



# Reconstruire avec soin

## Consultation pré-budgétaire 2021

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick regroupe plus de 900 individus et 90 organismes et fait la promotion du droit à l'équité salariale ainsi qu'à des conditions de travail justes pour les femmes. L'équité salariale s'entend d'un salaire égal pour un travail de valeur égale; il s'agit de reconnaître la valeur des emplois à prédominance féminine autant que celle des emplois à prédominance masculine.

Nous remercions le Ministre des finances, Ernie Steeves, de nous accorder cette occasion de présenter notre perspective sur les enjeux reliés au budget provincial. Nous nous sommes penchées sur les questions proposées dans le cadre des consultations prébudgétaires de 2021-2022. Nous partageons ici nos réflexions et nos priorités économiques dans le contexte de la pandémie et de la relance économique.

## Introduction : vers une relance égalitaire

Plusieurs d'entre nous ont vu dans la pandémie une occasion de remettre les pendules à l'heure, de repenser les politiques et le système économiques afin qu'ils favorisent l'égalité entre les genres et entre divers groupes de la société. Plusieurs ont même parlé de relance féministe.

Cependant, force est de constater que la pandémie a particulièrement affecté les femmes et les minorités de genre et que l'écart entre les pauvres et les riches s'est agrandi. En effet, la COVID-19 exacerbe ces inégalités.

Les femmes ont subi davantage les contrecoups de la pandémie pour différentes raisons :

- » elles occupent en plus grande proportion les postes de première ligne;
- » elles occupent la majorité des emplois dans trois des cinq secteurs qui ont été les plus touchés au début de la pandémie (soit l'hébergement et la restauration, le commerce de détail, les soins de santé et l'assistance sociale)<sup>1</sup> ;
- » et elles assument (encore) la plus grande partie des soins des enfants et des tâches non rémunérées à la maison.

---

<sup>1</sup> Économique RBC. Juillet 2021. La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active. <https://royal-bank-of-canada-2140.docs.contently.com/v/la-pandemie-menace-des-decennies-de-progression-des-femmes-au-sein-de-la-population-active>. Page consultée le 8 février 2021.

Nous ne voulons pas retourner à la « normale », car la normale ne fonctionnait pas pour beaucoup d'entre nous. Nous devons en bâtir une nouvelle. Notre relance socioéconomique doit se fonder sur l'égalité entre les genres, les droits de la personne et la justice sociale. Elle doit commencer par des changements systémiques.

Il faut avoir une vue d'ensemble de l'économie fondée non seulement sur la prospérité des marchés, mais aussi sur la santé et le mieux-être des familles. Il faut prendre en compte et mieux développer l'économie des services à la personne (« care economy »), tel que préconisé par l'Organisation internationale du Travail<sup>2</sup>.

Pour y arriver, il faut :

- » revitaliser les infrastructures sociales, y compris les services de soins, les garderies, les services de santé mentale et les moyens pour lutter contre la violence faite aux femmes;
- » viser la justice et l'égalité socioéconomiques au moyen de politiques comme l'adoption d'une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé, des congés de maladie payés et l'accès à l'équité en matière d'emploi;
- » donner une voix aux femmes, surtout celles qui sont marginalisées, dans la prise de décision;
- » appuyer le budget et le plan de relance sur une analyse comparative entre les sexes rigoureuse ainsi qu'une approche intersectionnelle.

C'est dans cette perspective que nous présentons nos recommandations aux questions du document de consultation les plus liées à notre mission, soit celles concernant i) le secteur privé, ii) la santé, iii) l'éducation et iv) les communautés.

---

<sup>2</sup> Organisation internationale du Travail. L'économie des services à la personne. <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/lang--fr/index.htm>. Page consultée le 10 février.

# 1. Stimuler les investissements du secteur privé et soutenir une économie plus forte et plus résistante

Avec potentiellement 120 000 emplois à combler au cours des dix prochaines années, l'un des enjeux les plus pressants pour le secteur privé est le recrutement et la rétention de main-d'œuvre. L'une des solutions les plus évidentes est de maximiser la participation des Néo-Brunswickoises au marché du travail. Présentement, la participation des femmes de 15 à 24 ans est la deuxième plus basse au pays, soit à 57,7 %, comparativement à 60,3 % pour l'ensemble du Canada et 64,7 % des hommes du NB<sup>3</sup>.

Depuis plusieurs années déjà, le gouvernement exprime son inquiétude face à l'exode des Néo-Brunswickois. Évidemment, l'emploi et le salaire des femmes entrent dans l'équation quand une famille prend la décision de s'établir au Nouveau-Brunswick ou de quitter la province. Pour augmenter la population, il faut rendre le marché du travail attrayant pour les femmes et les groupes marginalisés et offrir des services pour mieux partager la responsabilité des soins aux enfants et aux personnes vulnérables.

En 2020, le Forum économique mondial concluait son rapport annuel sur les disparités entre les genres en rappelant qu'il y a une forte corrélation entre l'écart entre les genres dans un pays et sa performance économique.<sup>4</sup> La province pourrait voir son PIB augmenter de 3 à 4 % d'ici 2026 en faisant progresser l'égalité entre les sexes sur le marché du travail.<sup>5</sup> La participation des femmes joue donc un rôle important dans l'économie. Toutefois, c'est lorsque cette participation est équitable que l'on en retire le plus de bienfait. D'ailleurs, dans le passé, *The Economist* a souligné que l'augmentation de l'emploi féminin dans les pays riches a été le principal moteur de la croissance économique au cours des dernières décennies, devançant même l'impact des nouvelles technologies<sup>6</sup>.

Malgré de plus hauts niveaux de scolarité (60,6 % des femmes ont un diplôme d'études postsecondaires comparativement à 54,4 % des hommes), les femmes gagnent un salaire horaire inférieur à celui des hommes (23,87 \$ versus 25,05 \$)<sup>7</sup>. Elles sont encore surreprésentées dans des secteurs à prédominance féminine qui sont souvent sous-évalués et sous-payés. On estime qu'environ 70 % des Néo-Brunswickoises occupent des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins. On les retrouve principalement dans les domaines de la santé, du

---

<sup>3</sup> Statistics Canada. Table 14-10-0287-03: Labour force characteristics by province, monthly, seasonally adjusted. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/cv.action?pid=1410028703#timeframe>. Page consultée le 9 février 2021.

<sup>4</sup> Forum économique mondial, *The Global Gender Gap Report 2020*.

<sup>5</sup> *The power of parity: Advancing women's equality in Canada*. 2017. McKinsey Global Institute.

<sup>6</sup> *Women in the workforce: the importance of sex*. 2006. *The Economist*.

<sup>7</sup> Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête sur la population active (2021).

soutien administratif, de l'enseignement, du droit et des services sociaux, ainsi que des ventes et services.<sup>8</sup>

### ***Une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé***

Le Nouveau-Brunswick a adopté la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* pour le secteur public. Cependant, 65 à 70 % des femmes sur le marché du travail œuvrent dans le secteur privé.

Une loi sur l'équité salariale exige que l'employeur effectue des évaluations d'emplois pour comparer la valeur des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins avec celle des emplois traditionnellement ou majoritairement masculins, puis ajuste les salaires des emplois féminins s'ils sont sous-payés comparativement aux emplois masculins. Les évaluations d'emplois prennent en compte quatre facteurs : compétences, responsabilités, efforts, conditions de travail.

Une loi sur l'équité salariale assurerait des salaires concurrentiels pour les emplois traditionnellement ou majoritairement féminins. Le Québec et l'Ontario ont déjà de telles lois couvrant les secteurs public et privé, ce qui contribue à améliorer les conditions des familles qui y vivent et qui y déménagent.

De plus, l'équité salariale peut s'avérer un puissant outil de gestion des ressources humaines et appuyer les stratégies de recrutement et de rétention du personnel des entreprises. Soulignons qu'après avoir réalisé un exercice d'équité salariale, plusieurs entrepreneurs québécois déclarent avoir été surpris de l'utilité du processus et disent en tirer des avantages comme celui de développer de meilleures politiques de gestion de la rémunération, mieux connaître les emplois et les compétences requises, d'augmenter la productivité, d'améliorer le climat de travail et d'installer un sentiment de justice tout autant que de satisfaction au travail dans l'entreprise.<sup>9</sup> Les travailleuses, quant à elles, soulignent avoir un plus grand sentiment de justice, une meilleure reconnaissance de leurs compétences, un sentiment d'appartenance à l'entreprise ainsi que plus de motivation au travail.<sup>10</sup>

L'équité salariale augmenterait aussi le pouvoir d'achat des personnes qui occupent des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins, ce qui représenterait des retombées économiques non négligeables pour les entreprises du Nouveau-Brunswick et l'économie locale.

Enfin, l'équité salariale est un droit de la personne, une question de justice sociale et un outil pour réduire la pauvreté. D'ailleurs, en 2018, le Comité consultatif sur l'équité salariale et le revenu de subsistance de la Société d'inclusion économique et sociale (SIES) recommandait l'adoption

---

<sup>8</sup> Direction de l'égalité des femmes, Province du Nouveau-Brunswick, Profil égalité 2016, p. 83. Voir plus de détails dans l'annexe A du Comité consultatif sur le revenu de subsistance et l'équité salariale, Société d'inclusion économique et sociale. (2018). Rapport sur le revenu de subsistance et l'équité salariale.

<sup>9</sup> Québec. La loi sur l'équité salariale : un apport indéniable pour contrer la discrimination salariale. 2019. Rapport du Ministre 2019 sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.

<sup>10</sup> Ibid.

d'une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé<sup>11</sup>. On ne peut que remarquer que les femmes immigrantes et les femmes racisées sont surreprésentées dans les emplois à prédominance féminine sous-payés. Si on veut une population croissante et diversifiée, il faut assurer des salaires justes et équitables pour toutes et tous.

### ***Analyse inclusive selon le genre***

Nous considérons que le gouvernement doit viser à augmenter l'égalité entre les genres lorsqu'il élabore des politiques publiques et le budget provincial, afin de représenter équitablement les citoyennes et les citoyens. L'analyse inclusive selon le genre est un outil qui a pour but de prévenir et corriger les discriminations structurelles entre les femmes et les hommes. Il permet de déterminer en quoi des politiques publiques et des programmes et initiatives spécifiques affectent des populations spécifiques différemment des autres en fonction des facteurs comme l'âge, la race, le lieu de résidence et la langue.

Les choix du gouvernement peuvent avoir des impacts différenciés pour les femmes et les hommes ainsi que sur différentes populations selon ces facteurs. Il s'agit d'une composante essentielle d'une politique publique efficace et fondée sur des preuves.

De plus, nous recommandons au gouvernement de rendre les résultats de l'analyse public dans l'intérêt de la responsabilisation et de la transparence, ainsi que pour son utilité pour le travail des organisations communautaires et des entreprises qui cherchent à favoriser l'égalité entre les genres.

### ***Contre une réduction des taxes et impôts des particuliers et des corporations***

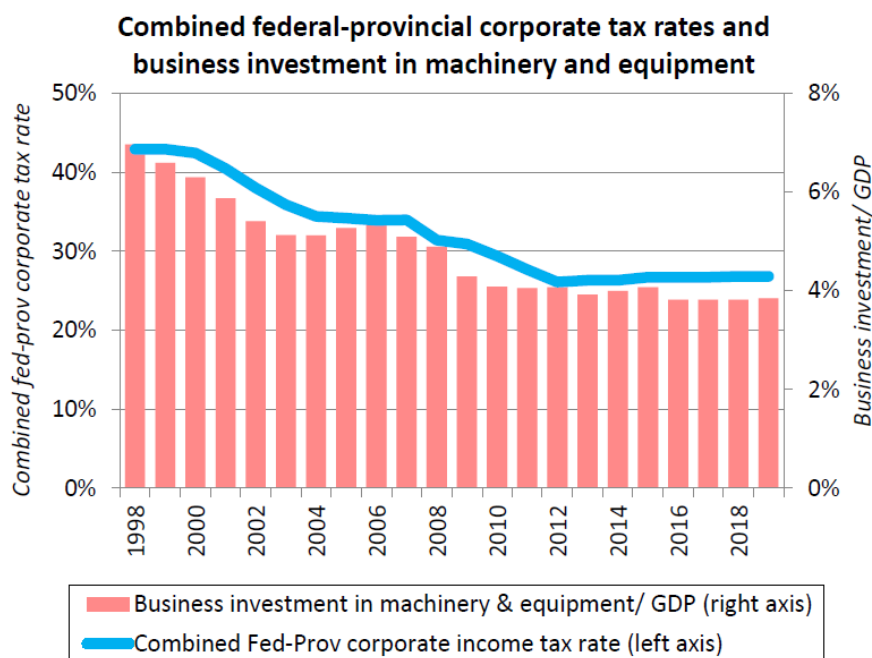
Nous croyons qu'il serait contreproductif de réduire les impôts et les taxes plutôt que de réinvestir dans nos programmes et services sociaux.

Tout d'abord, nous remettons en question l'idée généralisée que des réductions d'impôts et de taxes corporatives se traduisent par des investissements. Une étude de l'organisme Canadiens pour une fiscalité équitable montre clairement que ce n'est pas le cas, comme on le constate dans la figure 1.

---

<sup>11</sup> Rapport sur le revenu de subsistance et l'équité salariale 2018. Comité consultatif sur l'équité salariale et le revenu de subsistance de la SIES.

**Figure 1. Taux d'imposition corporatifs fédéral et provincial combinés et investissement dans la machinerie et l'équipement.**



La courbe des investissements des entreprises canadiennes baisse au rythme de celle des impôts. En d'autres mots, les investissements des entreprises canadiennes ont baissé constamment malgré les baisses d'impôts de 1998 à 2012. Selon cette étude :

« les corporations n'augmenteront leurs investissements productifs dans l'économie que s'ils s'attendent à ce que les gens et les entreprises achètent leur plus grande production (...) Si les coupures d'impôts corporatifs ne mènent pas à davantage d'investissement, si leurs bénéficiaires ne donnent pas de retombées et si le gouvernement coupe les dépenses publiques pour payer ces coupures d'impôts corporatifs, la demande diminuera et les entreprises investiront moins.<sup>12</sup> »

Il semble également contreproductif de réduire les impôts des particuliers, surtout des plus riches. Au contraire, les impôts des plus riches ont été réduits pendant des décennies et ont contribué à l'écart grandissant entre les riches et les pauvres. D'ailleurs, une autre étude de Canadiens pour une fiscalité équitable montre que les milliardaires canadiens, dont certains vivent au Nouveau-

<sup>12</sup> Toby Singer. 2020. Corporate Income Tax Freedom Day. Canadians for Tax Fairness.

Brunswick, ont augmenté leurs revenus pendant la pandémie, alors que plusieurs de leurs concitoyens vivent une grande insécurité<sup>13</sup>.

À notre avis, il faudrait mettre l'accent sur l'amélioration de l'économie en favorisant la pleine participation des femmes sur le marché du travail plutôt que sur l'équilibre budgétaire à court terme et sur la réduction des taxes et impôts corporatifs et personnels. Pour y arriver, il faut utiliser une analyse selon le genre du budget et des politiques gouvernementales et adopter une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé.

#### **Nous recommandons que le gouvernement :**

- **mette l'accent sur l'amélioration de l'économie en favorisant la participation des femmes au marché du travail plutôt que sur l'équilibre budgétaire à court terme;**
- **adopte, dans les plus brefs délais, une loi proactive provinciale assurant l'équité salariale dans le secteur privé;**
- **utilise et rende public une analyse inclusive selon le genre comme outil administratif dans toute prise de décision, y compris et surtout pour le développement du budget;**
- **ne réduise pas les taxes et impôts des particuliers ou des corporations.**

## **2. Fournir des soins de santé publique efficaces**

Toute discussion sur les soins de santé devrait comprendre les services de soins communautaires, même s'ils sont financés en tout ou en partie et réglementés par le ministère de Développement social plutôt que celui de la Santé. En effet, ces services vont main dans la main avec les soins de santé. Ils assurent le bien-être de plusieurs membres de la société, que ce soit les personnes âgées, les femmes qui fuient la violence au foyer, ou les enfants et les personnes qui vivent avec un handicap ou une maladie mentale.

Preuve de l'interaction entre ces deux domaines, trop de personnes attendent dans les hôpitaux pour des services de soins à domicile, des places en foyers de soins spécialisés ou en foyers de soins. Cela entraîne des coûts inutiles et affecte la qualité de vie des gens. Si les services appropriés étaient bien financés et disponibles au bon moment, les coûts seraient beaucoup moins élevés.

Avec la pandémie, on a reconnu l'importance de ces services et louangé les personnes qui y travaillent. On a remarqué que les femmes représentaient plus de 90 % des personnes salariées de ce secteur et que les personnes racisées ou immigrantes s'y retrouvaient

---

<sup>13</sup> Toby Sanger and Erika Beauchesne. 2020. It's time to tax extreme wealth inequality. Canadians for Tax Fairness. [https://www.taxfairness.ca/sites/default/files/resource/canadian\\_for\\_tax\\_fairness\\_-\\_billionaires\\_report\\_2020\\_final.pdf](https://www.taxfairness.ca/sites/default/files/resource/canadian_for_tax_fairness_-_billionaires_report_2020_final.pdf)

disproportionnellement, souvent parce que peu d'autres options se présentaient à elles. On a déploré que dans son ensemble, le personnel était sous-payé et n'avait accès qu'à peu ou pas de congés de maladie payés. Tout ça sans réellement améliorer leurs conditions. Il est vrai que le gouvernement a bonifié le salaire de ceux et celles qui gagnaient moins de 18 \$ l'heure pendant les premiers mois de pandémie, soit de la mi-mars à la mi-juillet, mais cette mesure est déjà terminée même si la pandémie se poursuit.

D'ailleurs, ce secteur connaissait une crise bien avant l'arrivée de la pandémie. Le personnel y était déjà sous-évalué et sous-payé, les conditions de travail minimales (congés de maladie rarement payés, nombre d'heures de travail non assurées, etc.). Résultat : le recrutement et la rétention s'avèrent difficiles. Le roulement de personnel nuit inévitablement à la stabilité des soins offerts et vulnérabilise les personnes qui en ont besoin.

Après plusieurs années de statu quo, nous reconnaissons que les récents gouvernements ont investi dans les salaires des travailleuses du secteur des soins, mais de façon sporadique et imprévisible, comme on peut le constater dans le tableau 1.

Notons que le gouvernement n'offre pas de subvention directe pour les salaires des intervenantes des maisons de transition pour femmes victimes de violence conjugale.

**Tableau 1. Augmentations salariales dans divers services de soins du Nouveau-Brunswick de 2016 à 2021**

Services	Augmentations salariales horaires					Salaires horaires	
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2019	2020
<b>Soutien à domicile</b>	-	-	0,40	1,00	0,50	14,80	15,30
<b>Résidences communautaires</b>	-	-	0,25	-	1,00	15,05	16,05
<b>Foyers de groupes pour jeunes</b>	-	-	-	2,00	-	16,80	16,80
<b>Services de soutien à la famille</b>	1,00	-	0,40	0,50	-	N.D.	N.D.
<b>Services de soins auxiliaires</b>	-	-	-	0,50	-	N.D.	N.D.
<b>Foyers de soins spéciaux</b>	1,00	-	1,00	1,00	-	14,00	14,00
<b>Programme de services de soutien à la formation et à l'emploi (PSFE)</b>	1,00	-	0,25	-	1,50	14,80	16,30

Malgré ces investissements, il est clair que les salaires ne reflètent toujours pas la valeur du travail lorsqu'on en compare les responsabilités, les habiletés et qualifications, les efforts et les conditions



de travail avec les emplois à prédominance masculine, mais il est difficile de déterminer le salaire équitable.

C'est pourquoi la Coalition pour l'équité salariale a décidé de réaliser un exercice de maintien de l'équité salariale avec l'aide d'employées et d'employeurs du secteur dans trois services. L'exercice visait à mettre à jour les évaluations d'équité salariale menées par le gouvernement provincial entre 2008 et 2014 pour quatre postes sélectionnés :

- » travailleuse ou travailleur de soutien à domicile, dans les services de soutien à domicile,
- » intervenante d'urgence, dans les maisons de transition pour femmes victimes de violence,
- » fournisseuse ou fournisseur de soins directs, dans les résidences communautaires pour adultes, et
- » fournisseuse ou fournisseur de soins directs, dans les résidences communautaires pour enfants.

Cet exercice a démontré que les salaires de ces emplois sont encore loin d'atteindre l'équité salariale. En effet, les salaires vont de 15,30 \$ à environ 16,80 \$ l'heure alors que les salaires équitables seraient d'environ 22 à 25 \$ l'heure (tableau 2). L'analyse complète est présentée dans le rapport « La valeur des soins : Maintien de l'équité salariale dans les soins à domicile, les maisons de transition et les résidences communautaires », publié à l'automne 2020.

**Tableau 2. Salaires équitables selon l'exercice de maintien de l'équité salariale de la Coalition comparés aux salaires actuels pour quatre postes du secteur des soins**

Services	Catégories d'emplois	Taux horaire équitable	Salaire à l'embauche (estimé)	Différence
<b>Soutien à domicile</b>	Travailleuse ou travailleur de soutien à domicile	<b>\$21,97</b>	\$15,30	\$6,67
<b>Maisons de transition</b>	Intervenante d'urgence	<b>\$25,13</b>	\$14,40 à \$16,70	\$8,43 à \$10,73
<b>Résidences communautaires</b>	Fournisseuse ou fournisseur de soins directs (adultes)	<b>\$25,25</b>	\$16,05	\$9,20
	Fournisseuse ou fournisseur de soins directs (enfants)	<b>\$25,25</b>	\$16,80	\$8,45

La Coalition a maintenant entrepris l'évaluation de quatre autres emplois sélectionnés, soit :

- » travailleuse ou travailleur de foyers de soins spéciaux,
- » intervenante ou intervenant communautaire du Programme de services de soutien à la formation et à l'emploi (PSFE),
- » travailleuse ou travailleur de soins à la famille pour adultes
- » travailleuse ou travailleur de soins à la famille pour enfants

Les résultats ne seront disponibles que dans quelques mois, mais il est probable qu'ils se situeront dans la même étendue que les emplois déjà évalués.

Sans l'intervention et des investissements ciblés du gouvernement, le recrutement et la rétention du personnel seront de plus en plus difficiles et les familles peineront à obtenir les services et les soins dont elles ont besoin. Des campagnes de promotion pour encourager les jeunes à se diriger dans ces domaines n'auront que peu d'impact si les salaires et les conditions de travail ne s'améliorent pas. Nous devons nous concentrer sur la prévention, plutôt que sur la gestion de crise, et sur des hausses de salaire permanentes pour atteindre l'équité salariale.

La province compte sur l'embauche d'un nombre croissant de femmes immigrantes pour combler des emplois, notamment dans le secteur des soins. Mais embaucher des immigrantes dans les soins ne règle pas le problème d'iniquité salariale, de la précarité de ces emplois et de la stabilité de la main d'œuvre. Il faut leur offrir de bonnes normes de travail et des salaires justes tout en facilitant leur intégration pour les retenir. Elles aussi veulent et méritent un salaire équitable.

Rappelons que de tels investissements seront profitables à long terme. Toute augmentation de salaire sera très probablement dépensée au Nouveau-Brunswick. De plus, comme ces services sont présents partout dans la province, ces augmentations contribueront au développement économique de nos régions.

L'offre de services de soins est aussi un enjeu important pour retenir la main-d'œuvre existante dans d'autres secteurs de l'économie. En effet, seulement en 2014, plus de 80 000 femmes ont quitté le marché du travail au Canada, inversant la tendance antérieure de participation féminine en constante augmentation. Ces femmes étaient pour la plupart âgées de 40 à 54 ans. L'économiste Toby Sanger soulignait que les besoins des familles en matière de soins aux aînés et aux autres personnes à charge, le coût élevé des services de garde d'enfants et un important écart salarial découragent la participation des femmes au marché du travail<sup>14</sup>.

Tout indique que cette analyse demeure valide et s'applique au Nouveau-Brunswick. Notons que les Néo-Brunswickoises passent généralement moins d'heures sur le marché du travail que les hommes. En janvier 2020, les travailleuses néo-brunswickoises à temps plein ont effectué une moyenne de 33,1 heures par semaine, contre 39,1 heures pour les hommes<sup>15</sup>. Il y a aussi plus de femmes qui travaillent à temps partiel que d'hommes. En janvier 2021, 21% des femmes du Nouveau-Brunswick occupant un emploi travaillaient à temps partiel comparativement à 13 % des hommes<sup>16</sup>. Cependant, les femmes des provinces atlantiques effectuent quotidiennement une

---

<sup>14</sup> T. Sanger, 2014. "Why Are Canadian Women Leaving the Labour Force In Record Numbers?", *HuffPost Business*, [http://www.huffingtonpost.ca/toby-sanger/canadian-women-workforce\\_b\\_6818522.html](http://www.huffingtonpost.ca/toby-sanger/canadian-women-workforce_b_6818522.html)

<sup>15</sup> Statistique Canada. [Tableau 14-10-0037-01 Heures effectivement travaillées selon l'industrie, données annuelles](#)

<sup>16</sup> Statistique Canada. [Table 14-10-0287-03: Labour force characteristics by province, monthly, seasonally adjusted.](#) <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/cv.action?pid=1410028703#timeframe>. Page consultée le 9 février 2021.

heure de plus de travail non rémunéré relié aux soins et aux tâches ménagères que les hommes (3,7 vs 2,7 heures) <sup>17</sup>.

Ces tendances risquent d'être amplifiées au Nouveau-Brunswick, avec le vieillissement de la population. Il faut un secteur de soins communautaires avec du personnel stable et qualifié pour appuyer les familles du Nouveau-Brunswick et la participation des femmes au marché du travail.

#### **Nous recommandons que le gouvernement :**

- **développe et mette en œuvre un plan de cinq ans pour atteindre l'équité salariale dans l'ensemble du secteur des soins communautaires, comprenant :**
  - **des investissements publics accrus dans les salaires du secteur jusqu'à l'atteinte de l'équité salariale ;**
  - **le développement d'échelles salariales prenant en compte l'équité salariale ;**
  - **l'indexation annuelle de ces échelles de salaires selon l'indice des prix à la consommation ;**
  - **des exercices d'équité salariale pour tous les emplois du secteur de soins communautaires qui n'ont pas été évalués, y compris le personnel administratif et de cuisine ;**
- **prévoit d'assurer le maintien de l'équité salariale dans le secteur des soins communautaires à tous les cinq ans.**
- **prenne des mesures pour assurer que les personnes vulnérables aient accès au niveau de soins adéquat pour leur condition.**

### **3. Améliorer notre système d'éducation**

L'éducation commence dès la petite enfance. Nous devrions reconnaître les garderies éducatives comme un des piliers de notre infrastructure sociale, au même titre que le système scolaire et hospitalier. En fait, c'est à ce niveau que devrait commencer l'éducation publique.

Il est temps de mettre sur pied un système public de services de garde à l'enfance universellement accessibles, abordables, de bonne qualité, inclusifs et flexibles en mesure de répondre aux besoins diversifiés des parents et des enfants et aux besoins des peuples autochtones du Nouveau-Brunswick, tant dans les milieux ruraux qu'urbains.

---

<sup>17</sup> Statistique Canada. Durée quotidienne moyenne en heures et proportion de la journée consacrée au travail domestique et de soins non rémunéré, Provinces atlantiques, 2015. <https://gnb.socrata.com/Economic-Participation-and-Prosperity/Daily-average-time-in-hours-and-proportion-of-day-/ims5-n58f>. Page consultée le 11 février 2021.

Les études montrent que les services de garde éducatifs contribuent très positivement au développement de l'enfant, favorisent la participation des femmes au marché du travail, apportent des retombées économiques importantes et améliorent les chances de réussite sociale des enfants de milieux plus démunis.

Il s'agit d'un investissement qui rapporte. Les avantages économiques de services de garde accessibles et abordables ont été calculés maintes fois. Par exemple, les chercheurs estiment que le faible coût des services de garde a permis un accroissement de l'ordre de 5,1 milliards de dollars du PIB du Québec en 2008 grâce à la participation accrue des femmes au marché du travail<sup>18</sup>.

Pour assurer la qualité des garderies, il faut assurer un salaire équitable aux éducatrices et aux éducateurs. Nous reconnaissons les investissements gouvernementaux dans les salaires des éducatrices ces dernières années et souhaitons qu'ils se poursuivent jusqu'à l'atteinte de l'équité salariale. Il s'agit là d'une pierre angulaire dans l'établissement d'un système de garde d'enfants cohésif de qualité car des salaires plus élevés attireront des travailleurs qualifiés et réduiront le roulement de personnel, tout comme dans le secteur des soins communautaires. Présentement, les salaires peu élevés dissuadent les gens de suivre une formation en services de garde et ne répondent pas aux attentes de ceux qui en détiennent une. Les travailleuses et travailleurs qualifiés acceptent souvent, après quelques années seulement dans le domaine, des emplois mieux payés dans d'autres secteurs.

#### **Nous recommandons que le gouvernement :**

- **augmente annuellement le salaire des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance jusqu'à l'atteinte de l'équité salariale;**
- **mette en place un système public de services de garde à l'enfance universellement accessibles, abordables, de bonne qualité, inclusifs et flexibles en mesure de répondre aux besoins diversifiés des parents et des enfants et aux besoins des peuples autochtones du Nouveau-Brunswick**

---

<sup>18</sup> P. Fortin, L. Godbout et S. St-Cerny, 2012, « L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux », Chaire de recherche en fiscalité et finances publiques.

## 4. Conclusion : créer des communautés dynamiques et viables

Une communauté dynamique et viable s'appuie sur des infrastructures sociales solides et sur une solide économie des services de la personne. Que l'on parle de services de garde à l'enfance abordables et de qualité, des services de soins communautaires pour soutenir les personnes les plus vulnérables de nos communautés ou de systèmes d'éducation et de santé adaptés à nos besoins, les familles du Nouveau-Brunswick ont besoin de ces infrastructures pour s'épanouir et s'engager dans l'économie provinciale et sur le marché du travail.

Présentement, le secteur des soins communautaires est en crise. Le taux de roulement du personnel est très élevé car les salaires et conditions de travail sont insuffisants. Les services de garde à l'enfance vivent une problématique semblable. Il faut investir pour atteindre l'équité salariale dans ces secteurs. C'est l'ensemble de la société et l'économie de toutes les régions qui en bénéficieront. D'abord, les personnes qui ont besoin d'aide pourront compter sur des services de soins plus stables si les salaires sont adéquats. De plus, les femmes pourront participer plus activement sur le marché du travail, ce qui améliorera la productivité de la province. Enfin, on retrouve ces emplois partout sur le territoire du N.-B. et les augmentations de salaires de travailleuses et travailleurs seront dépensées et réinvesties directement dans leurs communautés.

Enfin, le gouvernement devrait favoriser le développement économique en favorisant la participation des femmes dans le marché du travail plutôt que l'équilibre fiscal. L'équité salariale peut y contribuer et doit aussi faire partie des objectifs du gouvernement par souci de justice et respect des droits de la personne. Couper les impôts et taxes des particuliers et des corporations semble contreproductif car rien ne démontre que cette approche mène à des investissements dans l'économie locale et provinciale.

## Recommandations

### ***Pour stimuler les investissements du secteur privé et soutenir une économie plus forte et plus résistante***

Nous recommandons que le gouvernement :

- » mette l'accent sur l'amélioration de l'économie en favorisant la participation des femmes au marché du travail plutôt que sur l'équilibre budgétaire à court terme;
- » utilise et rende public une analyse inclusive selon le genre comme outil administratif dans toute prise de décision, y compris et surtout pour le développement du budget;
- » adopte, dans les plus brefs délais, une loi proactive provinciale assurant l'équité salariale dans le secteur privé;
- » ne réduise pas les taxes et impôts des particuliers ou des corporations.

### ***Pour fournir des soins de santé publique efficaces***

Nous recommandons que le gouvernement :

- » développe et mette en œuvre un plan de cinq ans pour atteindre l'équité salariale dans l'ensemble du secteur des soins communautaires, comprenant :
  - des investissements publics accrus dans les salaires du secteur jusqu'à l'atteinte de l'équité salariale ;
  - le développement d'échelles salariales prenant en compte l'équité salariale ;
  - l'indexation annuelle de ces échelles de salaires selon l'indice des prix à la consommation ;
  - des exercices d'équité salariale pour tous les emplois du secteur de soins communautaires qui n'ont pas été évalués, y compris le personnel administratif et de cuisine ;
- » prévoit d'assurer le maintien de l'équité salariale dans le secteur des soins communautaires à tous les cinq ans;
- » prenne des mesures pour assurer que les personnes vulnérables aient accès au niveau de soins adéquat pour leur condition.

### ***Pour soutenir l'amélioration de notre système d'éducation et la réussite de nos élèves***

Nous recommandons que le gouvernement :

- » augmente annuellement le salaire des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance jusqu'à l'atteinte de l'équité salariale;
- » mette en place un système public de services de garde à l'enfance universellement accessibles, abordables, de bonne qualité, inclusifs et flexibles en mesure de répondre aux

besoins diversifiés des parents et des enfants et aux besoins des peuples autochtones du Nouveau-Brunswick.

