

Évaluation des besoins
Rapport réalisé dans le cadre du projet
Accroître la prospérité économique des femmes dans le
secteur de prestations de soins

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

Juillet 2016



Remerciements

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick remercie les membres de son comité consultatif de projet de leur contribution à ce rapport :

- Betty Brown, New Brunswick Community College;
- Christine Daigle, Collège communautaire du Nouveau-Brunswick;
- Michelle Hodder, Société d'inclusion économique et sociale du Nouveau-Brunswick;
- Wendy Johnston, Syndicat canadien de la fonction publique;
- Nicole McCarty, Direction de l'égalité des femmes, gouvernement du Nouveau-Brunswick;
- Joan McGowan, ministère du Développement social, gouvernement du Nouveau-Brunswick;
- Jocelyn Mills, Direction de l'égalité des femmes, gouvernement du Nouveau-Brunswick;
- Janice Seely, Human Services Coalition of New Brunswick;
- Tara White, ministère du Développement social, gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Nous tenons également à remercier les femmes qui, aux fins de ce rapport, ont accepté de nous rencontrer et de nous faire part de leur expérience et de leur point de vue.

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.

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

236, rue St-George, suite 412

Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 1W1

506-855-0002

info@equite-equity.com

www.equite-equity.com

L'Évaluation des besoins est la première étape du projet *Accroître la prospérité des femmes dans le secteur de prestations de soins*, qui vise le secteur privé.

Le projet est financé en vertu du Programme de promotion de la femme de Condition féminine Canada.



**Condition féminine
Canada**

**Status of Women
Canada**

Canada

SOMMAIRE EXÉCUTIF

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau Brunswick milite depuis longtemps pour les femmes dans le secteur de prestations de soins. Notre recherche démontre que leur rémunération est inférieure à celle des hommes qui occupent des emplois à prédominance masculine de valeur égale. C'est pourquoi nous avons fait de leur prospérité économique une de nos priorités. Ce rapport d'évaluation des besoins est la première étape de notre projet *Accroître la prospérité économique des femmes dans le secteur de prestations de soins*.

Le secteur de prestations de soins au Nouveau Brunswick

Au Nouveau Brunswick, quelque 10 000 personnes travaillent dans le domaine de prestations de soins au privé, et la grande majorité d'entre elles sont des femmes. Elles sont employées par diverses agences à but lucratif et à but non lucratif, et leurs services sont financés en partie ou entièrement par le ministère du Développement social.

Notre projet porte sur les services suivants : Les agences ADAPF (activités de développement des adultes, programmes et formation), les services de soutien à la famille, les services de soutien à domicile, les foyers de soins spéciaux, les résidences communautaires, les foyers de soins pour personnes atteintes de troubles de la mémoire, les foyers de soins généralistes.

Les salaires dans le secteur de prestations de soins

Les femmes représentent la grande majorité de la main-d'œuvre dans le secteur de prestations de soins, et la plupart de ces travailleurs et travailleuses sont classés en deux Classifications nationales des professions (CNP). CNP 4212 : Travailleurs et travailleuses des services sociaux et communautaires et CNP 4412 : Aides familiaux résidents et aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé.

Selon les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 de Statistique Canada, la prestation de soins est un emploi occupé majoritairement par des femmes et les salaires sont très bas

CNP 4212	Employés	Revenu moyen d'emploi
Total	2 925	24 852 \$
Hommes	660	24 595 \$
Femmes	2 260	24 928 \$

CNP 4412	Employés	Revenu moyen d'emploi
Total	4 940	14 479 \$
Hommes	225	20 391 \$
Femmes	4 710	14 191 \$

Ces bas salaires ont une incidence importante sur la prospérité économique des femmes qui suivent la formation nécessaire pour obtenir un emploi dans le secteur de prestations de services à leurs propres frais, mais ne gagnent qu'un faible salaire sur le marché du travail pour un emploi dans le domaine.

La formation

Bien qu'un diplôme collégial ne soit pas nécessaire pour obtenir certains postes, nombre de travailleuses ont quand même étudié au collège afin de se trouver un emploi dans le secteur.

Le salaire hebdomadaire des femmes et des hommes est presque le même l'année où ils reçoivent leur diplôme collégial, mais les études révèlent que la disparité salariale entre les sexes commence dans les deux années suivant leur entrée sur le marché du travail. On peut établir une corrélation entre le champ d'études des femmes et leur faible salaire.

Une formation collégiale doit offrir les mêmes avantages aux femmes et aux hommes. Si la plupart des femmes reçoivent un salaire égal à celui des hommes pour le même travail, celles qui travaillent dans le secteur de prestations de soins ne gagnent pas un salaire égal à celui des diplômés qui occupent des postes à prédominance masculine et dont la valeur est la même lorsqu'on évalue les compétences, responsabilités, les efforts et les conditions de travail exigés par l'emploi.

La sous-évaluation des emplois occupés traditionnellement par les femmes

La sous-évaluation des emplois occupés traditionnellement par les femmes est profondément enracinée dans notre société. Les travailleuses dans le secteur de prestations de soins font les frais de la sous-évaluation historique des emplois occupés traditionnellement par les femmes.

La contribution à l'infrastructure sociale et à l'économie

Le faible salaire que gagnent les femmes dans le secteur de prestations de soins a de réelles répercussions sur leur prospérité économique, et comme quelque 10 000 employés travaillent dans le secteur, nous pouvons faire valoir que leur maigre salaire a également des répercussions sur l'économie de leur région puisque le pouvoir d'achat de ces femmes est limité.

Les consultations

Nous avons consulté des femmes qui travaillent dans le secteur. Toutes les femmes consultées adorent leur travail. Elles en sont très fières et croient qu'elles contribuent à améliorer la vie de leurs clients et qu'elles leur fournissent un service essentiel.

Les conditions de travail dans le secteur de prestations de soins exigent généralement beaucoup d'efforts sur le plan physique et mental, et les travailleuses doivent faire preuve d'un esprit critique et analytique. Sans exception, les femmes ont affirmé que leur salaire était trop bas, et nombre d'entre elles doivent cumuler deux ou un trois emplois pour répondre à leurs besoins essentiels. La main-d'œuvre dans le secteur se raréfie et les travailleuses croient que le salaire en est la raison.

Conclusion

Le domaine de prestations de soins du secteur privé est un secteur à prédominance féminine. Les salaires des travailleuses ne correspondent pas aux compétences, aux responsabilités, aux efforts, ni les conditions de travail auxquelles elles doivent faire face et que leur maigre salaire a bel et bien des répercussions sur leur prospérité économique.

Comme nous comprenons mieux leur situation, nous pouvons maintenant trouver des solutions concrètes pour faire respecter leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale – un droit de la personne – et améliorer ainsi leur prospérité économique non seulement pour elles, mais également pour leur famille et leur communauté.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	5
1. Le secteur de prestations de soins au Nouveau-Brunswick.....	7
2. Les salaires dans le secteur de prestation de soins	9
3. La formation	12
4. Les initiatives et les études récentes	13
5. La sous-évaluation des emplois occupés majoritairement par les femmes	15
6. La contribution à l'infrastructure sociale et à l'économie.....	16
7. Consultations	16
7.1 La valeur du travail.....	17
7.2 Les conditions de travail et le salaire	18
7.3 Les solutions	20
7.4 Les reportages dans les médias.....	20
Conclusion	21
Annexe A : Tableaux du secteur de prestations de soins	22
Les agences ADAPF.....	22
Les services de soutien à la famille	23
Les services de soutien à domicile	24
Les foyers de soins spéciaux	25
Les résidences communautaires	26
Les foyers pour personnes atteintes de troubles de mémoire	27
Les foyers de soins généralistes.....	28
Les foyers de soins infirmiers.....	29

Introduction

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est un organisme bilingue fondé en 2001. Depuis 15 ans, elle 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.

La majorité des femmes du Nouveau-Brunswick ne reçoivent peut-être pas un salaire équitable parce qu'elles occupent des postes à prédominance féminine, emplois qui sont souvent sous-évalués et sous-payés. Par conséquent, les Néo-Brunswickoises ont gagné en 2015 88,8 % du salaire des hommes (en moyenne, 20,19 \$ contre 22,72 \$). Selon les estimations, la discrimination est à l'origine d'environ 80 % de cet écart salarial¹. Notre objectif consiste ainsi à éliminer la discrimination salariale dans la province.

L'équité salariale, qui s'entend d'un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable, est un droit de la personne fondamental reconnu depuis 1951, lorsque l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté la Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (aussi connue sous le nom de Convention 100), que le Canada a ratifiée en 1972.

La Coalition milite depuis longtemps pour les femmes dans le secteur de prestations de soins parce que ses membres ont fait part à maintes reprises de leurs préoccupations à l'égard de la prospérité économique de ces travailleuses. En effet, nos études ont conclu que leur rémunération est inférieure à celle des hommes qui occupent des emplois à prédominance masculine de valeur égale. C'est pourquoi nous avons fait de leur prospérité économique une de nos priorités. En 2014, notre organisme et ses partenaires ont présenté une demande de subvention auprès de Condition féminine Canada afin d'approfondir sa recherche et de trouver des solutions concrètes pour éliminer cette iniquité.

Nos partenaires dans ce projet s'entendent sur le fait que les emplois occupés traditionnellement et majoritairement par les femmes doivent être rémunérés en fonction de leur valeur. Dès le début, les organismes suivants ont fait équipe avec nous :

- New Brunswick Community College (NBCC) : Le NBCC met l'accent sur l'aide aux membres de groupes sous-représentés et leur offre un appui pendant leurs études au NBCC. Il fait le suivi des diplômés de ses six campus et mesure leur taux d'emploi, et bien que le nombre d'étudiantes soit presque égal à celui des étudiants, il existe toujours un écart entre les salaires et les parcours de carrière.
- Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) : Le CCNB se fait un devoir de promouvoir et d'assurer l'équité salariale et l'égalité hommes-femmes dans le milieu de travail et dans les cours de ses cinq campus. Il préconise l'équité salariale chez ses diplômés et auprès des employeurs de ceux-ci et offre un salaire égal à ses employés qui occupent des postes non traditionnels. Il respecte l'égalité hommes-femmes et offre des bourses d'études aux étudiantes et aux étudiants inscrits dans un programme non traditionnel afin d'encourager les femmes à

¹ Ather H. Akbar, Département des sciences économiques, Université Saint Mary's, Halifax, N.-É., *The Gender Wage Gap in New Brunswick*, 2004.

- poursuivre une carrière dans les domaines à prédominance masculine et vice versa. Par ailleurs, le développement et l'épanouissement de la communauté francophone demeurent une priorité absolue du CCNB.
- Human Services Coalition of New Brunswick : Elle milite pour ce groupe de travailleurs depuis plus de 10 ans et ses efforts s'articulent autour de trois principaux objectifs :
 - i) une formation et des compétences d'homologation normalisées fondées sur un programme de cours commun pour tous ceux et celles qui travaillent dans le domaine des services à la personne; ii) une rémunération en fonction de la formation, de l'expérience et des attributions, et de meilleurs salaires et avantages sociaux; iii) la création d'un organisme de réglementation des travailleurs de services à la personne doté de règlements qui définissent le champ d'activité et les normes de pratique de ses membres.
 - Direction de l'égalité des femmes : Son mandat consiste à promouvoir l'égalité hommes-femmes afin d'améliorer l'égalité des femmes sur le plan économique au Nouveau-Brunswick, la Direction fait un travail de sensibilisation, de renforcement des capacités et de soutien aux politiques en matière d'égalité des femmes, elle encourage l'analyse comparative entre les sexes dans les politiques et les programmes, elle fait la promotion au sujet de pratiques d'équité salariale, elle élabore des stratégies visant à favoriser l'accès des femmes aux postes de direction et de prise de décision, et elle offre aux employeurs le soutien nécessaire pour réduire l'écart salarial.
 - Société d'inclusion économique et sociale (SIES) : Son mandat consiste à élaborer et à coordonner la mise en œuvre d'initiatives et de plans stratégiques visant à réduire la pauvreté et à aider des milliers de Néo-Brunswickois à devenir plus autosuffisants. Dans le cadre du programme *Ensemble pour vaincre la pauvreté 2*, la SIES, en collaboration avec ses partenaires, étudie le concept de salaire-subsistance; examine la possibilité de faire adopter des dispositions législatives détaillées sur l'équité salariale; préconise la pluralité au travail; et appuie des modalités de travail flexibles afin d'éliminer les obstacles à l'emploi pour tous ceux et celles qui souhaitent travailler, peu importe leurs circonstances.

Le ministère du Développement social est représenté aux réunions du comité consultatif depuis la première rencontre. Il offre un soutien et une gamme de services aux personnes qui, en raison de limitations fonctionnelles à long terme, ont besoin d'aide pour vivre autant que possible de façon autonome. Comme le but consiste à fournir aux prestataires des services convenables en temps et lieu dans la séquence des soins prodigués, le Ministère doit continuer sa collaboration avec le secteur des services à la personne en ce qui a trait au recrutement, au maintien et à la formation pour assurer un effectif durable et compétent dans ce secteur.

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est également représenté au sein du comité consultatif du projet. Il est résolu à faire augmenter les salaires, à améliorer les avantages sociaux et les conditions de travail et à défendre les droits des travailleurs qui offrent des services financés par l'État ou fournis sur instruction du gouvernement, notamment dans les foyers de soins infirmiers, dans les hôpitaux et les agences de protection de l'enfance. Le SCFP représente des travailleurs sous-évalués dans le secteur des services communautaires au Nouveau-Brunswick, à savoir les employés de services de

soutien à domicile, de résidences communautaires pour les adultes, de foyers de groupe pour les jeunes et de maisons de transition.

L'Évaluation des besoins est la première étape de notre projet. Ce rapport présente d'abord un survol du secteur de prestations de services au Nouveau-Brunswick, ensuite il fait un tour d'horizon des salaires et examine la formation nécessaire pour travailler dans le secteur. Il souligne également des initiatives et des études en cours dans le secteur, les facteurs menant à la sous-évaluation des emplois traditionnellement à prédominance féminine et la contribution potentielle du secteur aux infrastructures sociales et économiques de notre province. Enfin, la dernière section porte sur les consultations tenues avec des travailleuses du secteur.

1. Le secteur de prestations de soins au Nouveau-Brunswick

Au Nouveau-Brunswick, quelque 10 000 personnes travaillent dans le domaine de prestations de soins au privé, et la grande majorité d'entre elles sont des femmes. Elles sont employées par diverses agences à but lucratif et à but non lucratif, et leurs services sont financés en partie ou entièrement par l'État.

Les agences qui proposent des services aux clients du ministère du Développement social reçoivent un montant déterminé selon un barème établi par le gouvernement provincial pour financer les coûts associés à la prestation des services : le salaire de leurs employés, les assurances, les repas, l'électricité, etc. Il est à noter que ces services sont considérés comme des soins de santé complémentaires, et par conséquent, ne sont pas assurés en vertu de la *Loi canadienne sur la santé*.

Dans le cadre de notre projet, nous concentrerons nos efforts sur les secteurs suivants, qui relèvent de la compétence du ministère du Développement social du Nouveau-Brunswick et sont financés par ce dernier.

- **Les agences ADAPF (activités de développement des adultes, programmes et formation) :** Elles offrent des services aux adultes de 19 à 64 ans dans un centre ou un milieu communautaire. Le programme ADAPF a pour objet d'élaborer et d'offrir aux prestataires des programmes et des activités qu'ils apprécient et leur permettent de suivre un rythme de vie conforme à celui d'un adulte et qui répondent à leurs besoins en matière de thérapie, de travail et de développement. En outre, ces activités visent à les encourager à adopter un comportement et des habitudes sociales convenables et à respecter le calendrier quotidien et les attentes auxquelles doit satisfaire un adulte.
- **Les services de soutien à la famille :** Il s'agit de services de soutien à la famille d'enfants handicapés, de protection de l'enfance et d'appui à la famille.
- **Les services de soutien à domicile :** Ces services sont offerts aux adultes et aux aînés qui vivent dans leur propre maison et ont besoin d'aide pour mener les activités de la vie quotidienne (soins personnels, entretien ménager, etc.). Ils ont pour but de promouvoir, d'assurer, d'améliorer ou de rétablir leur bien-être et d'aider leur famille à leur offrir un soutien. Les personnes admissibles aux services dans le cadre des programmes de soins de longue durée ou de soutien aux personnes ayant un handicap sont subventionnées par l'État.

- **Les foyers de soins spéciaux :** Ces foyers offrent des soins et des services de surveillance personnalisés aux clients qui ont des problèmes de mobilité et ont peut-être besoin d'aide substantielle pour s'occuper de leur hygiène personnelle ou des activités de la vie quotidienne. Bien que le client participe à ces activités, il a besoin de l'encouragement, des conseils et de l'aide du personnel pour le faire. S'il a besoin de soins de santé professionnels, il peut aller chez son médecin ou à une clinique ou il peut recevoir des soins au foyer. Le personnel est sur place jour et nuit et doit posséder les compétences nécessaires pour offrir les soins personnels, gérer le comportement des clients, intervenir de façon appropriée dans différents contextes et reconnaître les signes de détérioration de la santé chez les clients, qu'elle soit physique ou mentale. Les foyers de soins spéciaux doivent offrir des activités convenables à l'âge de leurs résidents.
- **Les résidences communautaires :** Ces foyers offrent des soins et des services de surveillance aux adultes handicapés (de 19 à 65 ans) dont les besoins sont plus considérables. Leurs résidents souffrent d'une condition physique ou mentale ou ont une limitation fonctionnelle qui requiert des soins ou une surveillance 24 heures sur 24. Bien qu'ils puissent peut-être s'occuper de leur hygiène personnelle ou des activités de la vie quotidienne, ils ont besoin de l'encouragement, des conseils et de l'aide du personnel pour le faire. De temps à autre, les résidents ont peut-être besoin de soins de santé professionnels pour soigner leur condition physique ou mentale. Par ailleurs, les résidences communautaires doivent offrir des activités adaptées à l'âge de leurs clients et à leur niveau de compétence, et le personnel doit posséder les compétences nécessaires pour intervenir auprès des résidents.
- **Les foyers de soins pour personnes atteintes de troubles de la mémoire :** Ces foyers offrent des soins et des services de surveillance aux aînés qui manifestent un comportement mésadapté associé à une démence modérée ou grave et qui ont besoin de beaucoup de soins, mais n'ont pas de problèmes médicaux nécessitant des soins infirmiers ou des services de surveillance jour et nuit.
- **Les foyers de soins généralistes (projet pilote) :** Ces foyers sont établis depuis peu. Ils offrent des soins et des services de surveillance aux aînés ou aux adultes handicapés qui ont besoin de beaucoup de soins en raison d'une santé précaire. Ces derniers souffrent peut-être de démence modérée ou grave, mais ne manifestent aucun comportement mésadapté associé à cette condition et n'ont pas besoin de soins infirmiers ni de surveillance jour et nuit.

Les tableaux à l'annexe A donnent de plus amples renseignements sur le secteur, y compris le nombre d'agences et d'employés, la formation nécessaire pour pouvoir fournir les services et la structure de financement qu'assure le gouvernement aux agences qui offrent les services.

Bien qu'au Nouveau-Brunswick les foyers de soins infirmiers fassent également partie du secteur privé, ils ne seront pas inclus dans le projet, car le salaire, les avantages sociaux et le régime de pension de leurs employés sont beaucoup plus avantageux que ceux de leurs homologues dans les secteurs susmentionnés. En fait, la plupart de leurs travailleuses sont représentées par des sections locales du SCFP qui se sont unies pour former le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (CSFSNB). Le Conseil représente plus de 4 000 travailleurs et travailleuses des quatre coins de la province et négocie

directement avec les employeurs, l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et le gouvernement provincial.

Selon les données démographiques du Nouveau-Brunswick, notre population vieillit rapidement. En effet, un rapport publié en 2012 par le Groupe d'experts du premier ministre sur les aînés indique que 16 % des Néo-Brunswickois ont plus de 65 ans, un taux un peu plus élevé que la moyenne nationale. Et d'après les projections de Statistique Canada, la population de la province vieillira plus rapidement que dans le reste du pays². En conséquence, la demande de services de soins augmentera dans les années à venir. Le groupe d'experts a également défini 10 objectifs principaux pour développer une vision exhaustive concernant le vieillissement au Nouveau-Brunswick, dont l'un est la création d'un continuum de soins coordonné et cohérent qui présente aux personnes âgées vulnérables et à leur famille des options pour vivre et mourir dans la dignité et le respect tout en recevant des soins de haute qualité.

Le 15 juin 2016, la vérificatrice générale de la province a publié un rapport dans lequel elle a consacré un chapitre aux foyers de soins infirmiers dans la province et décrit la demande future pour des lits dans ces foyers. Se fondant sur le Rapport sur les projections démographiques de Statistique Canada, elle soutient que la proportion de la population du Nouveau-Brunswick âgée de 65 ans et plus passera de 19,4 % en 2016 à 29,4 % en 2036³.

2. Les salaires dans le secteur de prestations de soins

Les femmes représentent la grande majorité de la main-d'œuvre dans le secteur de prestations de soins, et la plupart de ces travailleurs et travailleuses sont classés en deux Classifications nationales des professions (CNP)⁴.

1) CNP 4212 : Travailleurs et travailleuses des services sociaux et communautaires
Les travailleurs des services sociaux et communautaires administrent et mettent en œuvre divers programmes d'assistance sociale et de services communautaires, et aident les clients à régler leurs problèmes personnels et sociaux. Ils travaillent au sein d'organismes gouvernementaux et de services sociaux, d'organismes de soins de santé mentale, de foyers de groupe, de refuges, de centres d'aide aux toxicomanes, de conseils et commissions scolaires, d'établissements correctionnels et d'autres établissements. Un diplôme d'études collégiales ou universitaires spécialisées en travail social, en soins à l'enfance et à la jeunesse, en psychologie ou en toute autre discipline des sciences sociales ou de la santé est habituellement exigé.

2) CNP 4412 : Aides familiaux résidents et aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé
Les aides familiaux résidentiels fournissent des soins personnels aux personnes âgées, handicapées ou convalescentes, et leur tiennent compagnie. Les soins sont fournis à la résidence du client, où résident parfois les aides familiaux. Ils travaillent pour des agences de soins et de soutien à domicile et des maisons privées, ou ils peuvent être des travailleurs

² Vivre en santé et bien vieillir, Un rapport du Groupe d'experts du premier ministre, octobre 2012.

³ Vérificatrice du Nouveau-Brunswick, Rapport 2016-Volume 1.

⁴ <http://www5.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2011/RechercheRapide.aspx?val65=4212>.

autonomes. Les aides de soutien à domicile accomplissent des travaux ménagers et d'autres tâches domestiques dans des maisons privées et d'autres milieux résidentiels en dehors des établissements.

Selon les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 de Statistique Canada, la prestation de soins est un emploi occupé majoritairement par des femmes dans chacune des classifications. Si les travailleuses des services sociaux et communautaires gagnent un peu plus que leurs collègues masculins (333 \$), en revanche, les aides ménagères et les aides de maintien à domicile féminines gagnent en moyenne 6 200 \$ de moins que les hommes dans la même classification d'emploi⁵. Il est à noter que la classification 4212 comprend les travailleurs sociaux employés par le gouvernement provincial et les établissements de corrections, ce qui gonfle le revenu moyen d'emploi.

CNP 4212	Employés	Revenu moyen d'emploi
Total	2 925	24 852 \$
Hommes	660	24 595 \$
Femmes	2 260	24 928 \$

CNP 4412	Employés	Revenu moyen d'emploi
Total	4 940	14 479 \$
Hommes	225	20 391 \$
Femmes	4 710	14 191 \$

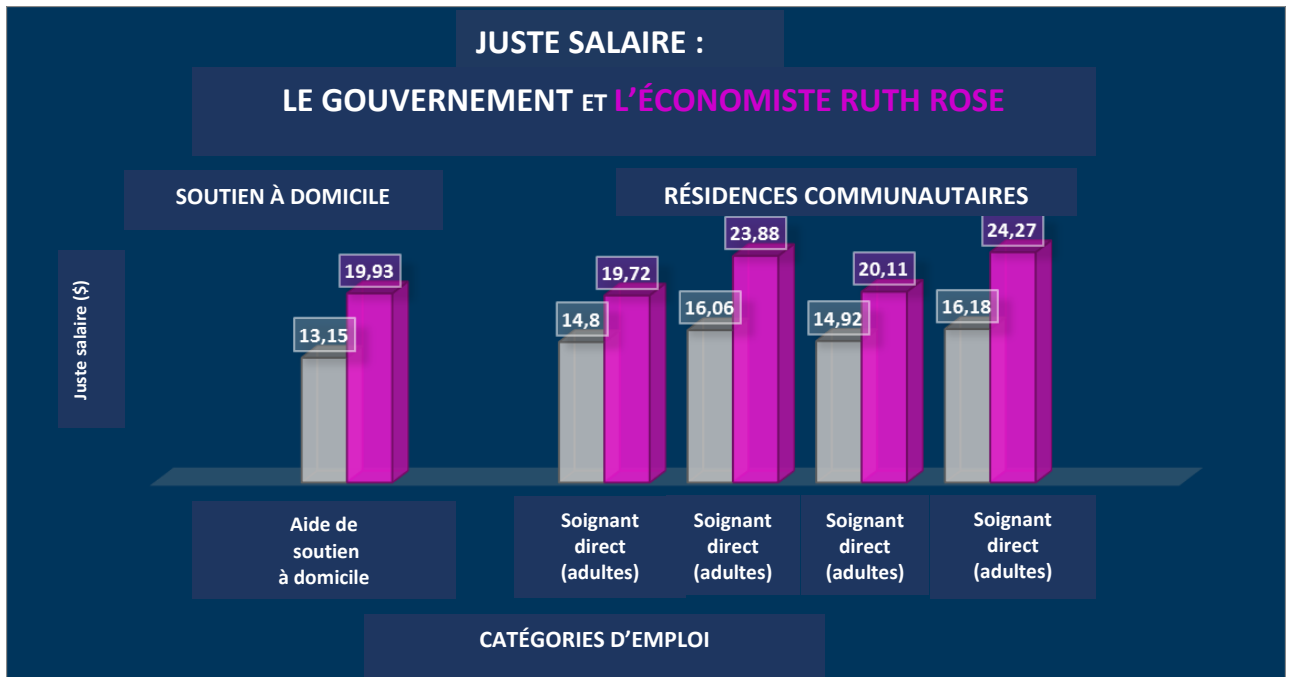
En 2009, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a annoncé que cinq groupes du secteur privé recevraient des rajustements visant l'équité salariale : les personnes qui travaillent dans les garderies, les foyers de soins infirmiers, les maisons de transition et les résidences communautaires ainsi que les aides de soutien à domicile. Était comprise dans le processus une description de poste détaillée pour chacun des secteurs. Les résultats, publiés en 2012 et 2014, étaient plutôt piètres.

Une étude menée par l'économiste Ruth Rose conclut qu'au Nouveau-Brunswick de nombreux emplois dans le domaine de prestations de services – où les femmes ont tendance à travailler – sont sous-payés comparativement aux postes habituellement 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, les aides ménagères auraient dû gagner un salaire horaire de 19,93 \$ pour atteindre l'équité salariale, mais le gouvernement n'a offert que 13,15 \$; dans le cas des travailleuses dans les résidences communautaires pour les adultes, elles auraient dû gagner 19,72 \$, mais n'ont reçu que 14,80 \$ (voir le graphique 1 ci-dessous)⁶.

⁵ Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, tableau 99-014-x2011042, Total du travail en 2010.

⁶ Ruth Rose, L'équité salariale dans les services de soins de santé au Nouveau-Brunswick, octobre 2014.

Graphique 1. Un salaire juste : le gouvernement et l'économiste Ruth Rose



L'écart salarial a une incidence importante sur la prospérité économique des femmes qui suivent la formation nécessaire pour obtenir un emploi dans le secteur de prestations de services à leurs propres frais, mais ne gagnent qu'un faible salaire sur le marché du travail pour un emploi dans le domaine.

Le 25 février 2016, le ministère du Développement social a annoncé que le gouvernement provincial investirait davantage dans le secteur de prestations de soins et de services à la personne. Dix millions de dollars sont destinés à augmenter l'indemnité quotidienne des foyers de soins spéciaux, des foyers de soins pour personnes atteintes de troubles de la mémoire et des foyers de soins généralistes ainsi que le taux horaire offert aux agences de soutien à la famille et aux agences ADAPF. Cet investissement permettra aux fournisseurs de soins de majorer de 1 \$ l'heure le salaire horaire de leurs employés et couvrira 15 % de leurs coûts obligatoires. L'augmentation est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2016 et si elle est substantielle, elle est toutefois loin d'offrir l'équité salariale.

Pour accroître la prospérité des femmes, d'aucuns proposent de les réorienter vers des emplois occupés principalement par les hommes. Bien que tous s'entendent sur le fait qu'il faut augmenter le nombre d'ouvertures pour les femmes et leur participation dans tous les secteurs, cette proposition n'assurera aucunement la prospérité de celles qui se dirigent dans le domaine de prestations de soins.

Certains prétendent que si les femmes délaissent ce secteur, le salaire augmentera (en raison de loi de l'offre et de la demande), mais le taux de roulement de la main-d'œuvre est déjà très élevé dans le secteur et les salaires demeurent très faibles. Un appel à la mobilisation est manifestement nécessaire pour améliorer le salaire de ces travailleuses.

Le Centre d'études du vieillissement à l'Université de Moncton mène à l'heure actuelle une étude sur les agences qui offrent un soutien à domicile aux aînés du Nouveau-Brunswick. Il a réalisé une enquête auprès des administrateurs d'agences, qui ont confirmé que 89 % de leurs effectifs sont des femmes. De plus, environ 69 % des personnes sondées ont révélé que leurs employés gagnaient entre 10,31 \$ et 15 \$ l'heure⁷.

3. La formation

Bien qu'un diplôme collégial ne soit pas nécessaire pour obtenir certains postes, nombre de travailleuses ont quand même étudié au collège afin de se trouver un emploi dans le secteur. Une aide de soutien à domicile qualifiée doit avoir suivi à tout le moins le programme de Services à la personne offert par le CCNB ou un programme semblable approuvé par un consultant provincial en développement social⁸. Elle doit également détenir un certificat à jour en réanimation cardiopulmonaire (RCP) et en premiers soins et avoir au moins 19 ans.

Pour obtenir un emploi dans une résidence pour adultes et offrir des soins directement aux résidents de foyers de soins spéciaux, de résidences communautaires, de foyers de soins pour personnes atteintes de troubles de mémoire ou de foyers de soins généralistes, les candidats doivent avoir suivi un des programmes suivants :

- un programme de travailleur de soutien à domicile;
- un programme de travailleur de foyers de soins spéciaux;
- un programme d'aide en soins de santé;
- un programme de services à la personne;
- un programme d'infirmière auxiliaire.

Le salaire hebdomadaire des femmes et des hommes est presque le même l'année où ils reçoivent leur diplôme collégial, mais les études révèlent que la disparité salariale entre les sexes commence dans les deux années suivant leur entrée sur le marché du travail. Selon le *New Brunswick Community College Three-Year Graduate Follow-Up Survey: 2013 Survey of 2009-2010 Graduates* (sondage 2013 sur le placement des diplômés de 2009-2010 du NBCC), « [un] écart entre le salaire des diplômées et celui des diplômés est toujours évident. En 2011, les diplômées occupant un travail à temps plein pendant la semaine de référence gagnaient en moyenne 639,87 \$ par semaine, soit 99,6 % du salaire hebdomadaire moyen des hommes (642,44 \$). En 2013, le salaire hebdomadaire moyen des femmes travaillant à temps plein pendant la semaine de référence était de 708,74 \$, soit 83 % celui des hommes (857,49 \$). Pour ce groupe de diplômés, l'écart salarial entre les sexes s'est creusé pendant la période de l'étude, de 2011 à 2013 » [TRADUCTION] (p.32-33).

On peut établir une corrélation entre le champ d'études des femmes et leur faible salaire. Un grand nombre de diplômées occupent des emplois dans le secteur des services à la personne. En effet, le sondage du NBCC effectué en 2013 indique que ses diplômées de

⁷ Thériault, D., & Dupuis-Blanchard, S. (2016). *Exploration de la planification future et de la gestion des services pour le maintien à domicile des personnes âgées au Nouveau-Brunswick*. Centre d'études du vieillissement – Université de Moncton.

⁸ Normes de services de soutien à domicile, 2011.

2012 travaillaient principalement dans les secteurs de soins de santé et d'aide sociale (44 %), tandis que ses diplômés travaillaient principalement dans le secteur de la construction (22 %).

Une formation collégiale doit offrir les mêmes avantages aux femmes et aux hommes. Si la plupart des femmes reçoivent un salaire égal à celui des hommes pour le même travail, celles qui travaillent dans le secteur de prestations de soins ne gagnent pas un salaire égal à celui des diplômés qui occupent des postes à prédominance masculine et dont le niveau de scolarité, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail sont les mêmes.

4. Les initiatives et les études récentes

La Human Services Coalition of New Brunswick a vu le jour il y a plus de 10 ans afin de faire avancer la cause des travailleurs dans le secteur des services à la personne et celle des agences qui les emploient. Ses membres sont l'Association of New Brunswick Family Support Provider Agencies (ANBFSPA), l'Association des agences résidentielles du Nouveau-Brunswick (AARNB), l'Association de soutien aux services et à l'emploi du Nouveau-Brunswick (ASSENB), l'Association des foyers de soins spéciaux du Nouveau-Brunswick (AFSSNB), l'Association du soutien à domicile du Nouveau-Brunswick (ASSDNB) et l'Association francophone des établissements de soins spéciaux du Nouveau-Brunswick (AFESNB). Ensemble, ces groupes représentent 5 000 travailleurs dans le secteur des services à la personne.

La Human Services Coalition a mené des études exhaustives au fil des ans. Son rapport publié en mars 2011 soulignait entre autres faits que « Les employeurs tout comme les employés reconnaissent que les préposés aux services à la personne à l'emploi des agences qui offrent des services au nom de la Province ne sont pas rémunérés adéquatement. Les faibles salaires sont considérés comme un obstacle au recrutement et au maintien des effectifs et représentent la question la plus importante en ce qui a trait aux conditions de travail des employés dans le secteur des services à la personne. Selon de nombreux employeurs, il faut remédier immédiatement à la situation, sinon ils ne pourront plus offrir leurs services, faute de personnel qualifié. Un grand nombre d'employeurs et d'employés sont frustrés et perdent espoir, car ce problème bien connu n'a pas reçu l'attention qu'il mérite »⁹. [TRADUCTION]

À la lumière du rapport, des représentants du gouvernement et des acteurs du domaine ont formé un comité directeur pour donner suite aux recommandations. Le comité a récemment publié un rapport portant sur les services offerts, la relation entre l'administration provinciale et les agences de prestations de services, les critères d'embauche et les conditions de travail des travailleurs. Il a notamment recommandé que « la rémunération corresponde à la formation, à l'expérience et aux attributions et que le salaire et les avantages sociaux des travailleurs dans le secteur de prestations de services soient

⁹ Human Service Workers A Report Regarding their Working Conditions, préparé pour l'ANBFSWA, mars 2011.

améliorés, y compris les congés de maladie, les indemnités de déplacements, etc. »¹⁰.
[TRADUCTION]

La Human Service Coalition a publié récemment un rapport¹¹ dans lequel elle compare le salaire et les avantages sociaux actuels, les descriptions de poste et les appellations d'emploi des travailleurs dans le secteur de prestations de services de quatre milieux de travail au Nouveau-Brunswick avec ceux de leurs homologues en Nouvelle-Écosse, en Ontario et au Manitoba. Le rapport révèle qu'en Nouvelle-Écosse, le salaire minimum légal d'un travailleur dans le secteur des services à la personne, connu sous l'appellation d'assistant en soins continus, s'élève à 17,62 \$ l'heure. Il contient une liste de programmes de formation certifiés et de fournisseurs chez qui les travailleurs peuvent les suivre et trace aussi les grandes lignes des postes et des classifications de postes potentiels au Nouveau-Brunswick et propose un parcours de carrière allant de postes de débutant aux postes de niveau supérieur. Il préconise « une formation et des compétences d'homologation normalisées fondées sur un programme de cours commun pour tous ceux et celles qui travaillent dans le domaine des services à la personne; une rémunération en fonction de la formation, de l'expérience et des attributions; une meilleure rémunération et de meilleurs avantages sociaux, comme les congés de maladie, les indemnités de déplacement, etc.; et la création d'un organisme de réglementation des travailleurs dans le domaine des services à la personne doté de règlements pour définir le champ d'activité et les normes de pratique que les travailleurs ayant obtenu l'agrément et leur employeur doivent respecter, y compris un code de déontologie pour les travailleurs »¹².
[TRADUCTION]

En 2014, le gouvernement provincial a mis en œuvre la stratégie D'abord chez soi, qui s'échelonne sur trois ans et a pour but d'aider les aînés du Nouveau-Brunswick à préserver leur autonomie et à rester chez eux, dans leur communauté le plus longtemps possible. Un des piliers sur lequel s'articule la stratégie, le programme Soutien et soins appropriés, propose des services centrés sur la personne offerts par des fournisseurs de soins formels et informels qui bénéficient du soutien nécessaire pour répondre aux besoins des aînés. L'un des objectifs consiste en « [l'] élaboration et [la] mise en œuvre d'un modèle de ressources humaines pour les préposés aux soins des aînés. Les préposés aux soins des aînés jouent un rôle essentiel en matière de soutien et de soins aux personnes âgées. Pour offrir des services de qualité, ils doivent posséder les aptitudes et les compétences nécessaires pour prendre soin de nos aînés. Le ministère du Développement social soutiendra l'amélioration des programmes de formation visant à accroître les niveaux de compétence des travailleurs de soins aux personnes âgées dans les maisons et les installations résidentielles. La formation comprendra une meilleure façon de servir les personnes âgées ayant des besoins élevés de soins et sera basée sur la philosophie de fournir un soutien flexible centrée sur la personne. Développement social aidera également à la réalisation d'un examen des services de ressources humaines avec tous les secteurs qui ont des travailleurs de soins pour les personnes âgées. Ceci permettra d'établir des normes pour

¹⁰ *Human Service Practitioners and their Future Employment in their Various Support Roles in New Brunswick Social and Protective Services, Collaborative Group Process Report Articulation of a Service Delivery Model*, mars 2012.

¹¹ *Review of the Labour Market Situation of Human Services Practitioners of New Brunswick*, préparé pour la Human Services Coalition of New Brunswick par Calhoun Research & Development, février 2016.

¹² *ibid.*

les compétences professionnelles, la formation et les programmes, et la progression de carrière dans tout le continuum de soins de longue durée. Cela permettra d'améliorer le recrutement et la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée appropriée aux soins pour les personnes âgées »¹³. [TRADUCTION]

Le gouvernement provincial a également créé en 2015 le Conseil sur le vieillissement, qui a reçu le mandat de diriger l'élaboration d'une stratégie sur le vieillissement dans le but d'aborder la viabilité à court terme (de 1 à 3 ans) et le changement transformationnel à long terme (10 ans ou plus). Le Conseil étudie, entre autres le rôle des préposés aux soins et de la main-d'œuvre du secteur des soins. Son premier rapport est prévu en 2016.

En septembre 2016, le SCFP lancera au Nouveau-Brunswick une campagne visant les employés des agences de soins à domicile, des foyers de groupe et des maisons de transition. La campagne aura pour objet de reconnaître la valeur des services, de les intégrer au secteur public, d'en normaliser la qualité et l'accessibilité pour les prestataires de services et d'améliorer les conditions de travail et les salaires des travailleurs.

5. La sous-évaluation des emplois occupés traditionnellement par les femmes

La sous-évaluation des emplois occupés traditionnellement par les femmes est profondément enracinée dans notre société. Elle relève de l'hypothèse selon laquelle « les tâches de femmes » comme les soins, la préparation des repas, l'entretien ménager, etc. ne nécessitent aucun niveau de compétence et sont effectuées par compassion. Et qui plus est, les emplois des femmes à l'extérieur du foyer sont perçus comme un revenu familial supplémentaire et, par conséquent, ne méritent pas un salaire raisonnable.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a étudié les normes sociales et les perceptions stéréotypées à l'égard des hommes et des femmes, de la vie en famille, des obligations familiales et de la vie au travail. Elle a conclu qu'en général, les causes fondamentales sont sociales, économiques, culturelles et historiques. Le rapport du Groupe de travail fédéral sur l'équité salariale publié en 2004 a utilisé les données de cette étude solidement documentée pour souligner l'effet négatif qu'ont les perceptions des caractéristiques féminines sur la valeur du travail des femmes. Le Groupe de travail a également cité une étude réalisée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en 1998, qui a conclu que « plus les tâches effectuées dans le cadre d'un emploi ressemblent aux tâches faites sans rémunération à la maison, plus la sous-évaluation est considérable »¹⁴. [TRADUCTION]

Les travailleuses dans le secteur de prestations de soins font les frais de la sous-évaluation historique des emplois occupés traditionnellement par les femmes : il existe une réalité sociale où la prestation de soins est un « travail de femmes » effectué par compassion sans rémunération adéquate ainsi qu'une perception erronée selon laquelle ce travail ne

¹³ D'abord chez soi, Province du Nouveau-Brunswick, juin 2015, p. 15-16.

¹⁴ L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental, Rapport final 2004, Groupe de Travail sur l'équité salariale, ISBN 0-662-88894-4.

contribue en rien à l'économie, exige moins de compétence et d'efforts et suppose moins de responsabilités et des conditions de travail moins ardues.

6. La contribution à l'infrastructure sociale et à l'économie

Le faible salaire que gagnent les femmes dans le secteur de prestations de soins a de réelles répercussions sur leur prospérité économique, et comme quelque 10 000 employés travaillent dans le secteur, nous pouvons faire valoir que leur maigre salaire a également des répercussions sur l'économie de leur région puisque ces femmes n'ont pas de pouvoir d'achat.

Selon certaines études, « lorsque les femmes gagnent un meilleur salaire grâce à un programme visant à éliminer la discrimination salariale, ces gains peuvent donner lieu à diverses taxes, notamment l'impôt sur le revenu, la taxe de vente, les impôts fonciers, etc. »¹⁵. [TRADUCTION] Une prospérité accrue et un meilleur salaire pour ces femmes auraient inévitablement des retombées positives sur l'économie locale et provinciale.

Les femmes qui occupent des postes à prédominance féminine, comme les infirmières et les enseignantes, ont réussi à faire valoir leur travail et sont plus prospères aujourd'hui que ne l'étaient leurs prédécesseuses. Comment les préposées aux soins peuvent-elles les imiter?

Et si les autres provinces offrent aux travailleuses de ce secteur de meilleures perspectives économiques, pourquoi le Nouveau-Brunswick ne peut-il pas en faire autant? Comment peut-on faire valoir les compétences et les responsabilités qu'exige leur travail ici, dans notre province? Comment peut-on faire reconnaître leur soutien économique aux familles du Nouveau-Brunswick comme une contribution à l'infrastructure sociale de la province?

Nous avons franchi une première étape pour reconnaître la contribution des femmes qui travaillent dans le secteur de prestations de soins au Sommet sur les possibilités concernant la santé et le vieillissement, qui a eu lieu le 16 mars dernier à Miramichi. Les discussions ont surtout porté sur la situation actuelle du vieillissement en santé au Nouveau-Brunswick, les possibilités de croissance économique dans ce domaine et les façons de tirer parti des avantages déjà présents dans ce secteur.

7. Les consultations

Il importe d'entendre la voix des femmes du secteur en question, non seulement pour connaître leur point de vue sur les obstacles qui entravent leur prospérité économique et sur les solutions qui s'imposent, mais également pour comprendre la valeur de leur travail et leurs conditions de travail.

La coordonnatrice du projet sur la prospérité, Anne Robichaud, a communiqué avec 30 travailleuses dans le domaine. Les rencontrer s'est avéré difficile, car, en raison de leur faible salaire, la plupart d'entre elles doivent cumuler deux ou trois emplois simplement

¹⁵ Ather H. Akbar, Département des sciences économiques, Université Saint Mary's, Halifax, N. É., *The Gender Wage Gap in New Brunswick*, 2004, p. 27

pour subvenir aux nécessités de subsistance. Quoi qu'il en soit, la coordonnatrice a pu interviewer par téléphone ou en personne des francophones et des anglophones des quatre coins de la province qui travaillent dans tous les domaines du secteur : agences ADAPT, services de soutien à la famille et de soutien à domicile, foyers de soins spéciaux.

7.1 La valeur du travail

Sans exception, toutes les femmes qu'a rencontrées la coordonnatrice adorent leur travail. Elles en sont très fières et croient qu'elles contribuent à améliorer la vie de leurs clients et qu'elles leur fournissent un service essentiel.

« Je suis très fière de mon travail et je sais que je contribue à améliorer la vie des enfants. »

« Nous fournissons un service essentiel; si nous n'étions pas ici, un grand nombre de nos clients seraient placés en établissement. »

« J'adore mon travail et je ne voudrais pas travailler ailleurs. Je suis très fière quand mes clients peuvent fonctionner avec autonomie dans la société. »

« Ma cliente veut demeurer à la maison. Si je n'étais pas là pour l'aider, elle serait à l'hôpital. »

La plupart des femmes se savent valorisées par leur employeur. Elles étaient donc très loyales envers lui et ne travailleraient jamais ailleurs. De plus, elles se savent très appréciées de leurs clients et des familles.

Si certaines ne se savent pas valorisées par le gouvernement, elles croient pourtant que l'augmentation de 1 \$ l'heure reconnaît le service essentiel qu'elles fournissent.

« Le gouvernement ne valorise par notre travail et peut se permettre de ne pas bien payer, alors, pourquoi augmenterait-il notre salaire? »

« Je crois que le gouvernement ne sait même pas que nous existons. »

« L'augmentation de 1 \$ l'heure était une magnifique façon de reconnaître le travail que nous faisons. »

« L'augmentation de 1 \$ l'heure m'a donné plus de confiance pour continuer à travailler, et pour la première fois, je sentais que le gouvernement valorisait notre travail. »

Certaines se sentaient très valorisées par la société en général, tandis que d'autres pensaient que le grand public ne pouvait apprécier leur travail parce qu'il n'est pas au courant des services qu'elles offrent.

« Nous vivons dans une petite collectivité, nous sommes très présentes dans les médias sociaux et nous organisons beaucoup d'activités amusantes pour amasser des fonds. Nous sommes bien connues et aimées et la collectivité nous appuie sans réserve. »

« Le grand public n'apprécie pas notre travail parce qu'il ne comprend pas ce que nous faisons ou il ne connaît pas les services que nous offrons. Les gens sont mal informés et ont une fausse idée de notre travail. »

« En général, les femmes ne sont pas valorisées en milieu de travail, et pas seulement dans notre domaine. »

7.2 Les conditions de travail et le salaire

Les conditions de travail dans le secteur de prestations de soins exigent généralement beaucoup d'efforts sur le plan physique et mental, et les travailleuses doivent faire preuve d'un esprit critique et analytique.

« Notre travail est très exigeant sur le plan physique. De nombreux clients utilisent un fauteuil roulant et nous devons les soulever souvent chaque jour. »

« Ma cliente est âgée; elle est au lit et ne peut pas marcher. Il faut que je la déplace plusieurs fois par jour. »

« Le travail exige de grands efforts physiques et mentaux : nous avons des clients en fauteuil roulant; nous changeons les couches; nous offrons des soins infirmiers; nous donnons les médicaments et nous faisons des injections d'insuline. »

« Il faut s'occuper des urgences médicales; nous ne pouvons pas commettre d'erreurs. »

« Nous sommes très attachées à nos résidents et quand l'un d'eux meurt, c'est très difficile pour nous. C'est comme perdre un membre de la famille. »

« Le travail est très exigeant sur le plan physique et nous ne pouvons pas nous permettre d'aller chez un massothérapeute ou un physiothérapeute. Il y en a beaucoup qui sont épuisées et déprimées. »

« Dans mon travail de protection à l'enfance, je dois continuellement rédiger des rapports pour le gouvernement et témoigner devant les tribunaux. »

Pour travailler dans le secteur de prestations de services, il faut avoir suivi une formation postsecondaire, se perfectionner continuellement, (par exemple tenir à jour ses compétences en RCP) et se soumettre à des évaluations de casier judiciaire.

« Pour travailler en protection à l'enfance, nous devons avoir fait au moins deux ans d'études universitaires ou il faut suivre le programme de services à la personne au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick. »

« Il faut avoir un diplôme en services à la personne ou l'équivalent ».

« Il faut suivre un cours de RCP chaque année. Notre employeur paie pour la formation, mais nous ne sommes pas payées pour la journée. Nous prenons une journée de congé pour suivre le cours ou nous ne sommes pas payées. »

Sans exception, les femmes ont affirmé que leur salaire était trop bas, et nombre d'entre elles doivent cumuler un deuxième ou un troisième emploi même pour répondre à leurs besoins essentiels. La majorité des travailleuses jouissent d'avantages sociaux et l'employeur en couvre les coûts à raison de 50 %. La main-d'œuvre dans le secteur se raréfie et les travailleuses croient que le salaire en est la raison.

« Je travaille dans le domaine depuis 25 ans, et après l'augmentation de 1 \$ l'heure, je gagne un salaire horaire de 11,25 \$. Compte tenu des exigences du poste – les responsabilités, les efforts –, je devrais gagner au moins 18 \$ l'heure. »

« Je n'ai aucun revenu disponible et mon salaire n'est jamais ajusté à l'inflation, et nous nous retrouvons maintenant trop loin derrière pour nous rattraper. »

« Après l'augmentation de 1 \$ l'heure, nous gagnons maintenant 12 \$ l'heure. Il n'y a pas d'échelle salariale et, peu importe les années d'expérience que nous possédons, tout le monde fait 12 \$ l'heure. Le salaire est insuffisant compte tenu du travail que nous faisons tous les jours. »

« Une personne peut faire plus d'argent à travailler chez Tim Hortons que moi j'en gagne ici après 17 ans d'expérience. »

« Il faut que j'attende la journée de la paie pour faire mon épicerie et je me demande toujours si j'aurai assez d'argent pour bien nourrir mes enfants. »

« Il y en a beaucoup ici qui doivent avoir deux emplois. »

« Nous avons de la difficulté à embaucher du personnel parce que le salaire est bas. La nouvelle génération n'accepte pas les mêmes conditions de travail que l'ancienne. »

« Il manque du personnel parce que le salaire est peu élevé. Beaucoup d'employées ne restent pas longtemps parce que dès qu'elles trouvent un emploi qui paie mieux, elles partent. »

« Les femmes seront toujours majoritaires dans ce domaine parce que le salaire est bas. Il n'y a pas un homme qui veut travailler à ce salaire. »

D'aucunes s'inquiètent de leur santé et de leur sécurité, surtout lorsqu'elles travaillent seules ou lorsqu'elles travaillent avec des déficients intellectuels.

« Il y a toujours un grand risque à ma sécurité physique quand je vais chez mes clients. »

« Nous avons besoin d'hommes dans notre centre parce que nous avons un grand nombre de personnes atteintes de troubles mentaux qui sont parfois difficiles à gérer et sont agressives, mais les hommes ne veulent pas travailler ici à cause du salaire. »

7.3 Les solutions

Les travailleuses ont suggéré diverses solutions pour améliorer leur prospérité économique, du lobbying auprès des membres de l'Assemblée législative à l'obtention d'une attestation professionnelle.

« Nous avons besoin d'un statut paraprofessionnel assujetti à une législation. »

« Le gouvernement devrait donner plus d'argent aux propriétaires des foyers pour qu'ils puissent augmenter notre salaire ou les propriétaires devraient tout simplement lui remettre les clés. »

« Les politiciens viennent nous voir seulement avant les élections pour que nous votions pour eux. Nous devrions les rencontrer après le vote pour leur expliquer ce que nous faisons et nos conditions de travail. »

7.4 Les reportages dans les médias

Les travailleuses n'ont pas peur de parler franchement de leur situation dans les médias, où elles affirment que leur travail n'est ni valorisé ni payé adéquatement.

- Une préposée dans une résidence communautaire confirme qu'un grand nombre d'employés cumulent deux ou trois emplois pour joindre les deux bouts et que leur travail est complexe et stressant¹⁶.
- Une aide de maintien à domicile explique que son salaire ne reflète ni sa valeur ni sa contribution à la société. Elle a besoin d'un deuxième emploi pour y arriver¹⁷.
- Une aide de maintien à domicile raconte qu'elle a suivi une formation au NBCC et gagne moins de 22 000 \$. Elle adore son travail, mais ne réussit pas à joindre les deux bouts¹⁸.
- Un article révèle que l'âge moyen des personnes qui travaillent dans le secteur des soins est de 53 ans et que leur salaire est à peine au-dessus du salaire minimum. Une préposée dans un foyer de soins spéciaux affirme également qu'elle adore son travail, mais elle ne peut y faire carrière, son salaire étant insuffisant. Elle doit quitter son emploi et retourner aux études¹⁹.
- Une préposée dans un foyer de soins spéciaux prépare les repas pour 20 résidents et ne gagne que le salaire minimum. Une autre doit cumuler trois emplois pour joindre les deux bouts. Une seule raison pousse ses collègues et elle à garder leur emploi : elles sont attachées aux résidents²⁰.
- Dans un reportage de Radio-Canada, une préposée dans un foyer de soins spéciaux rapporte qu'après l'augmentation de 1 \$ l'heure, elle gagne maintenant un salaire horaire de 12 \$, avec lequel elle peut payer son loyer et son épicerie seulement. Elle n'a pas d'automobile et ne peut se permettre de participer à des activités. Une autre

¹⁶ *Daily Gleaner, Residential care workers want pay equity report*, 12 décembre 2013, p. A5.

¹⁷ *Telegraph Journal, Hasten Pay Equity for home-care workers*, 19 février 2014.

¹⁸ *Telegraph Journal, Home care workers require higher wages*, 2 avril 2014, page A6.

¹⁹ *Daily Gleaner, Care workers, counsellors lament low wages*, 20 août 2014, page A5.

²⁰ Radio-Canada, Les foyers de soins spéciaux du N.-B. peinent à garder leurs employés, 3 décembre 2015.

explique qu'elle aime beaucoup son travail, mais comme elle est mère seule avec deux enfants, il lui est impossible de joindre les deux bouts. Le reporteur souligne que les résidents apprécient le travail des employés, reconnaissent leurs efforts et ne veulent pas qu'ils démissionnent de leur poste²¹.

Conclusion

L'Évaluation des besoins fait état de la prédominance des femmes dans le domaine de prestations de soins du secteur privé au Nouveau-Brunswick. Il montre que leur salaire ne cadre aucunement avec leur compétence, leurs responsabilités, leurs efforts, ni les conditions de travail auxquelles elles doivent faire face et que leur maigre salaire a bel et bien des répercussions sur leur prospérité économique.

La sous-évaluation des emplois occupés traditionnellement par les femmes est bien ancrée dans la société. Par conséquent, les emplois dans ce secteur sont sous-payés et les femmes qui travaillent dans le domaine de prestations de soins du secteur privé en font les frais.

Comme nous comprenons mieux leur situation, nous pouvons maintenant trouver des solutions concrètes pour faire respecter leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale – un droit de la personne – et améliorer ainsi leur prospérité économique non seulement pour elles, mais également pour leur famille et leur communauté.

²¹ Radio-Canada, Foyers de soins spéciaux au N.-B. : les salaires toujours jugés insuffisants, 8 juin 2016.

Annexe A: Tableaux du secteur de prestations de soins

Références

* *Review of the Labour Market Situation of Human Services Practitioners of New Brunswick*, préparée par la Human Services Coalition of New Brunswick, rapport final, rédigé par Sue Calhoun de Calhoun Research & Development, février 2016

** Ruth Rose, *Pay Equity in Care-Giving Services in New Brunswick*, octobre 2014.

***Convention collective provinciale entre le Conseil des syndicats des foyers de soins du N.-B. et l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick inc., en vigueur du 16 octobre 2012 au 15 octobre 2016, Annexe D, Grille salariale, p. 43

**** Rapport de la vérificatrice générale du Nouveau-Brunswick 2016, Volume 1

*****Données provenant du ministère du Développement social du Nouveau-Brunswick.

Agences ADAPF

Description des services	Agences	Clients	Employés	Salaire horaire moyen	N.-É.	Qualités requises	Financement
Le programme ADAPF a pour objet d'élaborer et d'offrir aux prestataires des programmes et des activités qu'ils apprécient et leur permettent de suivre un rythme de vie conforme à celui d'un adulte et qui répondent à leurs besoins en matière de thérapie, de travail et de développement. En outre, ces activités visent à les encourager à adopter un comportement et des habitudes sociales convenables et à respecter le calendrier quotidien et les attentes auxquelles doit satisfaire un adulte. *****	38 agences*	916 adultes*	1000*	13,56 \$ Plage de salaire horaire : de 12 \$ à 16,32 \$ (après 10 ans*)	En Nouvelle-Écosse, le préposé principal aux services à la personne est un assistant en soins continus. Pour obtenir un certificat de qualification, il doit suivre le programme d'assistant en soins continus et réussir l'examen provincial. Le salaire minimum pour ce poste est de 17,62 \$ l'heure.*	Norme : Diplôme en services à la personne ou diplôme d'études secondaires et cours de perfectionnement. Les agences peuvent embaucher des employés qui n'ont pas les qualités requises moyennant les conditions suivantes : 1) elles ont fait des efforts raisonnables pour embaucher des employés qualifiés, mais en vain ou 2) leurs programmes de formation décrivent le parcours que doivent suivre les employés pour se qualifier dans un délai précis.*****	Le nombre de participants au programme ADAPF est financé par des subventions. Les clients n'ont aucuns frais à payer. Le coût d'un participant est fixé à 33 \$ par jour. Le programme est en place depuis 2003.*****

Services de soutien à la famille

Description des services	Agences	Clients	Employés	Salaire horaire moyen	Qualités requises	Financement
Soutien à la famille d'enfants handicapés, protection de l'enfance et appui à la famille *****	36 agences privées (privées et sans but lucratif)*		1000*	12,28 \$ Plage salariale : de 10,50 \$ à 13,75 *	Norme : Certificat d'études postsecondaires reconnu par un collègue communautaire avec une spécialisation en besoins spéciaux ou en services à la personne. L'agence doit s'assurer qu'un préposé à l'appui à la famille déjà au service de l'agence à la date de l'approbation de ces normes a travaillé cinq ans dans le domaine s'il ne satisfait pas aux exigences susmentionnées. Tout employé embauché après la date d'approbation doit satisfaire aux exigences de formation.*****	18 \$ l'heure depuis mai 2007*

Services de soutien à domicile

Description des services	Agences	Clients	Employés	Salaire horaire moyen	Étude de Ruth Rose 2012**	Qualités requises	Financement
<p>Les services de soutien à domicile sont offerts aux adultes et aux aînés qui vivent dans leur propre maison et sont admissibles aux services dans le cadre des programmes de soins de longue durée ou de soutien aux personnes ayant un handicap. Les prestataires et leur famille reçoivent de l'aide pour mener les activités de la vie quotidienne (soins personnels, entretien ménager, etc.). Les services ont pour but de promouvoir, d'assurer, d'améliorer ou de rétablir le bien-être des personnes vivant dans leur maison et d'aider leur famille à leur offrir un soutien..*****</p>	<p>Le ministère de Développement social fait affaire avec 56 agences de services de soutien à domicile.*</p> <p>Les contrats en vigueur prennent fin le 20 septembre 2016. *****</p>	<p>8 500 adultes ou aînés; environ 4,500 sont des aînés.*</p>	<p>4 000*</p>	<p>Prévu en vertu de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> : 13,40 \$ à compter d'avril 2016.</p> <p>Plage de salaire direct selon les agences : de 11 \$ à 13,40 \$*</p>	<p>19,93 \$</p>	<p>Norme : Programme de services de soutien à la personne offert par le CCNB ou un programme semblable approuvé par le consultant provincial en développement social.*****</p>	<p>Les agences reçoivent 18,78 \$ l'heure à condition que leurs employés soient payés au moins 13,40 \$ l'heure.</p> <p>Moyennant une évaluation financière, il se peut que le client ait à assumer une partie de ces coûts.*****</p>

Foyers de soins spéciaux

Description des services	Agences	Clients	Employés	Salaire horaire moyen	Qualités requises	Financement
<p>Ces foyers offrent des soins et des services de surveillance personnalisés aux clients qui ont des problèmes de mobilité et ont peut-être besoin d'aide pour assurer leur hygiène personnelle ou mener les activités de vie quotidienne. Bien que le client participe à ces activités, il a besoin de l'encouragement, des conseils et de l'aide du personnel pour le faire. S'il a besoin de soins de santé professionnels, il peut aller chez son médecin ou à une clinique ou il peut recevoir des soins au foyer. Le personnel est sur place jour et nuit et doit posséder les compétences nécessaires pour offrir les soins personnels, gérer le comportement des clients, intervenir de façon appropriée dans différents contextes et reconnaître les signes de détérioration de la santé des clients, qu'elle soit physique ou mentale. Les foyers de soins spéciaux doivent offrir des activités convenables à l'âge de leurs résidents.*****</p>	<p>430 foyers au N.-B.*</p>	<p>6 300, dont 4 400 sont des personnes âgées*</p>	<p>3 500*</p>	<p>Environ 11,00 \$ avant l'investissement de 10 millions de dollars annoncé par le gouvernement provincial le 1^{er} avril 2016, qui permettra aux agences de majorer de 1 \$ l'heure le salaire de leurs employés et couvrira 15 % de leurs propres coûts obligatoires.*****</p>	<p>Norme : Les soignants directs doivent avoir suivi un des programmes suivants : travailleur de soutien à domicile; travailleur de foyers de soins spéciaux; aide de soins en santé; services à la personne; infirmière auxiliaire; ou un programme semblable approuvé par le consultant provincial en développement social. Les responsables des foyers de soins spéciaux doivent chercher à pourvoir les postes vacants en faisant appel à des candidats possédant les qualités requises au moment de l'embauche. Les employés occasionnels ou de relève doivent posséder au minimum une 12^e année.*****</p>	<p>Ces foyers sont financés par le ministère du Développement social à raison de 80,70 \$ par jour (2 454,63 \$ par mois). La contribution du client est fondée sur son revenu et peut atteindre jusqu'à 77 \$ par jour. Si le client ne peut payer la somme maximale, le ministère couvre la différence. Le gouvernement paie le montant restant (3,70 \$ par jour), qui couvre l'augmentation du salaire horaire en vigueur à compter du 1^{er} avril 2016.*****</p>

Résidences communautaires

Description des services	Agences	Clients	Employés	Salaire horaire moyen	Étude de Ruth Rose 2012**	Qualités requises	Financement
<p>Ces foyers offrent des soins et des services de surveillance aux adultes handicapés (de 19 à 65 ans) dont les besoins sont plus considérables. Les résidents souffrent d'une condition physique ou mentale ou ont une limitation fonctionnelle qui requiert des soins ou une surveillance 24 heures sur 24. Bien qu'ils puissent peut-être s'occuper de leur hygiène personnelle ou des activités de la vie quotidienne, ils ont besoin de l'encouragement, des conseils et de l'aide du personnel pour le faire. De temps à autre, les résidents ont peut-être besoin de soins de santé professionnels pour soigner leur condition physique ou mentale. Par ailleurs, les résidences communautaires doivent offrir des activités adaptées à l'âge de leurs clients et à leur niveau de compétence, et le personnel doit posséder les compétences nécessaires pour intervenir auprès des résidents.*****</p>	72 établissements *	500 adultes*	900*	<p>Prévu en vertu de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> : 14,80 \$ à compter du 1^{er} avril 2016.</p> <p>Salaire moyen selon les agences interviewées : 11,58 \$</p> <p>Plage salariale : de 10,30 \$ à 17 \$.*</p>	<p>Soignant direct : 19,72 \$</p> <p>Superviseur/soignant direct (adultes) : 23,88 \$</p> <p>Soignant direct (enfants) : 20,11 \$</p> <p>Superviseur/soignant direct (enfants) 24,27 \$</p>	<p>Norme : Les soignants directs doivent avoir suivi un des programmes suivants : travailleur de soutien à domicile; travailleur de foyers de soins spéciaux; aide de soins en santé; services à la personne; infirmière auxiliaire; ou un programme semblable approuvé par le consultant provincial en développement social. Les responsables des résidences communautaires doivent chercher à pourvoir les postes vacants en faisant appel à des candidats possédant les qualités requises au moment de l'embauche. Les employés occasionnels ou de relève doivent posséder au minimum une 12^e année.*****</p>	<p>Ces foyers sont financés par le ministère du Développement social à raison de 123,17 \$ à 154,56 \$ par jour (de 3 746,42 \$ à 4 701,20\$ par mois), selon le niveau de soins offerts.</p> <p>La contribution du client est fondée sur son revenu et le ministère couvre ce que le client ne peut payer.</p> <p>Les rajustements d'équité salariale sont en sus du tarif mensuel et sont réglés par factures mensuelles.*****</p>

Foyers pour personnes atteintes de troubles de mémoire

Description des services	Agences	Clients	Employés	Salaire horaire moyen	Qualités requises	Financement
<p>Ces foyers offrent des soins et des services de surveillance aux aînés qui manifestent un comportement mésadapté associé à une démence modérée ou grave et qui ont besoin de beaucoup de soins, mais n'ont pas de problèmes médicaux nécessitant des soins infirmiers ou une surveillance jour et nuit. *****</p>	<p>20*****</p>	<p>274 personnes âgées *****</p>	<p>Le nombre d'employés est inconnu.</p>	<p>Le salaire horaire serait semblable à celui offert dans les foyers de soins spéciaux (environ 11 \$) avant l'investissement de 10 millions de dollars annoncé par le gouvernement provincial le 1^{er} avril 2016, qui permettra aux agences de majorer de 1 \$ l'heure le salaire de leurs employés et couvrira 15 % de leurs propres coûts obligatoires. *****</p>	<p>Norme : Les soignants directs ont suivi un des programmes suivants : travailleur de soutien à domicile; travailleur de foyers de soins spéciaux; aide de soins en santé; services à la personne; infirmière auxiliaire; ou un programme semblable approuvé par le consultant provincial en développement social. Les responsables des foyers doivent chercher à pourvoir les postes vacants en faisant appel à des candidats possédant les qualités requises au moment de l'embauche. Par ailleurs, au moins un membre du personnel doit être une infirmière immatriculée ou une infirmière auxiliaire autorisée. Les employés occasionnels ou de relève doivent posséder au minimum une 12^e année. *****</p>	<p>Ces foyers sont financés par le ministère du Développement social à raison de 127,42 \$ par jour (3 875,69 \$ par mois). La contribution du client est fondée sur son revenu et peut atteindre jusqu'à 83 \$ par jour. Si le client ne peut payer la somme maximale, le ministère couvre la différence. Le gouvernement paie le montant restant (6,25 \$ par jour), qui couvre l'augmentation du salaire horaire en vigueur à compter du 1^{er} avril 2016. *****</p>

Foyers de soins généralistes (projet pilote)

Description des services	Agences	Clients	Employés	Salaire horaire moyen	Qualités requises	Financement
<p>Ces foyers offrent des soins et des services de surveillance aux aînés ou aux adultes handicapés qui ont besoin de beaucoup de soins en raison d'une santé précaire et souffrent peut-être de démence modérée ou grave, mais qui ne manifestent aucun comportement mésadapté associé à cette condition et n'ont pas besoin de soins infirmiers ni de surveillance jour et nuit. *****</p>	<p>7*****</p>	<p>76 adultes et personnes âgées *****</p>	<p>Le nombre d'employés est inconnu.</p>	<p>Le salaire horaire serait semblable à celui offert dans les foyers de soins spéciaux (environ 11 \$) avant l'investissement de 10 millions de dollars annoncé par le gouvernement provincial le 1^{er} avril 2016, qui permettra aux agences de majorer de 1 \$ l'heure le salaire de leurs employés et couvrira 15 % de leurs propres coûts obligatoires. *****</p>	<p>Norme : Les soignants directs ont suivi un des programmes suivants : travailleur de soutien à domicile; travailleur de foyers de soins spéciaux; aide de soins en santé; services à la personne; infirmière auxiliaire; ou un programme semblable approuvé par le consultant provincial en développement social. Les responsables des foyers doivent chercher à pourvoir les postes vacants en faisant appel à des candidats possédant les qualités requises au moment de l'embauche. Par ailleurs, au moins un membre du personnel doit être une infirmière immatriculée ou une infirmière auxiliaire autorisée. Les employés occasionnels ou de relève doivent posséder au minimum une 12e année.*****</p>	<p>Ces foyers sont financés par le ministère du Développement social à raison de 127,42 \$ par jour (3 875,69 \$ par mois). La contribution du client est fondée sur son revenu et peut atteindre jusqu'à 83 \$ par jour. Si le client ne peut payer la somme maximale, le ministère couvre la différence. Le gouvernement paie le montant restant (6,25 \$ par jour), qui couvre l'augmentation du salaire horaire en vigueur à compter du 1er avril 2016. *****</p>

Foyers de soins infirmiers

Description des services	Agences	Clients	Employés	Salaire horaire moyen	Qualités requises	Financement
<p>Les services offerts dans les foyers de soins sont destinés aux personnes stables sur le plan médical qui ont besoin de soins infirmiers. Ils sont axés sur l'indépendance physique, sociale et psychologique des résidents et comprennent les soins et le soutien aux résidents, les installations, l'entretien et l'administration générale. Les foyers de soins infirmiers sont dotés d'un personnel infirmier immatriculé, d'infirmières auxiliaires autorisées, de préposés aux résidents, de nutritionnistes et d'un personnel pour la buanderie, la cuisine, l'activation, la réadaptation, l'entretien et l'administration.*****</p>	<p>La province compte 66 foyers de soins infirmiers.*****</p>	<p>4 587 lits</p>	<p>4 400</p>	<p>Préposés aux résidents : de 19,73 \$ à 21,24 \$ à compter du 16 avril 2016.***</p>		<p>Les foyers de soins infirmiers reçoivent une indemnité quotidienne en fonction du nombre de lits dans leur établissement, et les clients paient le coût de leurs soins. Le ministère du Développement social établit chaque année les budgets et il fixe et paie les indemnités quotidiennes. Il couvre également les dépenses inhabituelles ou imprévues engagées par les foyers de soins infirmiers sans but lucratif.*****</p>