

L'iniquité rend malade : Un plaidoyer féministe pour les congés de maladie payés

Mémoire présenté dans le cadre des audiences publiques sur le projet de loi 27, *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi*

Février 2023



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

Introduction

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est fière de présenter au Comité permanent de modification des lois un mémoire sur le projet de loi 27, [Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi](#).

La Coalition regroupe 100 organismes et plus de 1000 individus qui militent pour le droit à l'équité salariale et aux conditions de travail équitables. Pour ce faire, elle mise sur la communication, la sensibilisation, la recherche, l'action sociopolitique pour l'adoption et l'application de lois adéquates, et sur un dialogue sur l'élaboration de politiques publiques.

L'équité salariale est le principe « À travail égal de valeur égale, salaire égal ». Pour atteindre l'équité salariale, il faut comparer la valeur des emplois à prédominance féminine avec ceux à prédominance masculine.

Nous saluons l'intention du gouvernement de poursuivre les discussions sur la modification du paragraphe 44.021(1) de la *Loi sur les normes d'emploi* afin d'y inclure des congés de maladie payés de 10 jours plutôt que 5, et un financement transitoire pour les petites entreprises.

La pandémie de la COVID-19 a montré que les congés de maladie payés sont une question de santé publique. Ils sont essentiels pour la santé et la sécurité des travailleuses et pour celles de la population qu'elles servent, car ils empêchent la propagation des virus.

Nous fondons nos recommandations pour les congés de maladie payés de 10 jours sur une analyse comparative entre les genres, et particulièrement sur l'impact qu'ont ces congés sur les femmes dans la population active. Les changements proposés visent à protéger les droits des employées et à améliorer l'égalité entre les genres.

Notre position

Chaque jour, de nombreuses Néo-Brunswickoises doivent compromettre leur santé, leur salaire et leur emploi parce qu'elles sont malades, ou dans bien des cas parce qu'elles doivent prendre soin d'un enfant ou d'un proche. Un congé de maladie payé de 10 jours leur permettrait – peu importe leur secteur d'emploi, leur salaire ou si elles ont des personnes à charge – de prendre le temps de se remettre de la COVID ou d'autres maladies sans mettre leur emploi ou leur revenu à risque. Et en accordant un congé, l'employeur empêcherait la propagation de la maladie, protégeant ainsi son personnel et la population en général.

Par ces raisons, nous appuyons la modification proposée à la *Loi sur les normes d'emploi*.

Les secteurs à risque

À qui un congé de maladie payé de 10 jours serait-il le plus bénéfique? Au personnel des secteurs précaires. En effet, les personnes qui vivent une insécurité économique, à savoir celles qui gagnent un bas salaire ou qui occupent un poste à temps partiel, sont moins susceptibles d'avoir accès à un congé de maladie. Si 58 % des personnes sur le marché du travail au Canada n'ont pas de congé de maladie payé par leur employeur, le nombre passe à 70 % pour les personnes qui gagnent moins de 25 000 \$ par année¹. Ces salariées n'ont pas les moyens de prendre un congé non payé.

Les femmes comptent pour la majorité de cette main-d'œuvre, particulièrement les Noires, les femmes autochtones, les femmes racisées et les femmes handicapées². Elles sont surreprésentées dans les postes et les secteurs où les emplois sont de qualité inférieure et les salaires sont bas en raison de la sous-évaluation systémique d'emplois traditionnellement occupés par les femmes.

Par exemple, plus de la moitié des femmes sur le marché du travail occupent des postes sous-évalués et sous-payés : soignante, caissière, serveuse, etc.³

Il y a quelques années, lorsque je travaillais dans un restaurant, on m'a reproché de demander un congé parce que j'étais malade et me sentais donc mal à l'aise de servir les clients. J'ai pu retourner au travail à mon prochain quart, mais mon patron a quand même insisté pour que j'aie à l'urgence obtenir une note du médecin, même si je me sentais déjà mieux.

Je ne l'ai jamais oublié.

— Une serveuse au Nouveau-Brunswick

¹ Decent Work and Health Network. (2020). [Before it's too late: How to close the paid sick days gap during COVID-19 and beyond.](#)

² Sethi, B. (2020). [Personal Support Workers are the Backbone of Health Care but the Bottom of the Power Structure.](#)

³ Moyser, M. (2017). [Women and Paid Work.](#)



Le salaire des femmes est souvent considéré comme un revenu complémentaire – l’homme étant considéré comme le soutien principal de la famille –, d’où la justification pour payer les travailleuses moins bien. Par ailleurs, les femmes ont été reléguées dans des emplois particuliers et se sont souvent retrouvées dans le secteur des services, où les compétences exigées sont perçues comme une extension de leur travail à la maison et sous-estimées le temps venu de fixer le salaire. Par conséquent, les emplois traditionnellement féminins ont été sous-évalués et sous-payés et le sont encore aujourd’hui, compte tenu des responsabilités, des qualifications et compétences, des conditions de travail et de l’effort qu’exigent ces emplois.

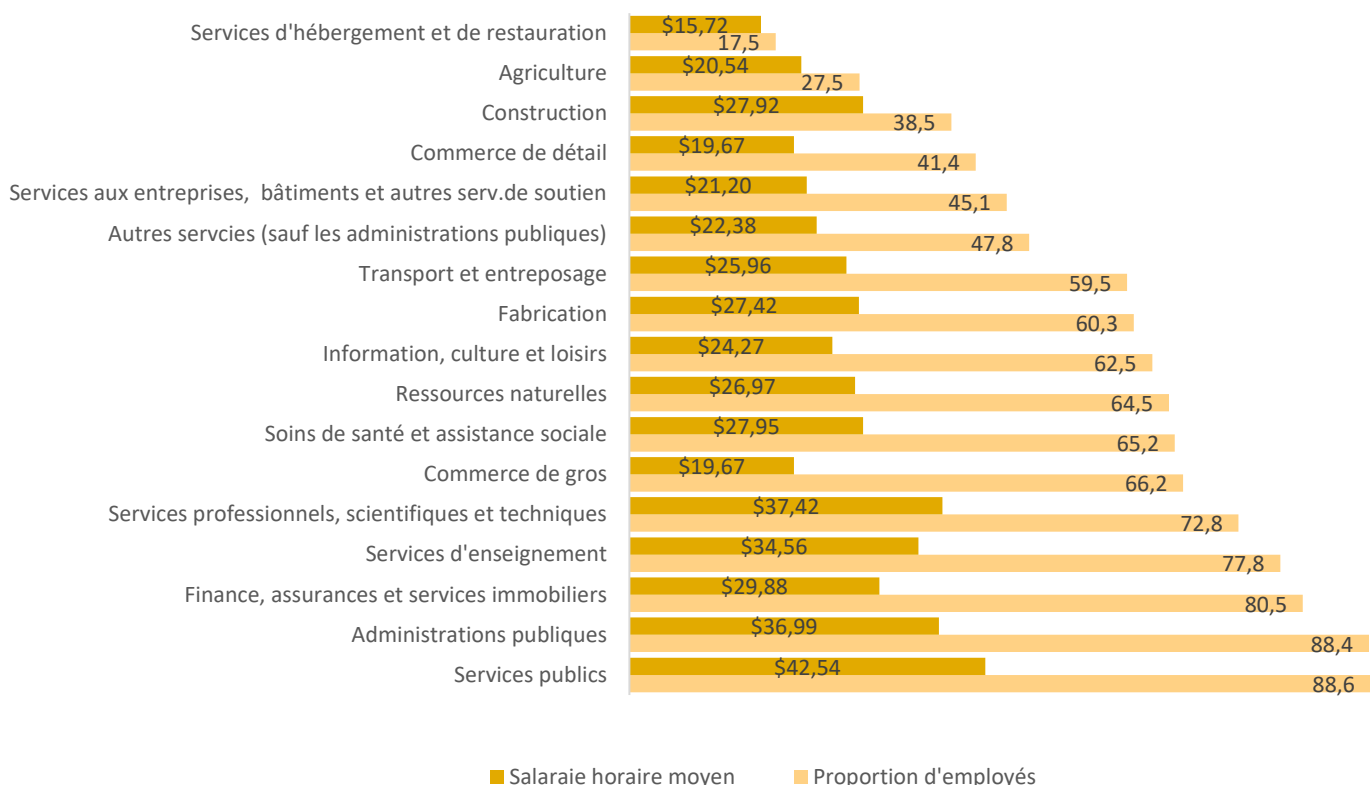
De plus, la proportion des Canadiennes occupant des emplois à prédominance féminine est toujours en hausse. Selon une étude de Statistique Canada (2017), elle est passée de 35,4 % en 1976 à 59,6 % en 2015⁴. Le secteur des services d’hébergement et de restauration, où les femmes occupent la majorité des emplois, est celui où la proportion des travailleuses ayant droit à un congé de maladie payé était le plus faible au Canada en 2021, soit 17,5 %, le commerce de détail se retrouvant au quatrième rang des plus bas à 41,4 %.

Les employeurs dans ce secteur sont moins portés à accorder des congés de maladie payés même si, en moyenne, ils ont tendance à offrir des salaires plus bas que d’autres secteurs. Au Nouveau-Brunswick, les salariées du secteur des services d’hébergement et de restauration gagnent en moyenne 15,72 \$ l’heure, et celles du commerce de détail 19,67 \$. Les deux secteurs offrent les salaires les plus bas et sont les moins portés à accorder des congés de maladie payés⁵.

⁴ Statistique Canada. (2017). CANSIM, [Tableau 282-0072 – Enquête sur la population active \(EPA\), estimations du salaire des employés selon le genre de travail](#).

⁵ Statistique Canada. [Tableau 14-10-0064-01 – Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles](#).

Salaire horaire des employés (N.-B, 2022) vs Proportion des employés ayant droit à des congés de maladie payés (Canada, 2021)



Main-d'œuvre à bas salaire

Les femmes profiteraient des congés de maladie payés de 10 jours, puisqu'elles sont concentrées dans les secteurs qui offrent de bas salaires et peu d'avantages sociaux. Ces travailleuses n'ont pas le luxe de pouvoir choisir entre le salaire d'une journée et leur santé.

Selon un sondage publié en 2022 par BDO Canada, plus des trois quarts des Canadiens (78 %) affirment que leurs finances personnelles ont empiré à cause de l'inflation⁶. De plus, un peu plus de la moitié de la population (54 %) vit d'une paye à l'autre – une augmentation de trois points de pourcentage par rapport à 2021.

Les Néo-Brunswickoises représentent la majorité des salariés qui gagnent le salaire minimum et de ceux qui cumulent plusieurs emplois. Elles sont deux fois plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiel⁷. Il est donc moins probable qu'elles aient

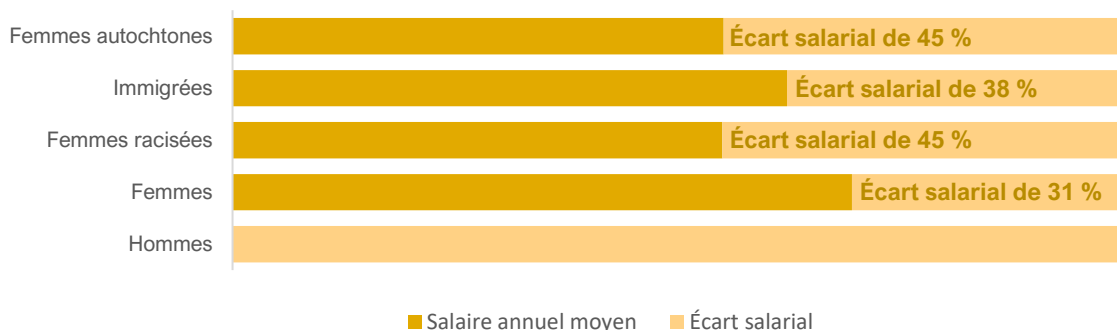
⁶ BDO Canada. (2022). [BDP Affordability Index 2022](#).

⁷ Emplois NB. (2022). [Rapport sur le salaire minimum](#).

accès à un congé de maladie payé, même si leur employeur en offre au personnel à temps plein.

Qui plus est, l'écart salarial entre les sexes s'avère toujours un désavantage économique pour les femmes. Il existait en 2020 un écart de 9 700 \$ entre le revenu annuel médian des hommes et celui des femmes⁸. Et l'écart se creuse davantage pour les femmes autochtones et les femmes racisées au Nouveau-Brunswick⁹. En raison de leur bas salaire, les femmes hésitent beaucoup plus à prendre un congé non payé.

Écart salarial et facteurs socio-démographiques



La pandémie a mis en lumière non seulement l'importante contribution qu'apportent les salariées à faible revenu à la société, mais aussi leur vulnérabilité.

Le secteur des soins communautaires est un des employeurs qui a le plus de femmes à son service : 95 % des 11 000 salariés sont des femmes. Les évaluations d'équité salariale ont fait état de l'écart entre les salaires actuels et les salaires équitables (entre 7 \$ et 10 \$ l'heure)¹⁰. Ces travailleuses, qui prennent soin des plus vulnérables de la province – les personnes âgées, les personnes handicapées, les enfants et les femmes fuyant la violence – sont

J'ai eu la COVID en 2021 et j'ai dû rester à la maison pour plus d'une semaine parce que je ne voulais pas infecter mes clients à risque. À mon retour au travail, j'ai découvert que j'avais perdu un client de longue date : mon employeur avait trouvé une remplaçante pour en prendre soin pendant mon absence. Donc, en plus de perdre une semaine de salaire, j'ai aussi perdu un client payant, ce qui a réduit mon salaire encore plus depuis ce temps-là.

– Une préposée aux soins à domicile au N.-B.

⁸ 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](#)

⁹ Données connexes, [Recensement de 2016 \(Nouveau-Brunswick\)](#)

¹⁰ Coalition pour l'équité salariale du N.-B. (2021). [La valeur des soins : l'équité salariale dans les foyers de soins spéciaux, les agences PSSE et les agences de soutien à la famille.](#)

fréquemment vulnérables elles-mêmes étant donné leur bas salaire et le fait qu'elles n'ont pas de congé de maladie payé.

Pendant la pandémie, par exemple, elles se sont trouvées devant un dilemme : elles ne pouvaient pas se permettre de rester à la maison quand elles étaient malades, mais elles ne voulaient pas risquer de transmettre la maladie aux clients vulnérables. Au sommet de la pandémie, nous avons constaté qu'en raison de l'absence de congés de maladie payés, les milieux de travail se sont avérés malsains; le personnel allait travailler même s'il était malade parce qu'il n'avait pas les moyens de rester à la maison. Ce problème a particulièrement touché les foyers de soins à long terme, où le taux d'infection était très élevé.

C'est la tempête parfaite : les travailleuses à bas salaire n'ont pas de congé payé, mais comme elles n'ont pas les moyens de rester à la maison, elles vont travailler et propagent la maladie.

Prestation de soins non rémunérée

Comme elles assument une proportion démesurée des responsabilités familiales, les mères en particulier profiteraient d'un congé de maladie payé de 10 jours. La situation est d'autant plus

Un congé de maladie payé, ce n'est pas seulement pour les maladies mortelles. C'est aussi pour les soins préventifs comme un rendez-vous chez le médecin, un rendez-vous pour les enfants et, de temps en temps, une pause pour se refaire une santé mentale.

– Une mère au Nouveau-Brunswick

accablante pour les mères monoparentales, qui sont souvent responsables des soins et de la garde de leurs enfants tout en veillant à leur propre bien-être.

Les femmes sont probablement plus susceptibles d'avoir besoin d'un congé pour prendre soin d'un enfant ou d'un être cher. Si on ne leur accorde pas de

congé pour soigner leurs proches, elles réduiront leurs heures au travail – ce qui aura un impact sur leur revenu à long terme et leurs possibilités d'avancement – ou elles démissionneront, tout simplement. Si les congés de maladie payés apporteront aux femmes plus de stabilité et de sécurité, leur employeur de son côté en retirera un gain en productivité, en loyauté et en rétention du personnel. La femme qui n'a pas accès à un congé payé doit prendre une décision difficile : soit elle va travailler quand elle, un enfant ou un proche est malade, soit elle voit sa paye réduite d'un gros montant. Et cette réduction la privera peut-être des moyens pour payer le loyer et nourrir sa famille.

Conclusion

Les employeurs dépendent de plus en plus sur le travail des femmes, mais les politiques n'ont pas évolué en ce qui concerne la rémunération équitable du travail des femmes. Si nous souhaitons que tout le monde puisse profiter du marché du travail, il faut un changement systémique dans l'évaluation du travail des femmes, leur rémunération et leurs conditions de travail, telles que les congés de maladie payés.

Après tout, la prospérité de la main-d'œuvre contribue à la prospérité du Nouveau-Brunswick.