



Pour une société juste et équitable pour les femmes

Consultation pré-budgétaire 2024

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 2024-2025.

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick regroupe 100 organismes et près de 700 individus. Elle 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.

Avec des surplus successifs, 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. le maintien de l'équité salariale dans le secteur public;
2. l'équité salariale dans le secteur privé;
3. les soins de longue durée;
4. les municipalités;
5. le système de garde à l'enfance;
6. le salaire minimum;
7. le système fiscal; et
8. l'analyse inclusive selon le genre.

Ces enjeux touchent plusieurs déterminants de la santé, notamment le revenu et le statut social, l'emploi et les conditions de travail, l'éducation, le soutien social, le genre et la race. En d'autres mots, nous pourrions réduire les pressions sur notre système de santé en agissant sur ces enjeux, et non seulement sur le système médical et hospitalier.

1. 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 occupés par des femmes avec celle des emplois traditionnellement ou majoritairement occupés par des hommes, 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, et conditions de travail.

Il y a maintenant près de 15 ans, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a adopté la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* qui s'applique au secteur public, soit les ministères, les systèmes hospitalier et scolaire, et les corporations de la Couronne. 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 sous-payés.

Cependant, certains groupes n'ont toujours pas réalisé l'équité salariale, soit les enseignants et les soins et services institutionnels de la partie 1 (SCFP), le Conseil de la recherche et de la productivité du Nouveau-Brunswick et Cannabis NB, selon le dernier rapport obtenu du Bureau de l'équité salariale.

De plus, 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 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 les plus brefs délais.

2. 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. Pourtant, la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* ne s'applique qu'au secteur public. Les municipalités et le secteur privé (organismes sans but lucratif, entreprises, secteur quasi-public, universités) ont été laissés pour compte. Cela représente 60,5 % des Néo-Brunswickoises sur le marché du travail (en excluant les travailleuses autonomes).¹ Elles sont encore surreprésentées dans des secteurs à prédominance féminine qui sont souvent sous-évalués et sous-payés, que ce soit les soins, le soutien administratif, les services sociaux, ou les ventes et services.

Malgré de plus hauts niveaux de scolarité (72,5 % des Néo-Brunswickoises âgées de 25 à 64 ans avaient suivi certaines études postsecondaires, contre 61,4 % des Néo-Brunswickois du même groupe d'âge)², les femmes gagnent un salaire horaire inférieur à celui des hommes (27,64 \$ versus 29,83 \$ en 2023, soit un écart de 7,4 %) ³. Soulignons que les femmes immigrantes et les femmes racisées sont surreprésentées dans les emplois à prédominance féminine sous-payés et ont un revenu annuel inférieur à celui des femmes non-racisées.

L'absence de législation pour le secteur privé est une situation injuste qui doit être corrigée. 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'expérience du Québec montre que suite à un exercice d'équité salariale, les travailleuses rapportent 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.⁴

De plus, l'équité salariale augmente 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 donc 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 privé⁵.

¹ Statistics Canada. [Table 14-10-0288-02 Employment by class of worker, monthly, seasonally adjusted \(x 1,000\)](#)

² Emplois NB. 2023. [Profil des hommes et des femmes dans la population active au Nouveau-Brunswick](#).

³ Statistique Canada. [Tableau 14-10-0064-01. Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles \(2023\)](#).

⁴ 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.

⁵ Société d'inclusion économique et sociale. *Rapport sur le revenu de subsistance et l'équité salariale 2018*.

Des avantages pour les employeurs

Les employeurs aussi tireraient leur compte d'une loi sur l'équité salariale. Cela assurerait des salaires concurrentiels pour les emplois traditionnellement ou majoritairement occupés par des femmes. C'est un puissant outil de gestion des ressources humaines qui peut appuyer les stratégies de recrutement et de rétention du personnel des employeurs.

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.⁶

Nous reconnaissons que les coûts du processus d'équité salariale préoccupent certains petits et moyens employeurs. Ces coûts seraient grandement réduits par l'offre d'outils, de formation et d'information aux employeurs et employés par le Bureau de l'équité salariale. Ce serait l'occasion pour plusieurs employeurs du Nouveau-Brunswick de moderniser leur système de rémunération et d'améliorer le recrutement et la rétention de personnel.

Des avantages pour l'économie

Il va sans dire que l'augmentation du pouvoir d'achat des personnes qui occupent des emplois traditionnellement ou majoritairement occupés par des femmes représenterait des retombées économiques non négligeables pour l'économie locale. Les personnes qui ont un faible revenu dépenseraient probablement leur revenu supplémentaire localement.

Le Forum économique mondial souligne qu'il y a une forte corrélation entre l'écart entre les genres dans un pays et sa performance économique.⁷ La participation des femmes joue un rôle important dans l'économie. Toutefois, c'est lorsque cette participation est équitable que l'on en retire le plus de bienfait. Selon la revue *The Economist*, 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.⁸

Avec le manque de main d'œuvre qui perdure, 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 s'établissent 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.

⁶ 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.

⁷ Forum économique mondial, *The Global Gender Gap Report 2020*.

⁸ *Women in the workforce: the importance of sex*. 2006. *The Economist*.

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.

Des avantages à faible coût pour le gouvernement

Pour le gouvernement, les seuls coûts d'une loi sur l'équité salariale seraient liés au fonctionnement de l'organisme indépendant responsable de sa mise en œuvre et de sa surveillance. En étendant les pouvoirs du Bureau de l'équité salariale créé par la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* et en le rendant indépendant, nous estimons que les coûts additionnels à son budget opérationnel actuel seraient de 500 000 à 600 000 \$⁹ par année pendant les premières années de la mise en œuvre de la loi.

Ces coûts seront absorbés par l'augmentation des impôts personnels et des taxes de vente perçues par le gouvernement grâce aux ajustements salariaux accordés aux emplois à prédominance féminine, au besoin. De plus, l'amélioration des revenus entraînera une diminution des coûts de santé – la situation économique étant un déterminant de la santé reconnu tel que mentionné en introduction.

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 ;**
- **ajoute des ressources au Bureau de l'équité salariale pour qu'il puisse appuyer les employeurs dans leurs démarches d'équité salariale.**

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

Les soins de longue durée 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

⁹ À titre de référence, la Commission de l'équité salariale du Québec rapportait avoir dépensé un total 8 302 200 \$ dans son rapport de gestion de 2014-2015. Cela représente environ 1\$ par habitant. Nous avons estimé le coût total d'un organisme indépendant sur une base de prorata, en prenant en compte le budget actuel du Bureau de l'équité salariale qui veille déjà à la mise en œuvre de la Loi de 2009 sur l'équité salariale. Le rapport de 2014-2015 était le dernier rapport de la Commission avant son amalgamation au sein de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Avec le temps, les coûts devraient diminuer, comme en témoigne le budget de 2022-2023 de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario (3 300 000 \$), selon le [ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences](#) de l'Ontario.

connaît déjà des pressions considérables.¹⁰ 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 encore insuffisants. La crise subsiste, et empirera sans doute, si les salaires n'atteignent pas l'équité salariale.

Il faut agir maintenant. 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 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 (2023)

	Soins à domicile	Foyers de soins spéciaux	Résidences communautaires	Soutien à la famille	Programmes et services de soutien et l'emploi	Maison de transition pour femmes fuyant la violence
Résidences et agences	48	364	85	39	38	14
Bénéficiaires	6067	6338	603	1633	1273	1100
Membres du personnel	4200	4500	1000	1100	450	170

¹⁰ NB Coalition for Seniors. 2024. [Nursing Home Waitlist January 2024](#).

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 1). 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, publiés respectivement en 2020 et 2021, détaillent le processus suivi et les résultats obtenus.¹¹ Ils recommandaient alors un plan de cinq ans pour atteindre l'équité salariale. Cela nous aurait menés à 2025-2026. La Coalition a indexé les salaires équitables calculés suite à ses évaluations afin de refléter l'augmentation du coût de la vie (tableau 2).

Nous saluons les investissements gouvernementaux des dernières années. Ils ont permis d'atteindre des salaires de 19 \$ à 20 \$ l'heure en 2023-2024. 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 5,89 \$ à 10,10 \$ l'heure. De plus, la décision de ne verser qu'un dollar d'augmentation aux travailleuses de résidences communautaires, soins à la famille et ESSP, comparativement à 2 \$ ou 2,50 \$ pour les autres services, a créé une iniquité supplémentaire à l'intérieur du secteur.

Il faut assurer l'équité salariale plus rapidement. Avec ses surplus budgétaires répétitifs, il est clair que le gouvernement pourrait atteindre cet objectif dès cette année.

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.

Ces investissements seront profitables à long terme. 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.

¹¹ 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"

Tableau 2. Salaires actuels et salaires équitables indexés pour 7 services de soins au N.-B. (2020-24)

Professions de soins	2023-2024 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	2024 Salaires équitables indexés à 3,6 % selon l'IPC de 2023 ¹²
Personnel de foyers de soins spéciaux	19,00 \$	N.A.	22,44 \$	23,29 \$	24,99 \$	25,89 \$
Personnel de soins à domicile	20,00 \$	21,97 \$	22,44 \$	23,29 \$	24,99 \$	25,89 \$
Personnel de soutien à la famille (adultes)	19,80 \$	N.A.	24,60 \$	25,54 \$	27,40 \$	28,39 \$
Personnel des agences de Programme et services de soutien et l'emploi (PSSE)	19,80 \$	N.A.	24,60 \$	25,54 \$	27,40 \$	28,39 \$
Intervenantes d'urgence dans les maisons de transition	N.A.	25,13 \$	25,67 \$	26,64 \$	28,58 \$	29,61 \$
Personnel de résidences communautaires	19,80 \$	25,25 \$	25,79 \$	26,77 \$	28,72 \$	29,75 \$
Personnel de soutien à la famille (enfants)	19,80 \$	N.A.	25,91 \$	26,90 \$	28,86 \$	29,90 \$
<i>Préposé à l'entretien</i>		16,40 \$	16,75 \$	17,39 \$	18,65 \$	19,32 \$
<i>Contremaître</i>		27,33 \$	27,92 \$	28,98 \$	31,10 \$	32,22 \$

Nous recommandons que le gouvernement :

- assure l'équité salariale dans l'ensemble du secteur des soins communautaires d'ici 2026 ;
- développe des échelles salariales prenant en compte l'équité salariale ;
- indexe annuellement ces échelles de salaires selon l'indice des prix à la consommation ;
- mène 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.

¹² Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé

4. L'équité salariale dans les municipalités

Le Nouveau-Brunswick a récemment complété sa plus importante réforme de la gouvernance locale depuis 1967. La province est passée de 104 à 77 gouvernements locaux et de 236 à 12 districts ruraux. Les fusions entraînent en vigueur le 1er janvier 2023.

Avec les fusions, le personnel de différentes entités se retrouve sous un même employeur. Les divergences entre les systèmes de rémunération ont vite été mises en lumière. Il est nécessaire que les nouvelles entités locales fassent l'appariement des emplois et harmonisent leurs systèmes de rémunération. Nos recherches nous permettent d'affirmer que les municipalités sont confrontées à des inégalités salariales et à un besoin pressant de solutions.

C'est une occasion unique d'entamer des évaluations d'emplois, afin d'assurer l'équité salariale. Trop souvent, dans les municipalités, les emplois administratifs, où se concentrent les femmes, sont sous-valorisés et sous-payés comparativement aux emplois manuels extérieurs, souvent occupés par des hommes. Il importe d'agir rapidement afin que les nouveaux systèmes de rémunération soient équitables dès leur introduction. Cela établira un bon climat de travail dès le début.

Il faut commencer par appairer les emplois, puis faire un exercice d'équité interne (comparant tous les emplois entre eux pour ajuster les salaires selon leur valeur) suivi d'un exercice d'équité salariale pour déceler les préjugés sexistes qui auraient influencé les perceptions et les salaires.

Comme mentionné, la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* ne couvre pas les municipalités, mais le département d'Égalité des femmes a déjà développé un outil d'évaluation des emplois adapté à la réalité des municipalités. De plus, nos discussions avec les associations municipales nous indiquent qu'il y a un vif intérêt à développer un système de rémunération moderne et équitable.

Cependant, les municipalités sont aux prises avec plusieurs enjeux et ont peu de ressources à consacrer à des exercices d'équité interne et d'équité salariale. Nous croyons qu'il est à l'avantage du gouvernement de les appuyer par l'extension du fonds de transition mis à la disposition des municipalités pour faire ces exercices et ainsi, établir les bases d'un système de rémunération cohérent, juste et équitable tout en assurant des relations de travail harmonieuses dans les nouvelles entités.

Nous recommandons que le gouvernement :

- **fournisse aux municipalités un fond de transition assigné à des exercices d'équité interne et d'équité salariale.**

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 l'économie sociale. 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.

En effet, le gouvernement a reconnu que les salaires sont un « facteur clé dans le recrutement et le maintien en poste des éducateurs de la petite enfance ». ¹³ À la suite des récentes augmentations salariales, le taux de roulement dans le secteur a diminué, passant de 50,1 % en 2021 à 26,7 % en 2022. 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.

Cependant, 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 et les salaires. 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

¹³ Éducation et Développement de la petite enfance. Mars 2023. [RÉVISÉ / Une somme de 20,8 millions \\$ pour soutenir les services de garderie éducatifs](#)

de service là où sont les besoins, lorsque les services sont offerts par le secteur public ou sans but lucratif.

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

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 2023 le salaire de subsistance était

de 21,65 \$ l'heure à Bathurst, 22,75 \$ à Moncton, 23,35 \$ l'heure à Saint John, et 24,50 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.**

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.

¹⁴ Human Development Council. 2023. [Les revenus de subsistance au Nouveau-Brunswick en 2023](#).

¹⁵ Toby Sanger and Erika Beauchesne. 2020. [It's time to tax extreme wealth inequality](#). Canadians for Tax Fairness.

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 2021, le revenu annuel médian des femmes était de 34 700 \$ et celui des hommes de 43 500 \$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, investir dans l'infrastructure sociale et assurer un salaire équitable pour toutes et tous en priorité plutôt que de réduire l'impôt payé par les mieux nantis.

Nous croyons que le gouvernement a fait fausse route avec sa décision de 2002 de diminuer les impôts des particuliers les plus riches, grâce à la réduction du 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 % à 19,5 %. 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 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.

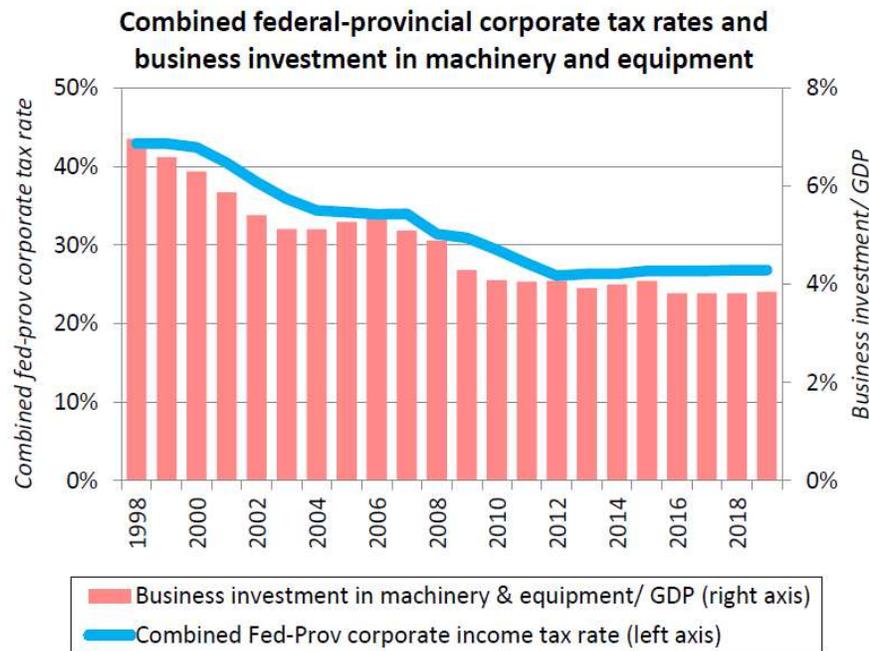
Nous croyons aussi qu'il ne faut pas réduire les impôts et les taxes corporatives en espérant stimuler les investissements. En effet, une étude par l'organisme Canadiens pour une fiscalité équitable montre que les investissements des entreprises canadiennes ont baissé constamment malgré les baisses d'impôts de 1998 à 2018 (figure 1).

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.

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.

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 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.

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

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 (AIG), 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 applaudissons la publication d'énoncés relatif aux effets spécifiques selon le genre depuis 2021. Il s'agit d'une importante étape. Cependant, il importe de faire une AIG à chaque étape du développement de politiques, programmes et budgets pour apporter des changements réels.

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.