



Pas de résilience sans équité

Consultation pré-budgétaire 2022

Nous remercions le Ministre des finances, Ernie Steeves, de nous accorder cette occasion de présenter notre perspective sur les enjeux liés au budget provincial.

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick regroupe 100 organismes et plus de 1000 individus 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 lorsque comparée à celle des emplois à prédominance masculine.

Nous nous sommes penchées sur les questions proposées dans le cadre des consultations prébudgétaires de 2022-2023. Nous partageons ici nos réflexions et nos priorités économiques de la perspective des femmes et des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine.

1. Renforcer la résilience dans nos systèmes

L'analyse inclusive selon le genre

Nous considérons que le gouvernement doit augmenter l'égalité entre les genres et entre les groupes sociaux du Nouveau-Brunswick lorsqu'il élabore le budget et des politiques publiques.

L'analyse inclusive selon le genre (aussi appelée « analyse comparative selon le sexe ») est un outil qui a pour but de prévenir et de corriger les discriminations structurelles entre les femmes et les hommes mais aussi entre différents groupes sociaux. Elle permet de déterminer comment des politiques publiques, des programmes et des initiatives spécifiques affectent des populations spécifiques différemment des autres en fonction des facteurs comme le genre, l'âge, la race, le lieu de résidence et la langue. C'est une composante essentielle d'une politique publique efficace et fondée sur les faits.

C'est pourquoi nous avons applaudi la publication de l'Énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre 2021, qui accompagnait le budget de 2021-2022. Il s'agissait d'une importante première étape et il faut maintenant bâtir sur cette première expérience.

Nous recommandons que le gouvernement provincial poursuive dans cette direction, réalise une analyse inclusive selon le genre à toutes les étapes de l'élaboration du budget et en rende les résultats publics.

Un revenu adéquat

On sait que le revenu est un important facteur de résilience et un déterminant de la santé. Il faut continuer à augmenter le salaire minimum. Nous avons bien accueilli la décision de l'augmenter de 2 \$ pour atteindre 13,75 \$ l'heure. Cependant, il faut viser le salaire de subsistance. Celui-ci se situe entre 17,50 \$ l'heure à Bathurst et 21,20 \$ l'heure à Fredericton en 2021, selon l'organisme Human Development Council.¹

Dans le même ordre d'idée, nous recommandons d'augmenter de 100 \$ par mois le revenu des ménages qui ont recours à l'assistance sociale, dès cette année.

Un système fiscal juste

Nous l'avons vu, les gouvernements sont les institutions les mieux équipées pour faire face aux crises telles qu'une pandémie. Les interventions gouvernementales ont évité une crise économique catastrophique. Il est donc important de préserver et même d'améliorer la capacité des gouvernements d'offrir des programmes et services sociaux adéquats.

Pour ce faire, il faut un revenu suffisant et un système fiscal juste et équitable. Il ne faut pas réduire les impôts et les taxes corporatives en espérant stimuler les investissements. En effet, une étude récente de l'organisme Canadiens pour une fiscalité équitable montre que les investissements des entreprises canadiennes ont baissé constamment malgré les baisses d'impôts de 1998 à 2012 (figure 1).

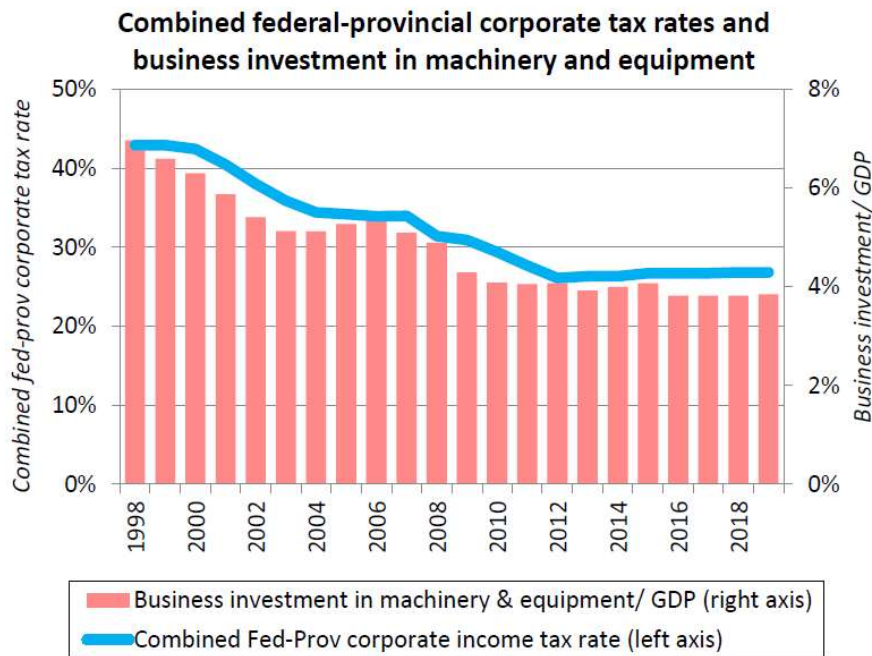
L'auteur de l'étude conclut :

« (...) 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 bénéfices 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 ² ».

¹ [Living wages in New Brunswick – 2021](#).

² Toby Singer. 2020. Corporate Income Tax Freedom Day. Canadians for Tax Fairness.

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



Sources: OECD tax database and Statistics Canada table 36-10-0104-01.

Il serait également contreproductif de réduire les impôts des particuliers, surtout des plus riches. En effet, les réductions d'impôts consenties aux plus riches pendant des décennies ont contribué à l'écart grandissant entre les riches et les pauvres. De toutes façons, une autre étude de Canadiens pour une fiscalité équitable montre que les milliardaires canadiens, dont certains vivent au Nouveau-Brunswick, ont augmenté leurs revenus pendant la pandémie, alors que plusieurs de leurs concitoyens vivaient et vivent encore une grande insécurité économique ³.

Il ne faudrait pas non plus étendre le crédit d'impôt offert aux propriétés occupées par leur propriétaire à celles qui ne le sont pas. Ce crédit d'impôt permet aux gens d'avoir une propriété où vivre⁴. L'étendre réduirait les ressources et la capacité d'investir du gouvernement de façon permanente sans assurer une plus grande disponibilité de logements.

Nous invitons plutôt le gouvernement provincial à travailler avec les gouvernements des autres provinces et le gouvernement fédéral pour combattre l'évasion et l'évitement fiscaux qui attaquent

³ 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

⁴ Kristi Allain. 13 avril 2021. "Is New Brunswick's so-called "double tax" increasing your rent?" Media Co-op. Page consultée le 22 février 2022.

la capacité de nos gouvernements d'intervenir et d'assurer des programmes et des systèmes sociaux capables de soutenir les populations fragilisées aux moments de crise.

Afin d'augmenter la résilience de nos systèmes, nous recommandons que le gouvernement :

- **utilise et rende public une analyse inclusive selon le genre comme outil administratif à chaque étape de l'élaboration du budget;**
- **augmente le salaire minimum pour rejoindre le salaire de subsistance;**
- **augmente de 100 \$ par mois le montant versé aux ménages qui ont recours à l'assistance sociale;**
- **ne réduise pas les taxes et impôts des particuliers les plus riches et des entreprises;**
- **n'étende pas le crédit d'impôt sur les propriétés aux propriétés non occupées par leur propriétaire;**
- **travaille avec les autres provinces et le gouvernement fédéral afin de réduire l'évasion et l'évitement fiscaux.**

2. Aider les entreprises à réduire les perturbations économiques

Avec 60 000 emplois à combler au cours des cinq prochaines années⁵, l'un des enjeux les plus pressants pour les entreprises de la province est le recrutement et la rétention de main-d'œuvre. Depuis plusieurs années déjà, le gouvernement exprime son inquiétude face à l'exode des Néo-Brunswickois. Le nombre de personnes immigrantes a augmenté récemment et il faut maintenir cette tendance. Il faut aussi favoriser la pleine participation au marché du travail de tous les segments de la population, y compris des femmes.

Présentement, la participation des femmes de 15 ans et plus du Nouveau-Brunswick 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 de la province⁶.

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 (24,38 \$ versus 26,12 \$ en 2021)⁷. 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 soutien administratif, de l'enseignement, du droit et des services sociaux, ainsi que des ventes et services.⁸

Pour rendre le marché du travail attrayant pour les femmes, et particulièrement pour les femmes marginalisées et immigrantes, il faut assurer l'équité salariale et des conditions de travail juste.

Une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé

L'équité salariale est un droit de la personne et une question de justice sociale. 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

⁵ Nojoud Al Mallees. 21 juillet 2021. "Labour crisis in N.B. doesn't have to be inevitable as workforce ages, economists say." <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/job-vacancies-new-brunswick-1.6076510>. Page consultée le 22 février 2022.

⁶ 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.

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

⁸ 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.

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 améliore les conditions des familles qui y vivent.

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 de développer de meilleures politiques de gestion de la rémunération, de 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.⁹ 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.¹⁰

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.

C'est aussi 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 d'une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé¹¹.

On ne peut nier 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.

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.¹² 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.¹³ 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. La revue *The Economist* souligne que l'augmentation de l'emploi féminin dans les pays riches a été le principal moteur de la croissance

⁹ 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.

¹⁰ Ibid.

¹¹ 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.

¹² Forum économique mondial, *The Global Gender Gap Report 2020*.

¹³ *The power of parity: Advancing women's equality in Canada*. 2017. McKinsey Global Institute.

économique au cours des dernières décennies, devançant même l'impact des nouvelles technologies.¹⁴

Nous recommandons que le gouvernement :

- **mette l'accent sur l'amélioration de l'économie en favorisant la participation des femmes au marché du travail;**
- **adopte, dans les plus brefs délais, une loi proactive provinciale assurant l'équité salariale dans l'ensemble du secteur privé.**

¹⁴ Women in the workforce: the importance of sex. 2006. The Economist.

3. Établir un système de soins de santé et de soins aux personnes âgées qui est résilient, accessible, centré sur les patients et qui s'adapte aux perturbations causées par la pandémie







Considérer ensemble les soins de santé et les soins aux personnes âgées est judicieux. En effet, l'ensemble du secteur des soins communautaires va de pair avec les soins de santé, puisqu'ils assurent en complémentarité le bien-être des personnes des plus vulnérables, dont les personnes âgées, les femmes qui fuient la violence au foyer, et les enfants et les personnes qui vivent avec un handicap ou une maladie mentale.

Faute de soins disponibles à la maison ou dans des établissements de soins de longue durée, des centaines de personnes âgées se retrouvent à l'hôpital, ce qui pèse sur un système de santé qui connaît déjà des pressions considérables.¹⁵ La meilleure façon d'améliorer la disponibilité des soins en temps opportun et de réduire les coûts à long terme est de traiter les problèmes de recrutement et de rétention du personnel qui affligent le secteur des soins.

Présentement, le secteur des soins traverse une crise grandissante. La pandémie a mis ce problème en évidence. La population a réalisé à quel point cette main-d'œuvre qualifiée est non seulement essentielle, mais qu'elle doit être rémunérée en conséquence. Le gouvernement provincial l'a reconnu et a versé des compléments salariaux temporaires. Mais la crise n'est pas le résultat de la pandémie ; elle subsistera, et empirera sans doute après celle-ci, si aucune mesure n'est prise.

La qualité des soins dépend de la qualité des emplois. Le personnel de soins ne peut pas assurer des soins de qualité sans un salaire, des conditions de travail, des ressources et de la formation adéquats. Alors que la population vieillit et que les besoins augmentent, le secteur est confronté à des difficultés sans précédent pour recruter et retenir suffisamment de personnel. Les faibles salaires et les pauvres conditions de travail en font une carrière peu attrayante.

Tableau 1. Le secteur des soins communautaires au Nouveau-Brunswick en chiffres (2021)

	 Soins à domicile	 Résidences communautaires	 Maisons de transition pour femmes qui fuient la violence	 Foyers de soins spéciaux	 Soutien à la famille	 Programmes et services de soutien et l'emploi
Agences et établissements	55	85	14	404	48	38
Clients par année	9 300	570	1 100	6 100	N.D.	1 200
Membres du personnel	4 500	1 000	170	4 500	600	400

¹⁵ C. Cassista, 2022. "Nursing Home Wait List January 2022"

Les plus de 11,000 personnes qui composent la main d'œuvre du secteur des soins communautaires au Nouveau-Brunswick sont majoritairement des femmes (tableau I). La Coalition pour l'équité a réalisé des exercices d'équité salariale dans six services de soins avec l'aide d'employées et d'employeurs du secteur. Ces exercices ont démontré que les salaires équitables pour les emplois évalués varient de 22,44 à 25,91 \$ l'heure (tableau 2). Deux rapports détaillent le processus suivi et les résultats obtenus. Ils sont disponibles en ligne.¹⁶

Tableau 2. Salaires équitables selon les exercices d'équité salariale de la Coalition comparés aux salaires de 2021-2022 pour huit postes du secteur des soins

Services	Catégories d'emplois	Taux horaire équitable	Salaire à l'embauche (estimé)	Différence
Soutien à domicile	Travailleuses et travailleurs de soutien à domicile	22,44 \$	15,50 \$	6,94 \$
Maisons de transition	Intervenantes d'urgence	25,67 \$	13,55 \$	12,12 \$
Résidences communautaires	Fournisseuses et fournisseurs de soins directs (adultes)	25,79 \$	16,80 \$	8,99 \$
	Fournisseuses et fournisseurs de soins directs (enfants)	25,79 \$	16,80 \$	8,99 \$
Foyers de soins spéciaux	Travailleuses et travailleurs de foyers de soins spéciaux	22,44 \$	14,50 \$	7,94 \$
Services de soutien à la famille	Travailleuses et travailleurs de soutien à la famille (adultes)	24,60 \$	16,80 \$	7,80 \$
	Travailleuses et travailleurs de soutien à la famille (enfants)	25,91 \$	16,80 \$	9,11 \$
Programme et services de soutien et l'emploi (PSSE)	Intervenantes et intervenants communautaires	24,60 \$	16,64 \$	7,96 \$

Nous saluons les investissements gouvernementaux des dernières années. Ils ont permis d'atteindre des salaires de 13,55 \$ à 16,80 \$ l'heure en 2021-2022. Cependant, ces salaires ne reflètent toujours pas la valeur du travail lorsqu'on les compare avec ceux des emplois à prédominance masculine de valeur comparable, avec un manque à gagner de 7 à 12 \$ l'heure.

Il faut augmenter les salaires plus rapidement. Sans davantage d'investissements ciblés du gouvernement, le recrutement et la rétention du personnel de soins seront de plus en plus difficiles et les familles peineront à obtenir les services dont elles ont besoin. Des campagnes de promotion

¹⁶ Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick. 2020. "La valeur des soins : Maintien de l'équité salariale dans les soins à domicile, les maisons de transition et les résidences communautaires"

Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick. 2021. "La valeur des soins : Équité salariale dans les foyers de soins spéciaux, les agences PSSE et les agences de soutien à la famille"

pour encourager les jeunes à se diriger dans ces domaines n'auront que peu d'impact sans améliorer les salaires et les conditions de travail.

Rappelons que ces investissements seront profitables à long terme. Toute augmentation de salaire dans le secteur des soins communautaires sera très probablement dépensée au Nouveau-Brunswick. Comme ces services sont présents partout dans la province, ces augmentations contribueront au développement économique de nos régions. De plus, lorsque les services de soins sont adéquats, les familles sont mieux en mesure de participer pleinement au marché du travail. Cela a une incidence particulièrement importante pour les femmes, car elles continuent d'assumer une grande part du travail de soins non rémunérés à la maison.

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.**
- **prend des mesures pour assurer que les personnes vulnérables aient accès au niveau de soins adéquat pour leur condition.**

4. Soutenir et renforcer les systèmes éducatifs de la province afin qu'ils favorisent un milieu d'apprentissage sain et adaptable

L'éducation commence dès la petite enfance. Les études montrent que les services de garde éducatifs contribuent 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.

Nous avons applaudi l'entente fédérale-provinciale qui verra la mise en place d'un système de services de garde à l'enfance géré publiquement, 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. Ce sera l'un des piliers de notre infrastructure sociale.

La qualité des services de garde à l'enfance passe par un salaire équitable et de bonnes conditions de travail pour les éducatrices et éducateurs. Nous reconnaissons les investissements gouvernementaux dans leurs salaires ces dernières années. Il faut poursuivre cette lancée et viser l'équité salariale le plus tôt possible. Des salaires plus élevés attireront des travailleurs qualifiés et réduiront le roulement de personnel, tout comme dans le secteur des soins communautaires.

De plus, nous préconisons le développement de nouvelles places dans le secteur public ou sans but lucratif. Les études montrent que les services de garde dans ces milieux offrent généralement une meilleure qualité, simplement parce que les surplus budgétaires sont directement réinvestis dans les services. Lorsqu'un organisme sans but lucratif ferme ses portes, des clauses de leur statuts et règlements stipulent généralement que ses ressources doivent être redistribuées à un organisme similaire. Dans le cas d'un organisme privé, les ressources restent dans les mains des propriétaires, peu importe le niveau d'investissement que le gouvernement y a apporté.

Cependant, nous reconnaissons qu'au Nouveau-Brunswick, la majorité des services sont présentement offerts par le secteur privé et que le programme de services de garderies éducatifs désignés, mis en place par le gouvernement ces dernières années, assure un bon niveau de qualité. C'est pourquoi nous appuyons les investissements publics dans les places actuelles, peu importe le secteur (privé, sans but lucratif). Cela assurera la stabilité et la continuité des services.

Nous recommandons que le gouvernement :

- **augmente le salaire des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance jusqu'à l'atteinte de l'équité salariale, dans le cadre de l'entente fédérale-provinciale;**
- **mette en place un système 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, des enfants et des peuples autochtones du N.-B.;**
- **favorise le développement des nouvelles places dans le secteur public ou sans but lucratif, mais contribue au financement des places actuelles peu importe le secteur.**

5. Conclusion : résilience et équité

Une province résiliente, dynamique et viable, s'appuie sur une économie et un système fiscal équitables ainsi que sur des infrastructures sociales complètes et suffisamment financées.

L'équité salariale dans tous les secteurs, des salaires de subsistance et des conditions de travail justes favorisent la pleine participation des femmes, et particulièrement des femmes marginalisées et immigrantes, au marché du travail.

Les femmes et les familles du Nouveau-Brunswick ont besoin de services de garde à l'enfance abordables et de qualité, ainsi que les services de soins communautaires pour soutenir les personnes les plus vulnérables de nos communautés, de systèmes d'éducation et de santé adaptés à leurs besoins pour s'épanouir et s'engager dans l'économie provinciale et sur le marché du travail.

Les différents paliers de gouvernement devraient s'allier pour assurer un système fiscal équitable plutôt que de couper les impôts et les taxes des particuliers les plus riches et des corporations, afin de soutenir l'économie provinciale.