

# Perspective féministe du salaire minimum

---

Mémoire présenté dans de l'examen  
du salaire minimum de 2022

Octobre 2022



Coalition for Pay Equity  
Coalition pour l'équité salariale  
New Brunswick • Nouveau-Brunswick

Il nous fait plaisir de fournir nos recommandations sur le salaire minimum au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT).

La Coalition pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick, qui regroupe 1000 personnes et 100 organismes, fait la promotion du droit à l'équité salariale et 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 du travail effectué principalement par les femmes et de garantir que la rémunération de ces postes correspond à celle des emplois occupés majoritairement par les hommes.

Faute de mesures législatives pour assurer l'équité salariale pour la main-d'œuvre du secteur privé au Nouveau-Brunswick, le salaire minimum s'avère être un outil indispensable pour permettre à de nombreuses personnes de sortir de la pauvreté et d'assurer des salaires décents.

Bien qu'une grande proportion de jeunes travaillent au salaire minimum, les personnes de plus de 19 ans représentent plus de la moitié (52,1 %) des personnes gagnant le salaire minimum. Parmi les personnes qui gagnent le salaire minimum, 57,6 % des femmes.<sup>1</sup> Elles sont plus nombreuses à occuper des emplois à prédominance féminine qui, historiquement, sont souvent sous-payés comparé à ceux à prédominance masculine. D'ailleurs, on remarque que plusieurs des femmes qui travaillent au salaire minimum sont âgées de plus de 20 ans, comparativement aux hommes.

La majorité des personnes touchant le salaire minimum sont employées dans le Commerce de détail (46,1 %) et dans le Service d'hébergement et de restauration (23 %), deux secteurs à prédominance féminine. Par exemple, les femmes représentent 82 % des caissières et 95 % du personnel de soins à domicile et des éducatrices de la petite enfance. Ces emplois offrent souvent des heures de travail insuffisantes ainsi que peu ou aucuns jours de congé de maladie ou d'avantages sociaux. Les femmes racisées et autochtones sont particulièrement surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés, axés sur les pourboires, au salaire minimum ou juste au-dessus.

Les salaires sont les plus bas et la pénurie de main-d'œuvre est importante dans les secteurs d'emploi à prédominance féminine. Ce n'est rien pour inciter de nombreuses femmes à intégrer ou réintégrer le marché du travail. Si les employeurs dépendent de plus en plus sur le travail des femmes, les politiques, elles, n'ont pas suivi. Pour que tout le monde puisse profiter du marché du travail, il faut un changement systémique : il faut reconnaître la valeur du travail des femmes et le rémunérer en conséquence.

Il faut commencer avec un salaire minimum qui permet aux individus et aux familles de couvrir leurs besoins de base et de vivre dignement.

---

<sup>1</sup> Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (Avril 2022). Nouveau-Brunswick - Rapport sur le salaire minimum.

## ***Le taux de salaire minimum actuel est-il adéquat?***

### **Recommandation :**

**Le salaire minimum devrait refléter le revenu de subsistance moyen de 20 \$ l'heure au Nouveau-Brunswick.**

La Coalition recommande que le salaire minimum soit déterminé en utilisant le salaire de subsistance comme guide. Selon un rapport du Human Development Council pour octobre 2022, le taux de salaire pour les centres urbains du Nouveau-Brunswick sont les suivants : 23,45 \$ à Fredericton, 21,60 \$ à Saint John, 20,85 \$ à Moncton et 19,20 \$ à Bathurst.<sup>2</sup> Cela représente un écart moyen de 7,50 \$ par rapport au salaire minimum actuel de 13,75 \$ l'heure. Les futures augmentations du salaire minimum devraient viser à combler cet écart.

Ainsi, le salaire minimum devrait être fixé à 20 \$ l'heure, puis ajusté chaque année en fonction de l'Indice des prix à la consommation au Nouveau-Brunswick, afin de permettre aux salariés et salariées de maintenir un pouvoir d'achat stable et prévisible dans la province. En cas de déflation, nous demandons de garder le dernier taux du salaire minimum (en d'autres mots, de ne pas le réduire).

En juillet 2022, le Conseil économique des provinces de l'Atlantique (CÉPA) a révélé que quatre personnes sur dix au Nouveau-Brunswick gagnent un salaire insuffisant pour couvrir les dépenses telles que la nourriture, le logement, le transport, la garde d'enfants, les soins de santé, etc.<sup>3</sup> Un salaire de subsistance permettrait aux ménages de couvrir ces dépenses, ainsi qu'assurer une qualité de vie décente.

Selon un rapport sur le revenu de subsistance de la Société d'inclusion économique et sociale (SIES), un emploi à temps plein qui assurerait un revenu de subsistance offrirait les avantages suivants<sup>4</sup>:

- Réduction de la disparité des revenus ;
- Amélioration des résultats en matière de santé ;
- Augmentation des possibilités d'éducation/de formation ;
- Réduction de l'absentéisme du personnel ;
- Diminution du roulement du personnel ; et
- Amélioration du moral du personnel

Pour réellement appuyer la sécurité économique des femmes, l'augmentation du salaire minimum doit s'accompagner d'investissements dans les services publics, les politiques sociales et les politiques visant à mieux redistribuer les revenus, tels que qu'une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé, des congés de maladie payés, et un système de garde à l'enfance abordable et accessible.

---

<sup>2</sup> Human Development Council. (2022). [Les revenus de subsistance au Nouveau-Brunswick en 2022](#).

<sup>3</sup> CÉPA. (Juillet 2022). [Should Everyone Earn at Least a Living Wage?](#)

<sup>4</sup> Société d'inclusion économique et sociale. (Novembre 2018). [Rapport sur le revenu de subsistance et l'équité salariale](#).

## Loi sur l'équité salariale dans le secteur privé

Une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé assurerait que les personnes travaillant dans des emplois à prédominance féminine reçoivent des salaires équitables. À l'heure actuelle, plus de 65 % des femmes qui sont sur le marché du travail occupent des emplois dans le secteur privé. Leur salaire ne reflète pas la valeur de leur travail comparé aux responsabilités, aux compétences et aux qualifications, aux efforts et aux conditions de travail des emplois à prédominance masculine de valeur comparable.

En 2021, l'écart salarial horaire entre les hommes et les femmes était de 6,7 %.<sup>5</sup> Des écarts au niveau des revenus annuels additionnels émergent lorsque l'on considère divers éléments socio-démographiques tels que les dimensions raciales (tableau ci-dessous)

### Écarts de revenu au Nouveau-Brunswick (2016)

	Revenu annuel	Écart de revenu
Femmes autochtones	20 517 \$	45 %
Femmes racisées	20 489 \$	45 %
Femmes immigrantes	23 157 \$	38 %
Toutes les femmes	25 873 \$	31 %
Tous les hommes	37 416 \$	

## Congés de maladie payés

En vertu de la Loi sur les normes d'emploi en vigueur, les employeurs sont tenus d'accorder un congé sans solde d'une durée maximale de cinq jours par année. Nous recommandons d'ajouter **10 jours de congés de maladie payés annuels non cumulatifs** afin que toutes les personnes employées puissent veiller à leur santé et à celle des membres de leur famille. Cette mesure est d'autant plus essentielle pour les personnes rémunérées au salaire minimum puisqu'elles ne bénéficient souvent d'aucun avantage supplémentaire de la part de leur employeur. Par conséquent, une absence sans solde peut faire la différence entre avoir un repas sur la table ou non.

## Services de garde abordables et accessibles

L'entente sur les services de garde d'enfants est potentiellement transformatrice pour les femmes et les parents du Nouveau-Brunswick. Elle prévoit une augmentation du salaire du personnel, une réduction des frais à 10 \$ par jour, et l'addition de nouvelles places principalement dans le secteur à but non-lucratif. Afin de continuer à progresser vers un système de garde public, inclusif et de qualité, on recommande de :

- Viser à atteindre l'équité salariale pour l'ensemble de la main-d'œuvre.
- Développer les nouvelles places uniquement dans le secteur à but non lucratif, pour que l'accès repose principalement sur les besoins de la communauté plutôt que sur les forces du marché, que les fonds soient réinvestis dans les centres.

<sup>5</sup> Statistique Canada. Tableau 14-10-0064-01 Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles

***La méthode actuelle de rajustement du salaire minimum est-elle efficace?***

Il faut partir d'un montant de base suffisamment élevé pour assurer un revenu de subsistance. Par la suite, ajuster le salaire minimum selon l'Indice des prix à la consommation au Nouveau Brunswick fonctionnerait bien.

***Le taux de salaire minimum dans les autres provinces de l'Atlantique devrait-il influencer le rajustement du salaire minimum au Nouveau-Brunswick?***

À notre avis, il serait préférable de coordonner le taux de salaire minimum avec les autres provinces de l'Atlantique, pourvu que toutes s'entendent pour établir un salaire minimum équivalent au revenu de subsistance. Il ne faudrait pas que le niveau de vie au Nouveau-Brunswick soit tiré vers le bas pour s'ajuster au salaire minimum des autres provinces.

***L'établissement du taux minimum des heures supplémentaires à une fois et demie le salaire minimum (pour chaque heure de travail au-delà de 44 heures par semaine) est-il efficace?***

Les heures de travail supplémentaires devraient être payées davantage à partir de 40 heures par semaine, et au taux et demi du salaire habituel des personnes employées concernées.