

Mémoire présenté dans le cadre
des consultations publiques sur
le projet de loi 27

*Loi modifiant la Loi sur les
normes d'emploi*

Décembre 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 ses commentaires au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail dans le cadre de ses consultations au sujet des congés de maladie payés.

La Coalition regroupe plus de 100 organismes et de 900 individus qui militent pour le droit à l'équité salariale et à des conditions de travail équitables. Pour ce faire, elle mise sur la communication, la sensibilisation, la recherche, les activités de pression pour l'adoption et la mise en œuvre de mesures législatives adéquates, ainsi que la participation au dialogue sur les politiques publiques et leur élaboration.

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 la décision du gouvernement de poursuivre les discussions sur la modification du paragraphe 44.021(1) de la [Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi](#) afin d'y inclure des congés de maladie payés de 10 jours et un financement transitoire pour les petites entreprises.

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 que l'absence de tels congés a 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.

1. Le Ministère devrait-il maintenir le statu quo dans la Loi ou faut-il y apporter des modifications?

Comme l'indique cette consultation :

Au Canada, les employés qui gagnent moins de 50 000 \$ par année ne bénéficient généralement pas de congé de maladie rémunéré, contrairement à ceux qui gagnent plus que ce montant. Au Nouveau-Brunswick, 45 % des travailleurs à temps plein gagnent moins que ce montant.

Une information indispensable qui manque à cette affirmation a trait au genre de ces personnes à faible revenu : ce sont les femmes qui en constituent la majorité.¹ Les salaires sont les plus bas et l'accès aux congés de maladie payés est plus restreint dans les secteurs d'emploi à prédominance féminine, comme le commerce de détail, les soins communautaires ainsi que l'hébergement et la restauration.²

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 qui est malade. Dix jours de congé de maladie payés leur permettraient – 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. Les congés de maladie payés sont une question de santé publique, comme nous l'a rappelé la crise sanitaire.

La Coalition recommande d'apporter les modifications suivantes à la Loi sur les normes d'emploi :

- **Ajouter 10 jours de congé de maladie rémunérés par an**
- **Interdire l'exigence d'une note du médecin**
- **Augmenter la durée des congés de maladie non rémunérés à 26 semaines par an**

¹ Statistique Canada. 2023. (tableau). Profil du recensement, Recensement de la population de 2021, produit n° 98-316-X2021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

² Statistique Canada. (2017). CANSIM, Tableau 282-0072 – Enquête sur la population active (EPA), estimations du salaire des employés selon le genre de travail.



2. Si des changements doivent être apportés, quelle est votre opinion sur les questions suivantes?

- a. La *Loi* devrait-elle être modifiée pour augmenter la durée des congés de maladie non rémunérés? Si oui, combien de jours ou de semaines faut-il envisager?

Recommandation : la *Loi* devrait être modifiée pour augmenter la durée des congés de maladie non rémunérés à 26 semaines par an, afin de concorder avec les prestations de maladie offerte par le système d'assurance-chômage

Les prestations de maladie offertes par le système d'assurance-chômage assurent un revenu minimal en cas de maladie sérieuse, mais encore faut-il protéger les employées et employés contre une mise à pied dans un moment où ils sont vulnérables. Avoir l'assurance qu'un emploi les attend après le traitement de leur maladie réduira le stress des employées et employés. Ces jours de maladie non rémunérés doivent s'ajouter aux dix jours de congé de maladie annuels que nous préconisons.

- b. La *Loi* devrait-elle être modifiée pour inclure une certaine durée de congé de maladie rémunéré? Si oui, combien de jours faut-il envisager?

Recommandation : la *Loi* devrait être modifiée pour inclure dix (10) jours de congé de maladie rémunérés.

Les congés de maladie payés sont le pilier de conditions de travail équitables, car ils permettent aux travailleuses de s'occuper de leur santé ou de celle d'un membre de leur famille, sous peine de perdre leur emploi ou leur salaire.

Cet enjeu est étroitement lié à la dimension de genre, puisque les femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois précaires et peu rémunérés qui n'offrent pas de congés de maladie rémunérés. De plus, elles assument plus souvent la majorité des soins à la maison, tels des enfants ou des personnes âgées.

Les femmes à faible revenu seraient les principales bénéficiaires des congés de maladie payés. En effet, les Néo-Brunswickoises représentent la majorité des salariés qui gagnent le salaire minimum et de ceux qui cumulent plusieurs emplois.³ Elles sont deux fois plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiel⁴. Il est donc moins probable qu'elles aient accès à un congé de maladie payé, même si leur employeur en offre au personnel à temps plein.

L'écart salarial entre les sexes s'avère toujours un désavantage économique pour les femmes. Il existait en 2021 un écart de 8 800 \$ entre le revenu annuel médian des femmes et celui des hommes.⁵ Et l'écart se creuse davantage pour les femmes autochtones et les femmes racisées

³ Statistique Canada. (2022) Qualité de l'emploi au Canada : Les personnes cumulant des emplois, 1976 à 2021

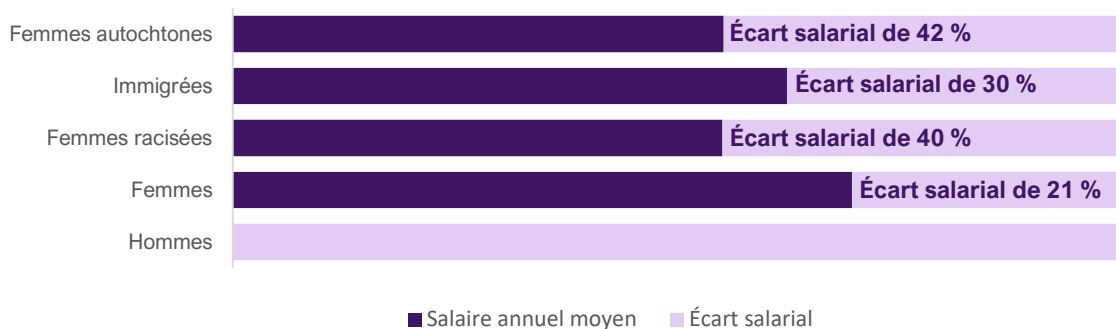
⁴ Emplois NB. (2022). Rapport sur le salaire minimum.

⁵ 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



au Nouveau-Brunswick⁶. 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.

3. Quelle incidence l'obligation d'un congé de maladie rémunéré aurait-elle sur les employeurs?

Bien que les congés de maladie payés posent parfois certains défis aux employeurs, ils présentent également les avantages suivants, qui sont souvent négligés.

Réduction des barrières à la pleine participation des femmes au marché du travail

Étant donné que les secteurs d'emploi à prédominance féminine du secteur privé sont les moins enclins à accorder des congés de maladie payés, les femmes profiteraient davantage de ces congés. Par conséquent, en assurant des conditions de travail plus équitables dans ces secteurs d'emploi, on éliminerait un obstacle à la pleine participation des femmes à la population active. Cela survient à un moment où les employeurs au Nouveau-Brunswick ont de la difficulté à recruter et à retenir suffisamment de personnel qualifié. En effet, la pénurie de main-d'œuvre est importante dans les secteurs d'emploi à prédominance féminine.⁷

Bien que la disparité salariale entre hommes et femmes s'atténue, les Néo-Brunswickoises gagnent toujours 2,34 \$ l'heure de moins que les hommes,⁸ et leur taux de participation est le deuxième plus faible au pays (54,1 %).⁹ Il est de l'intérêt des employeurs et de la province de maximiser la participation de la moitié de sa population. Selon une étude menée en 2017, si la

⁶ Données connexes, [Recensement de 2016 \(Nouveau-Brunswick\)](#)

⁷ Statistique Canada. (2017).

⁸ Statistique Canada. Tableau 14-10-0064-01 [Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles](#)

⁹ Statistique Canada. Tableau 14-10-0327-02 [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le sexe, données annuelles](#)

participation des femmes avait augmenté, entre 2016 et 2026 le PIB provincial aurait pu grimper de 3 à 4 %. Le meilleur moyen pour atteindre cet objectif, c'est d'assurer des salaires équitables, mais aussi des conditions de travail justes – et ce, d'autant plus dans les secteurs d'emploi à prédominance féminine.

Réduction des coûts

Les employeurs ont du mal à retenir leur personnel, car les gens cherchent un autre emploi qui leur offre de meilleurs salaires et de meilleurs bénéfices. Une enquête menée par The Harris Poll en 2022 a révélé que plus d'un tiers des entreprises canadiennes ont constaté une augmentation du taux de roulement du personnel par rapport à l'année précédente, ce qui constitue une tendance à la hausse.¹⁰ La cause principale ? Dans 35% des cas, une meilleure rémunération ou des bénéfices offerts ailleurs. Les coûts liés au roulement du personnel peuvent s'élever à plus de 41 000 \$ par année en raison des coûts de réembauche, de la perte de productivité, etc.¹¹ Les congés de maladie rémunérés réduiraient ce roulement de personnel, en particulier pour le personnel atteint d'une maladie soudaine et les mères de famille.¹²

Les coûts associés aux congés de maladie payés comprennent également les coûts liés à la perte de productivité. S'ils sont confrontés à une perte de salaire, certains individus risquent de choisir de travailler alors qu'ils sont malades. Cela réduit leur productivité de 20 % en moyenne.¹³ On estime que ce phénomène, connu sous le nom de présentéisme, combiné avec l'absentéisme, engendre un coût annuel d'environ 645 millions de dollars par an.¹⁴

Offrir aux membres du personnel un congé de maladie payé leur permettrait de rester chez eux lorsqu'ils sont malades et de se soigner convenablement pour récupérer complètement au lieu d'aggraver leur état de santé et de prolonger la durée de leur maladie. Et ce, sans subir de perte de salaire.

Des lieux de travail plus sûrs et plus sains pour toutes

La conséquence principale de ne pas offrir de congés de maladie payés est le choix des membres du personnel de travailler alors qu'ils sont malades. Un rapport publié en 2022 a révélé que les personnes qui ne disposent pas de congés de maladie payés sont 1,5 fois plus nombreuses à travailler alors qu'elles sont atteintes d'une maladie contagieuse.¹⁵

Ce phénomène a été observé de façon flagrante pendant la pandémie, surtout dans le secteur des soins communautaires. Les travailleuses 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

¹⁰ Express Employment Professionals. (2022). [Employee Turnover Costly and Growing Problem for Canadian Businesses.](#)

¹¹ Ibid.

¹² Hill, H. D. (2013). [Paid Sick Leave and Job Stability.](#)

¹³ Ibid.

¹⁴ Manulife. (2023). [2022 Wellness Report.](#)

¹⁵ National Partnership for Women & Families. (novembre 2022). [Paid Sick Days Improve Public Health](#)

pandémie, nous avons constaté qu'en raison de l'absence de congés de maladie payés, les milieux de travail se sont avérés malsains; une partie du 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.

En accordant un congé, l'employeur empêcherait la propagation de la maladie, protégeant ainsi son personnel et la population en général. Ainsi, les lieux de travail restent plus sains et le personnel, plus productifs. Cela est d'autant plus évident dans les emplois exposés au public, ou ceux qui traitent avec des populations vulnérables, comme les soins communautaires et les services.

Stratégie de rétention de la main d'œuvre

Offrir des congés de maladie payés permettrait aux employeurs d'atténuer les inquiétudes du personnel quant à la perte de revenus en cas d'absence d'une journée de travail. De plus, en se souciant du bien-être de leurs employées et employés, les employeurs montrent qu'ils les valorisent, augmentent leur moral et augmentent leur loyauté envers l'entreprise.

Cette mesure revêt une importance particulière à un moment où le recrutement et la rétention du personnel sont des défis pour les employeurs. Le taux de chômage au Nouveau Brunswick est au-dessus de la moyenne nationale (6,4 % en novembre)¹⁶, mais le nombre de postes vacants est toujours en hausse (14 885 au 2e trimestre en 2023)¹⁷. La crise de la main-d'œuvre n'est pas alimentée par une pénurie de personnes prêtes à travailler, mais plutôt par une pénurie de personnes prêtes à travailler *pour des salaires précaires et des pauvres conditions de travail*.

Comme le Nouveau-Brunswick cherchera à combler des dizaines de milliers de postes dans les dix prochaines années, les employeurs auront de plus en plus de difficulté à recruter et à fidéliser les talents¹⁸. On s'en doute, la pénurie de main-d'œuvre est importante dans les secteurs d'emploi à prédominance féminine, comme le commerce de détail, les soins communautaires ainsi que l'hébergement et la restauration.¹⁹

4. Quelle incidence l'obligation d'un congé de maladie rémunéré aurait-elle sur les employés?

Nous examinerons dans quelle mesure les journées de maladie rémunérées profiteraient aux employées, soit les femmes sur le marché du travail au Nouveau-Brunswick.

¹⁶ Statistique Canada. Tableau 14-10-0287-03 [Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées](#)

¹⁷ Statistique Canada. Tableau : 14-10-0325-01. [Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire offert selon les provinces et territoires, données trimestrielles non désaisonnalisées.](#)

¹⁸ Travail NB. (2018). [Nouveau-Brunswick Perspectives du marché du travail 2018-2027.](#)

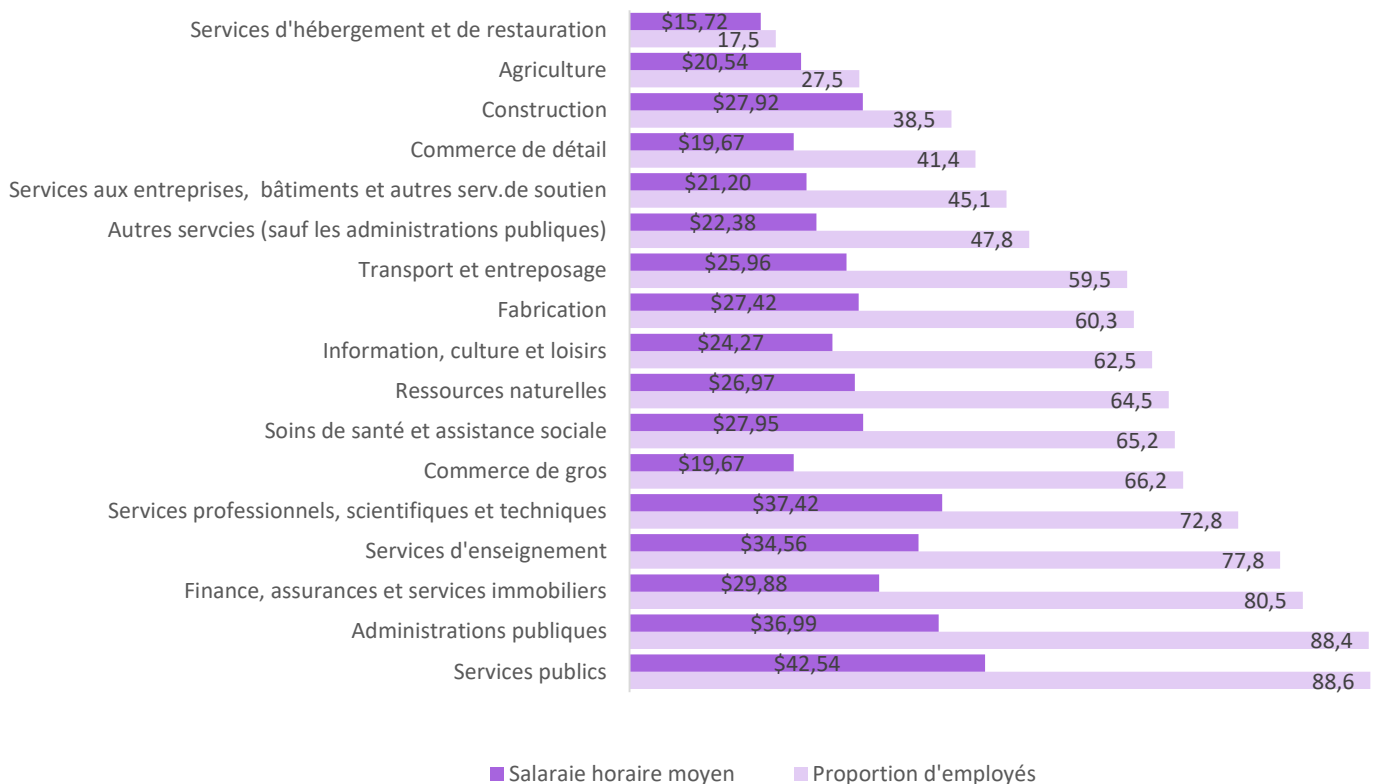
¹⁹ Statistique Canada. (2017). CANSIM, [Tableau 282-0072 – Enquête sur la population active \(EPA\), estimations du salaire des employés selon le genre de travail.](#)

Les secteurs à risque

Un congé de maladie payé de 10 jours serait 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 année²⁰. 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 femmes Noires, autochtones, racisées et vivant avec handicap²¹. 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.²²

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



²⁰ Decent Work and Health Network. (2020). [Before it's too late: How to close the paid sick days gap during COVID-19 and beyond.](#)

²¹ Sethi, B. (2020). [Personal Support Workers are the Backbone of Health Care but the Bottom of the Power Structure.](#)

²² Moyser, M. (2017). [Women and Paid Work.](#)

De plus, la proportion des Canadiennes occupant ces emplois est toujours en hausse. Selon une étude de Statistique Canada (2017), elle est passée de 35,4 % en 1976 à 59,6 % en 2015²³. 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 payés²⁴.

Soins communautaires

Les soins communautaires sont l'un des principaux secteurs qui emploient des femmes au Nouveau-Brunswick : 95 % d'une main d'œuvre de 11 000 sont des femmes et leurs emplois ont longtemps été sous-valorisés et sous-payés. Des évaluations d'équité salariale ont révélé des écarts salariaux entre les salaires actuels et les salaires équitables allant de 7 \$ et 10 \$ l'heure²⁵. 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 souvent elles-mêmes rendues vulnérables par leur faible salaire et la difficulté d'accès à des congés de maladie payés.

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 à une population vulnérable.

Prestation de soins non rémunérés

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 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 apportaient aux femmes plus de stabilité et de sécurité, leur employeur de son côté en

²³ Statistique Canada. (2017). CANSIM, [Tableau 282-0072 – Enquête sur la population active \(EPA\), estimations du salaire des employés selon le genre de travail](#). X2

²⁴ Statistique Canada. [Tableau 14-10-0064-01 – Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles](#).

²⁵ 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](#).

retirerait 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.

5. Existe-t-il d'autres options que le gouvernement devrait envisager?

Afin de rendre les congés de maladie (payés ou non) réellement accessibles, il faudrait également interdire l'exigence d'une note du médecin pour les congés de 10 jours ou moins. En effet, si une personne n'a besoin que de quelques jours de récupération pour une grippe ou une infection COVID par exemple, chercher une note du médecin l'empêche d'avoir le repos nécessaire et augmente les risques de contaminer d'autres personnes. De plus, il est très difficile d'obtenir un rendez-vous rapide avec un médecin et cela met une pression indue sur un système de santé déjà trop sollicité.