion on the accompanying financial statements based on our review. We conducted our review in accordance with Canadian generally accepted standards for review engagements, which require us to comply with relevant ethical requirements.

A review of financial statements in accordance with Canadian generally accepted standards for review engagements is a limited assurance engagement. The practitioner performs procedures, primarily consisting of making inquiries of management and others within the entity, as appropriate, and applying analytical procedures, and evaluates the evidence obtained.

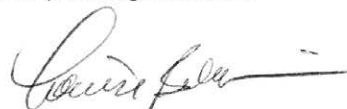
The procedures performed in a review are substantially less in extent than, and vary in nature from, those performed in an audit conducted in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Accordingly, we do not express an audit opinion on these financial statements.

In common with similar not-for-profit 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 our review of these donations was limited to the amounts recorded in the accounting records of the New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc. Had we been able to complete my review, we might have determined adjustments to be necessary to cash, revenue, excess of revenue over expenditures and surplus.

Conclusion

Except for the effect of adjustments, if any, which we might have determined to be necessary, had we been able to complete my review of donations, as described in the preceding paragraph, based on our review, nothing has come to our attention that causes us to believe that the financial statements do not present fairly, in all material respects, the financial position of New Brunswick Coalition for Pay Equity Inc. as at February 28, 2018, and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian accounting standards for not-for-profit organizations.

May 22, 2018
Dieppe NB



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 2018**

**BALANCE SHEET
(Unaudited)
AS AT FEBRUARY 28, 2018**

	2018	2017	
ACTIF			ASSETS
ACTIF À COURT TERME			CURRENT
Encaisse	\$ 85,540	\$ 34,602	Cash
Dépôts à terme	40,160	140,069	Term deposit
Comptes à recevoir	5,430	1,274	Accounts receivable
TVH à recevoir	3,797	2,607	HST receivable
Frais payées d'avance	<u>211</u>	<u>211</u>	Prepaid expenses
	<u>135,138</u>	<u>178,763</u>	
INVESTISSEMENTS À LONG TERME	<u>127,166</u>	<u>125,102</u>	LONG TERM INVESTMENTS
	<u>\$ 262,304</u>	<u>\$ 303,865</u>	
PASSIF			LIABILITIES
PASSIF À COURT TERME			CURRENT
Comptes à payer	\$ 12,731	\$ 4,176	Accounts payable
Remises gouvernementales à payer	5,833	5,496	Government remittances payable
Subventions reportées (note 3)	<u>196,770</u>	<u>269,559</u>	Deferred revenue (Note 3)
	<u>215,334</u>	<u>279,231</u>	
ACTIFS NETS			NET ASSETS
Actifs nets	39,970	24,634	Unrestricted Net Assets
Actifs nets affectés	<u>7,000</u>	<u>-</u>	Restricted Net Assets
	<u>46,970</u>	<u>24,634</u>	
	<u>\$ 262,304</u>	<u>\$ 303,865</u>	

AU NOM DU CONSEIL:

APPROVED ON BEHALF OF THE BOARD:

Administrateur Johanne Perron Director

Administrateur Yves J. J. J. J. 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 CLOS LE 28 FÉVRIER 2018

INCOME STATEMENT AND NET ASSETS
(Unaudited)
FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 28, 2018

	2018	2017	
REVENUS			GROSS REVENUE
Subventions:			Grants:
Condition féminine Canada	\$ 163,878	\$ 92,553	Status of Women Canada
Placement carrière - été	3,744	-	Summer Career Placement
SEED	4,284	2,074	SEED
Autres	4,867	2,300	Other
Dons	75,189	75,108	Donations
Revenus - Levée de fonds	-	1,255	Fundraising revenue
Frais d'adhésion des membres	60	65	Membership fees
Intérêts	2,682	171	Interest
Divers	<u>10,824</u>	<u>5,209</u>	Other
	<u>265,528</u>	<u>178,735</u>	
DÉPENSES			EXPENSES
Salaires et avantages sociaux	174,762	114,955	Salaries and benefits
Assurance	277	355	Insurance
Fournitures de bureau et papeterie	8,513	7,251	Office supplies and expenses
Frais de voyages et d'hébergement	16,778	12,698	Travel and accommodations
Frais divers	2,569	1,473	Other
Logiciels d'ordinateur	142	830	Computer software
Loyer	12,580	11,168	Rent
Publicité et promotion	3,829	1,375	Advertising and promotion
Réparations et entretien	1,215	1,341	Repairs and maintenance
Services professionnels	5,980	3,878	Professional fees
Télécommunications	4,412	3,530	Telecommunications
Traduction	<u>12,135</u>	<u>6,122</u>	Translation
	<u>243,192</u>	<u>164,976</u>	
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	<u>\$ 22,336</u>	<u>\$ 13,759</u>	EXCESS OF REVENUE OVER EXPENSES

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

ÉTAT DES ACTIFS NETS

(Non audité)

POUR L'EXERCICE CLOS LE 28 FÉVRIER 2018

STATEMENT OF NET ASSETS

(Unaudited)

FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 28, 2018

	2018	2017	
ACTIFS NETS NON AFFECTÉS, début de l'exercice	\$ 24,634	\$ 10,875	UNRESTRICTED NET ASSETS, beginning of year
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	22,336	13,759	EXCESS OF REVENUE OVER EXPENSES
AFFECTATION INTERNE	<u>(7,000)</u>	<u>-</u>	INTERNALLY RESTRICTED
ACTIFS NETS NON AFFECTÉS, fin de l'exercice	<u>\$ 39,970</u>	<u>\$ 24,634</u>	UNRESTRICTED NET ASSETS end of year
ACTIFS NETS AFFECTÉS, début de l'exercice	\$ -	\$ -	RESTRICTED NET ASSETS, beginning of year
AFFECTATION INTERNE	<u>7,000</u>	<u>-</u>	INTERNALLY RESTRICTED
ACTIFS NETS AFFECTÉS, fin de l'exercice	<u>\$ 7,000</u>	<u>\$ -</u>	RESTRICTED 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 CLOS LE 28 FÉVRIER 2018

STATEMENT OF CASH FLOWS
(Unaudited)
FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 28, 2018

	2018	2017	
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT			OPERATING ACTIVITIES
Excédent des revenus sur les dépenses (dépenses sur les revenus)	\$ 22,336	\$ 13,759	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	(5,346)	(56)	Accounts receivable
Comptes à payer	8,891	7,142	Accounts payable
Autres éléments	<u>(72,788)</u>	<u>169,417</u>	Other items
	(46,907)	190,262	
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT			INVESTMENT ACTIVITIES
Achat de placements à long terme	<u>(2,064)</u>	<u>(125,102)</u>	Purchase of long term investments
(DIMINUTION) AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	(48,971)	65,160	(DECREASE) INCREASE IN CASH AND CASH EQUIVALENTS
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE			CASH AND CASH EQUIVALENTS
SOLDE, début de l'exercice	<u>174,671</u>	<u>109,511</u>	BALANCE, beginning of year
SOLDE, fin de l'exercice	<u>\$ 125,700</u>	<u>\$ 174,671</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:

	2018	2017	
Encaisse	\$ 85,540	\$ 34,602	Cash
Dépôts à terme	<u>40,160</u>	<u>140,069</u>	Term deposits
	<u>\$ 125,700</u>	<u>\$ 174,671</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 2018

FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 28, 2018

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 CPA Canada* 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 1 500 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.

**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 2018

FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 28, 2018

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 financiers au coût après amortissement.

Les actifs financiers évalués subséquentement 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 CPA Canada 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 1,500 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 2018

FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 28, 2018

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	2018	2017	DEFERRED REVENUE
SOLDE, début de l'exercice	\$ 269,559	\$ 100,216	BALANCE, beginning of year
Moins: Montant constaté à titre de revenus de l'exercice	(168,745)	(92,553)	Less: Amount recognized as revenue in current year
Plus: Montant reçu	<u>95,956</u>	<u>261,896</u>	Plus: Amount received
SOLDE, fin de l'exercice	<u>\$ 196,770</u>	<u>\$ 269,559</u>	BALANCE, end of year

4. VIREMENTS INTERFONDS

En 2018, la direction de la Coalition a affecté un montant de 7 000 \$ du fonds de fonctionnement au fonds de réserve interne. Le but de ce fond est de permettre à la Coalition d'avoir une stabilité financièrement afin d'être capable de rencontrer ses engagements en cas de terminaison des subventions.

INTERFUND TRANSFERS

In 2018, management allocated an amount of \$ 7,000 from the General Fund to the Internally Restricted Reserve Fund. This fund is to allow the Coalition to be financially sustainable long enough to fulfill its obligations in the event that the grants are not renewed.

5. 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	2018	2017	CAPITAL ASSETS
Équipement de bureau	\$ <u>9,261</u>	\$ <u>6,707</u>	Office equipment

**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 2018

FOR THE YEAR ENDED FEBRUARY 28, 2018

6. 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 2018.

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.

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, 2018.

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.

7. 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

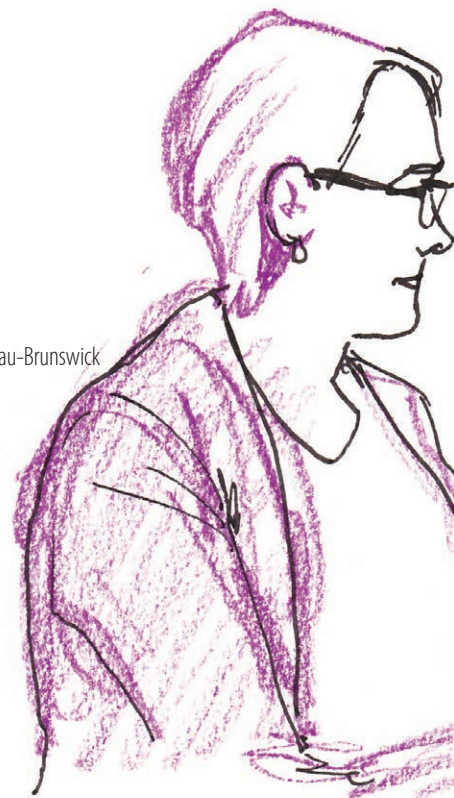
The future minimum lease payments under the operating lease expiring May 2021 are as follows:

2019	11,509
2020	11,509
2021	11,509
2022	<u>2,878</u>
	<u>\$ 37,405</u>

Membres

Au 30 avril 2018, la Coalition comptait environ 800 membres individuels et les 89 organisations membres suivantes :

1. Alliance étudiante du Nouveau-Brunswick
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 sages-femmes du Nouveau-Brunswick
10. Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick
11. Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Moncton
12. Association francophone des aînés du Nouveau-Brunswick
13. Association francophone des établissements de soins spéciaux du Nouveau-Brunswick
14. Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick
15. Association francophone des parents du Nouveau-Brunswick
16. Association of University of New Brunswick Teachers
17. Association pour l'intégration communautaire (Grand-Sault)
18. Atelier des Copains Co-op Ltée
19. Ateliers Hirondelles
20. Bakery, Confectionary and Tobacco Workers and Grain Millers International Union, local 406
21. Business and Professional Women's Club of Greater Moncton
22. Carrefour pour femmes
23. Centre culturel et historique Hilarion Cyr
24. Centre de développement de l'enfant
25. Centre de ressources pour les familles des militaires de Gagetown
26. Centre d'urgence pour femmes de la Miramichi Inc.
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 Miramichi et région
32. Conseil du travail de Moncton et région
33. Conseil du travail de Restigouche et région
34. Conseil du travail de Saint-Jean et région
35. Conseil provincial des sociétés culturelles
36. Conseil pour le développement de l'alphabétisme et des compétences des adultes Nouveau-Brunswick
37. Dames d'Acadie de Dieppe
38. Écllosion Inc.
39. Faculty Association of the University of St. Thomas
40. Famille et petite enfance francophone Sud inc.
41. Family and Early Childhood Anglophone East Inc.
42. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Fredericton
43. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Kent
44. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Moncton
45. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités - Saint John
46. Fédération des citoyen(ne)s aîné(e)s du Nouveau-Brunswick



47. Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick
48. Fédération des étudiants et étudiantes de Centre universitaire de Moncton
49. Fédération des travailleurs et des travailleuses du Nouveau-Brunswick
50. Femmes acadiennes et francophones de Caraquet
51. Femmes acadiennes et francophones de Bertrand
52. Femmes acadiennes et francophones de Cocagne
53. Femmes acadiennes et francophones de Lamèque
54. Femmes acadiennes et francophones de Shippagan
55. Filles de Marie-de-l'Assomption
56. Foyers de la jeunesse de Moncton Inc.
57. Front commun pour la justice sociale
58. Institut féminin de Grande-Digue
59. Institut féminin de Rivière-du-Portage
60. Liberty Lane Inc.
61. Maison de passage
62. Moncton Regional Learning Council
63. Mount Allison Faculty Association
64. NB Media Co-op
65. NB Special Care Home Association
66. NB Voices of Women for Peace
67. Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
68. Religieuses de Notre-Dame-du-Sacré-Coeur
69. Réseau d'inclusion communautaire Péninsule acadienne
70. Rivière de la fierté du Grand Moncton
71. Saint John Women's Empowerment Network
72. Services à la famille Népisiguit
73. SERFNB- Cercle Alcide-F.-Leblanc
74. Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick
75. Société des enseignantes et enseignants retraités francophones du Nouveau-Brunswick
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 Nouveau-Brunswick
86. Table de concertation pour contrer la violence familiale et conjugale de la Péninsule acadienne
87. Union des municipalités du Nouveau-Brunswick
88. Unifor, Conseil Atlantique
89. YWCA de Moncton



Assemblée générale annuelle 2017
de la Coalition pour l'équité salariale
du Nouveau-Brunswick



Remerciements

Avec l'aide de nos membres, notre 8e campagne de financement annuelle « *L'équité salariale : J'y crois. Je donne !* » nous a permis d'amasser un total de 76 500\$ en 2017-2018. Aux individus, communautés religieuses, syndicats et organismes qui ont généreusement contribué à notre campagne, mille mercis!

Organismes visionnaires (5,000 \$ ou plus)



Organismes bâtisseurs (1000 \$ à 4999 \$)

- Conseil des provinces de l'Est des TUAC
- Conseil des Syndicats hospitaliers du Nouveau-Brunswick
- SCFP, section locale 2745
- Uni
- Unifor

Organismes amis (500 \$ à 999 \$)

- Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton
- Association des enseignantes et enseignants francophones du Nouveau-Brunswick
- Congrégation des Soeurs Maristes

- Dames d'Acadie de Tracadie Inc
- Syndicat canadien des travailleuses et travailleurs des postes
- Town of Grand Bay - Westfield

Organismes sympathisants (100 \$ à 499 \$)

- ABPPRUM
- Association francophone des aînés du Nouveau-Brunswick
- Association francophone des parents du Nouveau-Brunswick
- BCTGM, local 406
- Centre de Bénévolat de la Péninsule Acadienne
- Congrégation de Notre-Dame
- Conseil du travail de Saint-Jean et région
- Faculté des arts et des sciences sociales, Université de Moncton
- CFUW-Fredericton
- CFUW-Moncton
- Fundy Region Transition House Inc.
- Religieuses NDSC, Maison Seton
- SCFP, section locale 1418-2
- SCFP, section locale 1418-3
- SCFP, section locale 1190
- SIINB, local 97 - Edmundston
- Unifor, Local 506

Individus visionnaires (500 \$ ou plus)

- Louise Aucoin
- Maurice Basque
- Lucille Collette

- Pierre Cormier
- Sharon Crabb
- Anne Crocker
- Julia Hughes
- Simone LeBlanc-Rainville
- Marie-Linda Lord
- Johanne Perron
- Noëlla Richard
- Liane Roy
- Odette Snow
- Vallie Stearns-Anderson

Individus bâtisseurs (250 \$ à 499 \$)

- Jean-Claude Basque
- Geneviève Bouchard
- Denis Bourgeois
- Michèle Caron
- Georgie Day
- Madeleine Delaney-LeBlanc
- Corinne Gallant
- Huberte Gautreau
- Adel Gönczi
- Anne-Marie Laroche
- Frances LeBlanc
- Lauraine Léger
- Viola Léger
- Isabelle McKee-Allain
- Lise Ouellette
- Anne Robichaud
- Lise Rodrigue
- Jean-François Thibault

Individus amis (100 \$ à 249 \$)

- Chantal Abord-Hugon
- Greg Allain
- Anne-Marie Arseneault
- Ghislaine et Fernand Arseneault
- Karin Aurell
- Eliane Befekadu
- Georges Boudreau
- Lyne Chantal Boudreau
- Lorraine Bourque
- France Caissy

- Michel Gardin
- Lee Chalmers
- Yolande Chiasson
- Margaret Conrad
- Marianne Cormier
- Suzanne Cyr et Michel Desjardins
- Roma DeRobertta
- Suzanne P. Doucet
- Jeanne Farrah
- Catalina Ferrer
- Jeanne d'Arc Gaudet
- Line Godbout
- Louise Guerrette
- Patricia A. Harrington
- Matthew Hayes
- Louise Imbeault
- Isabelle Jean
- Linda Kealey
- Odette Landry
- Serge Landry
- Nicole Lang
- Isabel Lanteigne
- Marie-Lise Lavoie
- Dollard LeBlanc
- Matthieu LeBlanc
- Yolande LeBlanc
- Diane LeBreton
- Joanne McKee
- Lorelea Michaelis
- Ginette Petitpas Taylor
- Tanna Pirie-Wilson
- Régina Robichaud
- Renée Turcotte
- Eric Tusz-King
- Judith Weiss
- Georges Wybouv

Individus sympathisants (25 \$ à 99 \$)

- Hélène Albert
- Dorothée Arseneault
- Gabriel Arseneault
- Louise Belliveau
- Pier Bouchard
- Wendy Burnett
- Joceline Chabot

- Jacqueline Collette
- Nelly Dennene
- Annette Dionne
- Charles Doucet
- Marcelle Dugas
- Évelyne Foex
- Rita Fortin Lee
- Merrill Fullerton
- Marguerite Gagnon
- Carol Lynn Gamblin
- Ida Gaudet
- Patricia A. Harrington and Monika Wohlmuth
- Nancy J. Hartling
- Nisk Imbeault
- Annette Johnson
- Lorraine Julien
- Colette Landry Martin
- Jeanne Lanteigne
- Anne-Marie et Alcide LeBlanc
- Jeannine LeBlanc
- Joline LeBlanc
- Pierre LeBlanc
- Marilyn Lerch
- Josée Lord
- Lisa Martin
- Valmond Martin
- Michelle Paulin
- Roberta Pollock
- Claude Potvin
- Thelma Richard
- Alain Roberge
- Dawn Robichaud
- Elaine Roussel
- Lisa Roy
- Mai Savoie
- Linda Schofield
- Paulette Sonier Rioux
- Thérèse Tremblay
- Lita Villalon

Nous remercions aussi les donatrices et donateurs anonymes !



Coalition pour l'équité salariale
Coalition for Pay Equity

236, rue St-George, bureau 412,
Moncton N.-B. E1C 1W1
+1 506 855-0002
info@equite-equity.com
www.equite-equity.com