



Pour une société juste et équitable pour les femmes

Consultation pré-budgétaire 2023

Nous remercions le Ministre des finances, Ernie Steeves, de nous accorder cette occasion de présenter notre perspective sur les enjeux liés au budget provincial de 2023-2024.

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.

Notre organisme signait ce mois-ci une vision partagée par plusieurs organismes du Nouveau-Brunswick : une vision pour une société juste et équitable (annexe 1). Les recommandations que nous apportons ici s'inscrivent dans cette vision.

Avec un surplus prévu de 863 millions \$, l'opportunité se présente de régler plusieurs enjeux d'iniquité entre les genres et entre différents groupes sociaux dans notre province, tout en construisant une infrastructure sociale capable d'appuyer et de protéger nos communautés.

Nous élaborerons ci-dessous quelques enjeux qui méritent votre attention :

1. les déterminants sociaux de la santé;
2. le maintien de l'équité salariale dans le secteur public;
3. l'équité salariale dans le secteur privé;
4. les emplois dans les soins de longue durée;
5. le système de garde à l'enfance;
6. le salaire minimum adéquat pour plus d'équité;
7. le système fiscal juste; et
8. l'analyse inclusive selon le genre.

1. Agir sur les déterminants sociaux de la santé

Alors que notre système de santé subit des pressions, il faut rappeler l'importance d'agir non seulement sur le système médical et hospitalier, mais aussi sur les déterminants sociaux de la santé, soit :

- le revenu et le statut social;
- l'emploi et les conditions de travail;
- l'éducation et la littératie;
- les expériences vécues pendant l'enfance;
- l'environnement physique;
- le soutien social et la capacité d'adaptation;
- les comportements sains;
- l'accès aux services de santé;
- la biologie et le patrimoine génétique;
- le genre;
- la culture;
- la race et le racisme.

Les enjeux abordés ci-dessous touchent plusieurs de ces déterminants.

2. Des ressources pour assurer le maintien de l'équité salariale dans le secteur public

L'équité salariale est un droit de la personne et une question de justice sociale. Une loi sur l'équité salariale vise à éliminer la discrimination salariale. Elle 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.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a adopté la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* il y a maintenant plus de 13 ans. Depuis, le gouvernement (comme employeur) et la majorité de la main d'œuvre de la fonction publique et des corporations de la Couronne ont réalisé ensemble un premier exercice d'équité salariale. Cet exercice a permis d'identifier certains emplois qui étaient plus ou moins gravement sous-payés.

La Loi prévoyait deux ans pour faire cette première évaluation des emplois et déterminer les iniquités :

13(2) L'employeur et les agents négociateurs concernés doivent dans les vingt-quatre mois de l'entrée en vigueur de la présente loi ou dans un délai plus long imparti par la directrice, faire ce qui suit :

a) appliquer le système non discriminatoire d'évaluation des postes de façon à déterminer la valeur du travail exécuté par les classifications à prédominance féminine et à déterminer la valeur du travail exécuté par les classifications à prédominance masculine et les comparer;

b) s'efforcer de parvenir à un accord par lequel ils cernent les iniquités entre les classifications à prédominance féminine et les classifications à prédominance masculine exécutant un travail de valeur égale ou comparable.

Cependant, la mise en œuvre de la Loi a pris beaucoup plus de temps que prévu et le Bureau de l'équité salariale a accordé de nombreuses extensions. En fait, certains groupes n'ont toujours pas réalisé l'équité salariale. Il est vrai que certains d'entre eux ne remplissaient pas tous les critères d'éligibilité en 2009, situation maintenant différente.

En parallèle, plusieurs des groupes évalués devraient être à l'étape du maintien. En effet, les emplois et les salaires évoluent, et il faut être vigilant pour éviter que de nouvelles iniquités se recréent. Selon l'article 25(1) :

25(1) Après avoir atteint l'équité salariale dans une classification d'emplois, avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, l'employeur fait ce qui suit :

a) il fait un examen non discriminatoire de ses pratiques d'équité salariale conformément aux règlements;

b) il fait les redressements nécessaires pour assurer le maintien de l'équité salariale.

L'une des raisons évoquées pour la lenteur de la mise en œuvre et du maintien est le manque de ressources de l'employeur. Le gouvernement a la responsabilité d'assurer que le droit à l'équité salariale soit respecté et devrait se poser comme un employeur modèle.

Nous recommandons que le gouvernement :

- fournisse les ressources financières et humaines nécessaires au Ministère des Finances et Conseil du trésor pour qu'il respecte les exigences de la Loi de 2009 sur l'équité salariale dans les parties I, II et III de la fonction publique dans un délai raisonnable.

3. Une loi pour assurer l'équité salariale dans le secteur privé

Comme mentionné, l'équité salariale est un droit de la personne et une question de justice sociale. Environ 65 à 70 % des femmes sur le marché du travail œuvrent dans le secteur privé. Le Québec et l'Ontario ont des lois qui assurent l'équité salariale dans les secteurs public et privé. Il est temps que le Nouveau-Brunswick étende sa loi au secteur privé. Tous y trouveront des avantages.

Des avantages pour les employées et employés

L'équité salariale augmenterait le pouvoir d'achat des personnes sous-rémunérées qui occupent des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins. C'est particulièrement important présentement, alors que l'inflation gruge leur salaire. L'équité salariale est un outil pour réduire la pauvreté tout en instaurant plus de justice économique pour les femmes. 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 privé¹.

Soulignons 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.

Des avantages pour les entreprises

Une loi sur l'équité salariale assurerait des salaires concurrentiels pour les emplois traditionnellement ou majoritairement féminins. C'est un puissant outil de gestion des ressources humaines qui peut appuyer les stratégies de recrutement et de rétention du personnel des entreprises.

D'ailleurs, 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.² 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.³

¹ 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.

² 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.

³ Ibid.

Des avantages pour l'économie

L'augmentation du pouvoir d'achat des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine représenterait des retombées économiques non négligeables pour l'économie locale. Nous savons que les personnes qui ont un faible revenu dépenseraient probablement l'argent supplémentaire localement.

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.⁴ 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.⁵ 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 économique au cours des dernières décennies, devant même l'impact des nouvelles technologies.⁶

Avec le manque de main d'œuvre qui perdure⁷, l'un des enjeux les plus pressants pour les entreprises de la province est le recrutement et la rétention. Le nombre de personnes immigrantes a augmenté récemment mais il faut qu'elles choisissent de s'installer définitivement au Nouveau-Brunswick. Pour cela, il faut favoriser la pleine participation et l'attachement au marché du travail des femmes immigrantes, et non seulement des hommes.

En fait, il faut encourager la participation de toutes les femmes au marché du travail. Présentement, la participation des femmes de 15 à 64 ans du Nouveau-Brunswick est la deuxième plus basse au pays, soit à 75,4 %, comparativement à 77,4 % pour l'ensemble du Canada et 80,6 % des hommes de la province⁸.

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 (26,22 \$ versus 28,56 \$ en 2022, soit un écart de 8,2 %) ⁹. 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

⁴ Forum économique mondial, *The Global Gender Gap Report 2020*.

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

⁶ *Women in the workforce: the importance of sex*. 2006. *The Economist*.

⁷ 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.

⁸ 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 24 février 2023.

⁹ Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête sur la population active (2021).

de la santé, du soutien administratif, de l'enseignement, du droit et des services sociaux, ainsi que des ventes et services.¹⁰

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.

Nous recommandons que le gouvernement :

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

4. Des emplois de qualité pour des soins de longue durée de qualité

Les soins de longue durée pour adultes et enfants contribuent à l'infrastructure et l'économie sociales. Ils vont 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 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.¹¹ 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.

Le secteur des soins traverse une crise depuis plusieurs années. 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, puis permanents. Mais la crise subsiste, 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 salaires

¹⁰ 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.

¹¹ C. Cassista, 2022. "Nursing Home Wait List January 2022"

demeurent relativement faibles 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

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. Deux rapports disponibles en ligne détaillent le processus suivi et les résultats obtenus.¹² Notre premier rapport, publiés en 2020 et 2021, recommandaient un plan de cinq ans pour atteindre l'équité salariale. Cela nous aurait menés à 2025-2026. Avec ses surplus budgétaires répétitifs, il est clair que le gouvernement pourrait atteindre cet objectif ou même de dépasser l'échéancier que nous avons recommandé.

Nous avons indexé annuellement les salaires équitables calculés dans nos deux rapports afin de refléter l'augmentation du coût de la vie en 2023 (tableau 2).

Nous saluons les investissements gouvernementaux des dernières années. Ils ont permis d'atteindre des salaires de 16,50 \$ à 18,80 \$ l'heure en 2022-2023. Cependant, ces salaires ne reflètent toujours pas la valeur du travail lorsqu'on les compare avec ceux les emplois à prédominance masculine de valeur comparable, avec un manque à gagner de 7,49 à 10,06 \$ 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 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.

¹² 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"

Rappelons que ces investissements seront profitables à long terme. Comme mentionné plus tôt, toute augmentation de salaire pour des emplois peu rémunérés, comme c'est le cas 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.

Tableau 2. Salaires actuels et salaires équitables indexés pour 6 professions de soins au N.-B. (2020 - 2023)

Professions de soins	2022-2023 Salaires actuels	2020 Salaires équitables	2021 Salaires équitables indexés à 2,13 %	2022 Salaires équitables indexés à 3,81 % selon l'IPC de 2021	2023 Salaires équitables indexés à 7,3 % selon l'IPC de 2022 ¹³
Personnel de foyers de soins spéciaux	16,50 \$	N.A.	22,44 \$	23,29 \$	24,99 \$
Personnel de soins à domicile	17,50 \$	21,97 \$	22,44 \$	23,29 \$	24,99 \$
Personnel de soutien à la famille (adultes)	18,80 \$	N.A.	24,60 \$	25,54 \$	27,40 \$
Personnel des agences de Programme et services de soutien et l'emploi (PSSE)	18,64 \$	N.A.	24,60 \$	25,54 \$	27,40 \$
Intervenantes d'urgence dans les maisons de transition	N.A.	25,13 \$	25,67 \$	26,64 \$	28,58 \$
Personnel de résidences communautaires	18,80 \$	25,25 \$	25,79 \$	26,77 \$	28,72 \$
Personnel de soutien à la famille (enfants)	18,80 \$	N.A.	25,91 \$	26,90 \$	28,86 \$

¹³ Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé

Nous recommandons que le gouvernement :

- **développe et mette en œuvre un plan pour atteindre l'équité salariale dans l'ensemble du secteur des soins communautaires d'ici à 2026, 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 .**

5. Un système de garde à l'enfance de qualité pour nos familles

Comme les soins de longue durée, les services de garde à l'enfance contribuent à l'infrastructure et à l'économie sociales. En effet, 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 met en place 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. Un exercice d'équité salariale serait la meilleure façon d'établir le niveau de salaire adéquat pour le secteur. Des salaires justes et équitables attireront des travailleuses et 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. Enfin, il est plus facile pour le gouvernement d'assurer l'offre de service là où sont les besoins, lorsque les services sont offerts par le secteur public ou sans but lucratif.

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 :

- **effectue un exercice d'équité salariale pour l'ensemble des emplois dans le secteur de la petite enfance;**
- **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;**
- **poursuive la mise 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.**

6. Un salaire minimum adéquat pour plus d'équité

Bien qu'une grande proportion de jeunes travaille 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. 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. Le revenu est un déterminant de la santé. Il faut continuer à augmenter le salaire minimum. Nous avons bien accueilli la décision de l'indexer pour atteindre 14,75 \$ l'heure en avril 2023. Cependant, il faut viser 20 \$ pour se rapprocher du salaire de subsistance et ensuite continuer l'indexation annuelle. En 2022 le salaire de subsistance était de 19,20 \$ l'heure à Bathurst, 20,85 \$ à Moncton, 21,60 \$ l'heure à Saint John, et 23,45 l'heure à Fredericton, selon l'organisme Human Development Council.¹⁴

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. 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 :

- 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.

Nous recommandons que le gouvernement :

- **établit le salaire minimum à 20 \$ l'heure afin de mieux refléter le revenu de subsistance au Nouveau-Brunswick.**

¹⁴ Human Development Council. 2022. [Les revenus de subsistance au Nouveau-Brunswick en 2022..](#)



7. Un système fiscal juste

Depuis plusieurs années, la Coalition préconise un système fiscal juste et équitable, basé sur la capacité de payer des individus et des entreprises. Nous n'appuyons donc pas les réductions d'impôts qui favorisent les plus riches. Malheureusement, les réductions d'impôts consenties aux plus riches pendant des décennies ont contribué à l'écart grandissant entre les riches et les pauvres. Cette tendance se poursuit. Une 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 ¹⁵.

Les réductions d'impôt plus généreuses pour les tranches de revenus les plus élevées favorisent aussi les hommes par rapport aux femmes. En effet, en 2020, le revenu annuel médian des femmes était de 38 500 \$ et celui des hommes de 52 700 \$¹⁶.

Ces inégalités sont d'autant plus frappantes dans un contexte où les personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine comme les soins sont encore sous-payés. Si le gouvernement a un surplus, il devrait corriger les injustices et assurer un salaire équitable pour toutes et tous en priorité plutôt que de réduire l'impôt payé par les mieux nantis. Si non, c'est comme si les travailleuses de soins subventionnaient l'état alors qu'il affiche un surplus depuis quelques années.

Considérant le contexte du Nouveau-Brunswick, nous appuyons la décision du gouvernement, annoncée en novembre dernier, d'augmenter le montant personnel de base pour le faire passer de 10 817 \$ à 11 720 \$, et d'augmenter le seuil de réduction d'impôt pour les personnes à faible revenu, le faisant passer de 18 268 \$ à 19 177 \$.

Par contre, nous croyons que le gouvernement fait fausse route en réduisant les impôts des particuliers les plus riches. Les réductions d'impôts annoncées en novembre 2022 diminuent le taux d'imposition de 17,84 % à 16 % pour la tranche de revenus de 142 534 \$ à 162 383 \$, et celui de la tranche de revenus la plus élevée de 20,3 pour cent à 19,5 pour cent. Cela représente une réduction de 2 700 \$ en moyenne et plus pour les personnes qui gagnent plus de 250 000 \$, comparativement à 310 \$ pour les personnes qui gagnent moins de 82 700 \$ et 9 \$ ou moins pour celles qui gagnent juste un peu plus que 45 000 \$¹⁷.

Étendre le crédit d'impôt offert aux propriétés occupées par leur propriétaire à celles qui ne le sont pas, a eu le même effet. Au départ, ce crédit d'impôt visait à permettre aux gens d'avoir une

¹⁵ 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

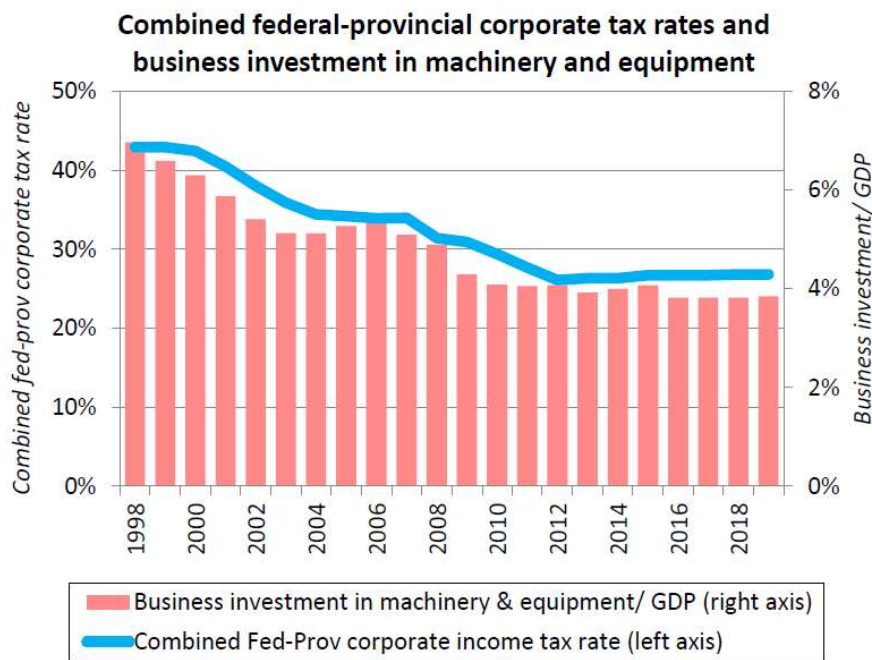
¹⁶ Statistique Canada. [Tableau 11-10-0239-01 Revenu des particuliers selon le groupe d'âge, le sexe et la source de revenu, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement](#), page consultée le 28 février 2022.

¹⁷ CBC. November 3, 2022. "Up to 6,000 N.B. taxpayers to save \$9 or less from \$70 million tax cut package." <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/nb-taxpayers-tax-cut-package-1.6638670>, page consultée le 25 février 2022.

propriété où vivre¹⁸. Cette mesure ne fait qu'accroître la pression sur le logement tout en favorisant les personnes qui ont suffisamment de revenu pour posséder plus d'une maison.

Nous croyons aussi qu'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).

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.

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

¹⁸ 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.

coupe les dépenses publiques pour payer ces coupures d'impôts corporatifs, la demande diminuera et les entreprises investiront moins ¹⁹ ».

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 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.

Nous recommandons que le gouvernement :

- **élimine les récentes réductions d'impôts consenties aux particuliers les plus riches;**
- **élimine le crédit d'impôt sur les propriétés accordé aux propriétaires qui n'occupent pas leur propriété;**
- **ne réduise pas les impôts des entreprises;**
- **travaille de concert avec les autres provinces et le gouvernement fédéral afin de réduire l'évasion et l'évitement fiscaux.**

8. Budget et analyse inclusive selon le genre

Nous exhortons le gouvernement à favoriser 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.

Nous reconnaissons que le gouvernement améliore ses pratiques et fait des efforts pour inclure l'analyse inclusive selon le genre dans certaines de ses politiques. 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. Celui de l'an dernier a montré le peu de progrès réalisé dans l'utilisation de l'AIG dans les travaux du gouvernement.

¹⁹ Toby Singer. 2020. Corporate Income Tax Freedom Day. Canadians for Tax Fairness.

Nous recommandons que le gouvernement :

- fasse une analyse inclusive selon le genre à toutes les étapes de l'élaboration, de mise en œuvre et de l'évaluation de ses politiques publiques, du budget et de l'établissement des taux d'imposition, et
- qu'il continue à en rendre les résultats publics.

9. Conclusion

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 les infrastructures sociales et l'économie provinciale. Voilà notre vision d'une société plus juste et équitable.

Annexe 1

Pour une société juste et équitable

Une société juste et équitable, c'est une société centrée sur l'humain où la solidarité fait en sorte que le bien commun a plus d'importance que le bien individuel.

Une société juste et équitable, c'est une société dans laquelle chacun·e se sent en sécurité, voit ses besoins fondamentaux satisfaits et peut occuper sa juste place dans la communauté.

Une société juste et équitable, c'est une société dans laquelle il n'y a aucune discrimination, qu'importe la langue, l'identité de genre²⁰, l'expression de genre²¹, l'origine, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, la situation financière, l'âge, le handicap, les croyances religieuses ou les convictions politiques des personnes.

Une société juste et équitable, c'est une société qui fait la promotion de salaires et de conditions de travail équitables pour tous ses travailleurs et travailleuses. Elle leur reconnaît leur droit de se regrouper et de négocier collectivement leurs conditions de travail.

Une société juste et équitable, c'est une société dans laquelle la protection sociale et les services publics sont financés de manière à permettre à tous et à toutes de vivre décemment.

Une société juste et équitable, c'est une société qui priorise et soutient un développement durable pour les générations futures.

Une société juste et équitable, c'est une société dans laquelle les systèmes d'imposition et de taxation sont progressifs et tiennent compte de la capacité de payer de chacun et chacune, et dans laquelle l'évitement fiscal et les paradis fiscaux n'existent plus.

Une société juste et équitable, c'est une société qui s'engage à poser des actions pour une véritable réconciliation avec les communautés autochtones.

²⁰ Identité de genre : « Cette dernière se définit comme l'impression et/ou un sentiment intrinsèque, personnel et interne d'un individu à l'égard de son ou ses genres et comment cette personne s'identifie à un ou des genres. Par exemple, une personne peut avoir l'impression et le sentiment profond d'être du genre féminin et s'identifier comme femme. Une personne peut en totalité, en partie ou aucunement s'identifier au sexe assigné à la naissance puisque le sexe assigné diffère de l'identité de genre d'une personne. » Fédération des jeunes francophones du N.-B., <https://rfnb.ca/images/guidediversitesexuellefrfnb.pdf>, p.7.

²¹ Expression de genre : « Il s'agit de la façon dont un individu exprime son genre ou ses genres, ce qui peut comprendre son discours (s'exprimer au masculin), son habillement, sa coiffure, ses manières, ses intérêts, ses comportements, sans oublier que toutes formes d'expression peuvent varier selon la culture de la personne. » Fédération des jeunes francophones du N.-B., <https://rfnb.ca/images/guidediversitesexuellefrfnb.pdf>, p.7.