

Mémoire présenté dans le cadre du processus d'engagement public de la Société d'inclusion économique et sociale

Renouvellement du plan
Ensemble pour vaincre la pauvreté

Avril 2024



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

Nous remercions la Société de l'inclusion économique et sociale de nous accorder cette occasion de présenter notre perspective sur les questions de la pauvreté et de l'inclusion économique et sociale dans la province.

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick regroupe plus de 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.

Les réussites obtenues dans le cadre du dernier plan au cours de ces cinq années méritent d'être mises à profit. Plutôt de réinventer la roue, nous proposons de suivre les recommandations émises au cours du processus précédent pour régler plusieurs enjeux d'iniquité entre les genres et entre différents groupes sociaux dans notre province, et de les mettre en œuvre. Et ce, en construisant une infrastructure sociale capable d'appuyer et de protéger nos communautés.

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

1. l'équité salariale dans le secteur privé;
2. le salaire minimum et le salaire de subsistance;
3. le secteur des soins de longue durée;
4. le système de garde à l'enfance;
5. les congés de maladie payés et non payés;
6. la transparence salariale;
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 et le soutien social. Il est également important d'examiner ces enjeux sous une perspective intersectionnelle de genre. Cela permettra de mieux comprendre les causes de ces inégalités et d'adopter des solutions de réduction de la pauvreté plus efficaces.

Légiférer l'équité salariale dans le secteur privé

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. Ces évaluations permettent de remédier à la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine, un facteur contribuant à l'écart salarial entre les genres.

Dans le cadre du plan **Ensemble pour vaincre la pauvreté 2014-2019**, la **Société d'inclusion économique et sociale (SIES)** a créé en avril 2017 le **Comité consultatif sur l'équité salariale et le revenu de subsistance**.

Des représentant.es des citoyens, des organismes à but non lucratif, des entreprises et du gouvernement ont évalué ces deux pistes de solution au phénomène des travailleurs et travailleuses pauvres. Leur mandat consistait à :

- envisager la création d'une législation exhaustive sur l'équité salariale,
- explorer le concept du revenu de subsistance.

Sur la question de l'équité salariale, le **Rapport sur le revenu de subsistance et l'équité salariale** du Comité consultatif recommande au gouvernement :

D'adopter une législation exhaustive sur l'équité salariale qui s'applique aux employés des secteurs public et privé.¹

Des recherches approfondies menées indépendamment par la Coalition et par le Comité de la SIES confirment que les évaluations d'équité salariale permettent de contrer la discrimination salariale fondée sur le genre. Si ces recherches étaient reprises, les conclusions seraient les mêmes : le Nouveau-Brunswick a besoin d'une loi sur l'équité salariale tant pour le secteur privé que public. En effet, la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* ne couvre que la fonction publique. Si le besoin d'une loi pour le secteur privé était important en 2017, il est d'autant plus pressant sept ans plus tard. Sans loi, le droit à l'équité salariale n'est toujours pas assuré pour l'ensemble des Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois.

Le secteur privé

Une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé assurerait que les personnes travaillant dans des emplois à prédominance féminine reçoivent des salaires équitables. À l'heure

¹ Société d'inclusion économique et sociale. (Novembre 2018). [Rapport sur le revenu de subsistance et l'équité salariale](#).

actuelle, plus de 60 % des femmes qui sont sur le marché du travail occupent des emplois dans le secteur privé.² 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.

L'écart salarial entre les sexes s'avère toujours un désavantage économique pour les femmes. 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)³, les femmes gagnent un salaire horaire inférieur à celui des hommes (27,64 \$ versus 29,83 \$ en 2023, soit un écart de 7,4 %) ⁴. De plus, il existait en 2021 un écart de 8 800 \$ entre le revenu annuel médian des femmes et celui des hommes.⁵ Des écarts au niveau des revenus annuels additionnels émergent lorsque l'on considère divers éléments socio-démographiques tels que les dimensions raciales.⁶

Tableau 1. Écart salarial et facteurs socio-démographiques



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.

Le Rapport sur le revenu de subsistance et l'équité salariale présente les avantages suivants à l'adoption d'une loi pour le secteur privé :

- Applicable à tous les employeurs, ce qui favorise davantage l'équité salariale pour toutes les employées du Nouveau-Brunswick.

² Statistics Canada. Table 14-10-0288-02 Employment by class of worker, monthly, seasonally adjusted (x 1,000)

³ Emplois NB. 2023. Profil des hommes et des femmes dans la population active au Nouveau-Brunswick.

⁴ Statistique Canada. Tableau 14-10-0064-01. Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles (2023).

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

⁶ Données connexes, Recensement de 2016 (Nouveau-Brunswick)

- Accroître le pouvoir d'achat des femmes, ce qui pourrait stimuler l'économie locale à long terme
- Protéger les droits de la personne des Néo-Brunswickois en garantissant un salaire égal aux travailleurs pour un travail de valeur égale
- Renforcer les pratiques de gestion des ressources humaines
- Contribuer à la rémunération équitable des employés non syndiqués, qui n'ont pas de représentants officiels.
- Améliorer le moral des employés et contribuer au recrutement et au maintien des employés.
- Contribuer à réduire l'écart salarial au Nouveau-Brunswick et à faire fonctionner l'économie autant pour les femmes que pour les hommes.

Nos recommandations :

- **Adopter une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé, incluant le secteur des soins de longue durée, les services de garde à l'enfance, les municipalités et les universités.**

Faire du salaire minimum un salaire de subsistance

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

Bien qu'une grande proportion de jeunes 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.⁷ Comme mentionné, 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.

Les salaires sont les plus bas et la pénurie de main-d'œuvre est importante dans les secteurs d'emploi à prédominance féminine. La majorité des personnes touchant le salaire minimum sont employées dans le commerce de détail (46,1 %) et dans les services d'hébergement et de restauration (23 %), deux secteurs à prédominance féminine. Ces emplois offrent souvent des heures de travail insuffisantes ainsi que peu ou aucun jour 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.

⁷ Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (Avril 2022). Nouveau-Brunswick - Rapport sur le salaire minimum.



Pour que tout le monde puisse profiter du marché du travail, il faut un changement systémique : il faut au moins un salaire minimum qui permette aux individus et aux familles de couvrir leurs besoins de base et de vivre dignement.

La Coalition recommande que le salaire minimum soit déterminé en utilisant le salaire de subsistance comme guide. Selon un rapport du [Human Development Council](#) en novembre 2023, le taux de salaire pour les centres urbains du Nouveau-Brunswick sont les suivants : 24,50 \$ à Fredericton, 23,35 \$ à Saint John, 22,75 \$ à Moncton et 21,65 \$ à Bathurst.⁸ Cela représente un écart moyen de 4,70 \$ par rapport au salaire minimum actuel de 15,30 \$ l'heure. Les futures augmentations du salaire minimum devraient viser à combler cet écart.

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

En juillet 2022, le Conseil économique des provinces de l'Atlantique (CÉPA) a révélé que quatre personnes sur dix au Nouveau-Brunswick gagnent un salaire insuffisant pour couvrir les dépenses telles que la nourriture, le logement, le transport, la garde d'enfants, les soins de santé, etc.⁹ Un salaire de subsistance permettrait aux ménages de couvrir ces dépenses, ainsi qu'assurer une qualité de vie décente.

Selon le rapport sur le revenu de subsistance de la SIES, un emploi à temps plein qui assurerait un revenu de subsistance offrirait les avantages suivants¹⁰ :

- 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

Nos recommandations :

- **Établir le salaire minimum selon la moyenne du revenu de subsistance pour les centres urbains du Nouveau-Brunswick, puis l'indexer annuellement.**

⁸ Human Development Council. (2023). [Les revenus de subsistance au Nouveau-Brunswick 2023](#).

⁹ CÉPA. (Juillet 2022). [Should Everyone Earn at Least a Living Wage?](#)

¹⁰ Société d'inclusion économique et sociale. (Novembre 2018). [Rapport sur le revenu de subsistance et l'équité salariale](#).



Investir dans le salaire du personnel de soins de longue durée

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 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 encore insuffisants. La crise subsiste.

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.

Les plus de 11,000 personnes qui composent la main d'œuvre du secteur des soins communautaires au Nouveau-Brunswick sont majoritairement des femmes. 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.¹² 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 19,40 \$ à 22,80 \$ l'heure en 2024-2025. Cependant, ces salaires ne

¹¹ NB Coalition for Seniors. 2024. [Nursing Home Waitlist January 2024](#).

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"



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 5 \$ à 8 \$ l'heure. 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.

Tableau 2. Investissements dans les salaires de soins

Services de soins	Professions	2024-2025 Augmentations salariales	2024-2025 Nouveaux salaires	2024 Salaires équitables indexés	Valeur des emplois
Foyers de soins spéciaux	Préposé·es aux services de soins à la personne	0,40 \$/heure (2 %)	19,40 \$	25,89 \$	570
Soins à domicile			20,40 \$	25,89 \$	570
Résidences communautaires	Conseiller·ères en services communautaires	2,25 \$/heure	22,05 \$	29,75 \$	677
Soutien à la famille (adultes)			22,05 \$	28,39 \$	639
Soutien à la famille (enfants)			22,05 \$	29,90 \$	681
Programme et services de soutien et l'emploi (PSSE)			21,89 \$	28,39 \$	639
Foyers de groupe		2,00 \$/heure	22,80 \$	Inconnu	Inconnu

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.

Nos recommandations :

- Assurer l'équité salariale dans l'ensemble du secteur des soins communautaires d'ici 2026 ;
- Développer des échelles salariales prenant en compte l'équité salariale et les indexer annuellement selon l'indice des prix à la consommation ;
- Mener 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 ;
- Prévoir d'assurer le maintien de l'équité salariale dans le secteur des soins communautaires à tous les cinq ans.

- **Adopter des mesures pour assurer que les personnes vulnérables aient accès au niveau de soins adéquat pour leur condition.**

Adopter un système universel de services de garde

Les services de garde à l'enfance contribuent également à l'infrastructure de la province, à l'économie sociale, ainsi qu'à la pleine inclusion des femmes à la vie politique, économique et sociale. Les études montrent que les services de garde éducatifs contribuent positivement au développement de l'enfant, apportent des retombées économiques importantes et améliorent les chances de réussite sociale des enfants de milieux plus démunis.

Des services de garde accessibles et abordables permettraient aux femmes de travailler à l'extérieur du foyer ou de poursuivre des études, ou de formation professionnelle, et constituent en soi des emplois de qualité pour les femmes, en particulier en région rurale. Qui permettraient d'intégrer pleinement les enfants et les parents porteurs d'un handicap, de prévoir des dispositions pour les personnes occupant des emplois précaires et atypiques, et de concevoir des services qui reflètent et respectent la diversité.

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.

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.

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 éducatrices 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.

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



Au Nouveau-Brunswick, la majorité des services sont présentement offerts par le secteur privé. 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 que le développement de nouvelles places se fasse 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. 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.

Nos recommandations :

- **Effectuer un exercice d'équité salariale pour l'ensemble des emplois dans le secteur de la petite enfance;**
- **Augmenter 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;**
- **Poursuivre 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.;**
- **Favoriser le développement des nouvelles places dans le secteur public ou sans but lucratif, mais contribue au financement des places actuelles peu importe le secteur.**

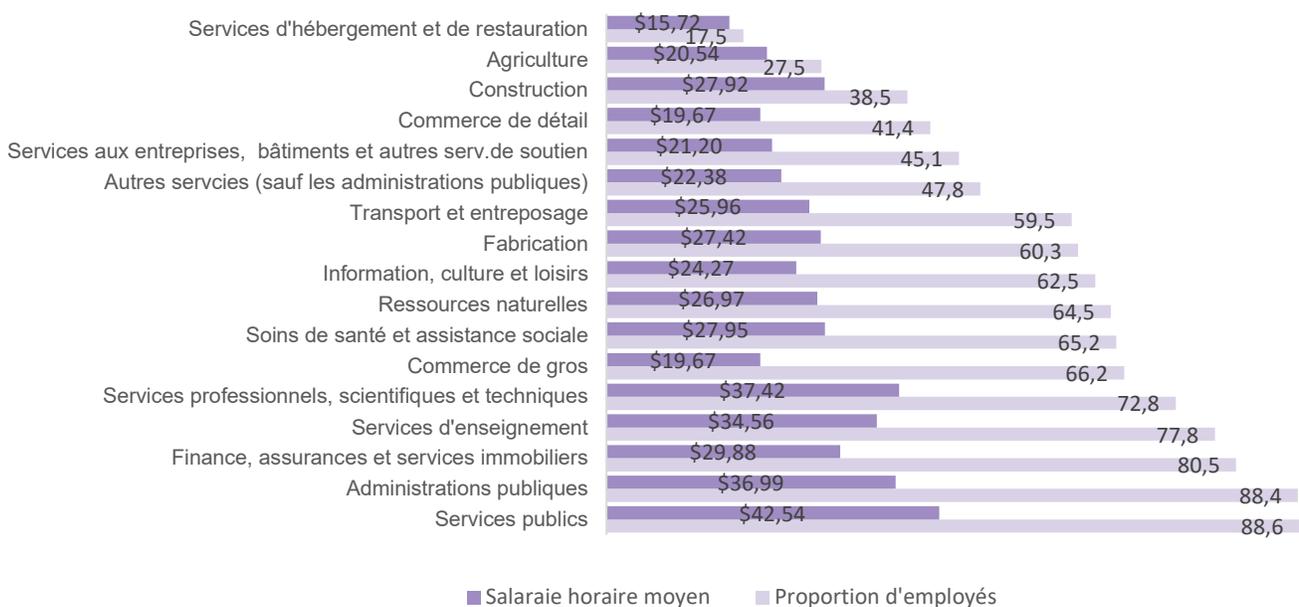
Offrir des congés de maladie payés et non payés

Congés de maladie payés

Les congés de maladie payés représentent un pilier essentiel pour la réduction du taux de pauvreté au Nouveau-Brunswick, particulièrement chez les femmes. 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.

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, 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.¹⁴

Tableau 3. Salaire horaire des employés (N.-B., 2022) vs Proportion des employés ayant droit à des congés de maladie payés (Canada, 2021)



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 année¹⁵. Ces personnes 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 handicap.¹⁶

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

¹⁴ Statistique Canada. (2017). CANSIM, [Tableau 282-0072 – Enquête sur la population active \(EPA\), estimations du salaire des employés selon le genre de travail.](#)

¹⁵ Decent Work and Health Network. (2020). [Before it's too late: How to close the paid sick days gap during COVID-19 and beyond.](#)

¹⁶ Sethi, B. (2020). [Personal Support Workers are the Backbone of Health Care but the Bottom of the Power Structure.](#)

2015¹⁷. 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 %.

On retrouve la même tendance 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 payés.¹⁸

Rappelons que les Néo-Brunswickoises représentent la majorité des salariés qui gagnent le salaire minimum et de ceux qui cumulent plusieurs emplois.¹⁹ Elles sont deux fois plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiel.²⁰ Il est encore moins probable qu'elles aient accès à un congé de maladie payé, même si leur employeur en offre au personnel à temps plein.

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 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.

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

¹⁷ Statistique Canada. (2017). CANSIM, [Tableau 282-0072 – Enquête sur la population active \(EPA\), estimations du salaire des employés selon le genre de travail](#). X2

¹⁸ Statistique Canada. [Tableau 14-10-0064-01 – Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles](#).

¹⁹ Statistique Canada. (2022) [Qualité de l'emploi au Canada : Les personnes cumulant des emplois, 1976 à 2021](#).

²⁰ Emplois NB. (2022). [Rapport sur le salaire minimum](#).



très difficile d'obtenir un rendez-vous rapide avec un médecin et cela met une pression induite sur un système de santé déjà trop sollicité.

Congés de maladie non payés

La Loi sur les normes d'emplois 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 offertes 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.

Nos recommandations :

- Ajouter 10 jours de congé de maladie rémunérés par an à la Loi sur les normes d'emploi
- Interdire l'exigence d'une note du médecin pour les congés de 10 jours ou moins
- Augmenter la durée des congés de maladie non rémunérés à 26 semaines par an

Assurer la transparence salariale

La transparence salariale met fin à la culture du secret entourant les salaires. Elle contribue à prévenir et à exposer les écarts salariaux sans fondement qui existent entre les personnes faisant le même travail ou un travail de valeur égale. De plus, elle permet au personnel d'une entreprise d'obtenir les données sur les salaires qui les aideront à dégager et à prouver une discrimination potentielle fondée sur le genre. L'employeur a ainsi des comptes à rendre sur la discrimination salariale qui persiste et touche les femmes et les groupes minoritaires.

Des normes sociales bien enracinées concernant l'argent et le revenu personnel ont favorisé une culture du secret entourant les salaires. Bien que la *Loi sur les droits de la personne* et la *Loi sur les normes du travail* garantissent la parité salariale (à travail égal, salaire égal sans distinction de genre, de race ou d'orientation sexuelle), il est pratiquement impossible pour les personnes salariées de vérifier si leur employeur respecte la loi sans obtenir les données sur les salaires.

L'adhésion au principe de la transparence salariale gagne du terrain au Canada et à l'étranger. En effet, plus de **25 % de la main-d'œuvre américaine** est couverte par une loi sur la transparence salariale; le Parlement européen s'est doté d'une **Directive sur la transparence des rémunérations**; et d'autres États comme Israël et l'Islande ont adopté des lois semblables. Ici, au fédéral, la transparence salariale est intégrée depuis juin 2022 au Règlement sur l'équité salariale en matière

d'emploi, et quatre provinces ont déjà adopté une telle loi, y compris deux provinces de l'Atlantique.

L'adoption d'une loi sur la transparence salariale, c'est franchir un cap décisif vers la résolution de l'iniquité et de l'injustice salariales. De fait, la loi contribue à dissiper les doutes qui existent sur l'équité salariale entre les genres et à réduire les préjugés sexistes ancrés dans les mécanismes de rémunération. En étant mieux informées sur les salaires offerts par leur employeur, les personnes employées retrouvent une autonomie et peuvent lui demander d'expliquer les écarts salariaux.

La législation sur la transparence salariale peut prendre diverses formes comme l'adoption d'une loi distincte ou une modification de la *Loi sur les normes d'emploi*. Nous recommandons un modèle de modification de cette dernière pour y intégrer des articles sur la transparence salariale.

La loi peut comprendre différentes dispositions. La Coalition pour l'équité salariale préconise les suivantes, que plusieurs États ont déjà adoptées :

- » interdire l'employeur d'empêcher les salariées de discuter de leur rémunération avec d'autres membres du personnel ou d'autres agences;
- » obliger l'employeur à inclure dans les offres d'emplois la fourchette salariale – le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé;
- » interdire l'employeur de s'enquérir du salaire antérieur d'une personne;
- » obliger l'employeur à présenter un rapport annuel sur l'écart salarial dans son organisation.

Le Nouveau-Brunswick doit emboîter le pas. Pour demeurer compétitif, permettre aux employeurs d'attirer et de retenir son personnel, et empêcher les femmes de subir une discrimination salariale, le gouvernement provincial se doit d'adopter une loi sur la transparence salariale.

Une telle loi n'est pas seulement un moyen pour garantir la parité des salaires; elle met aussi en lumière les préjugés sexistes intrinsèques des mécanismes de paie et la sous-évaluation du travail que font surtout les femmes. Par ailleurs, elle favorise les changements d'attitude concernant le salaire de ces dernières, car elle sensibilise la population aux écarts salariaux structurels fondés sur le genre et stimule les débats sur les raisons de ces écarts.

Nos recommandations

- **Modifier la Loi sur les normes d'emploi pour inclure les dispositifs suivants :**
 - **interdire les employeurs d'empêcher les salariées de discuter de leur rémunération avec d'autres membres du personnel ou d'autres agences;**
 - **obliger les employeurs à inclure dans les offres d'emplois la fourchette salariale – le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé;**
 - **interdire les employeurs de s'enquérir du salaire antérieur d'une personne;**

- obliger les employeurs à présenter un rapport annuel sur l'écart salarial dans leur organisation

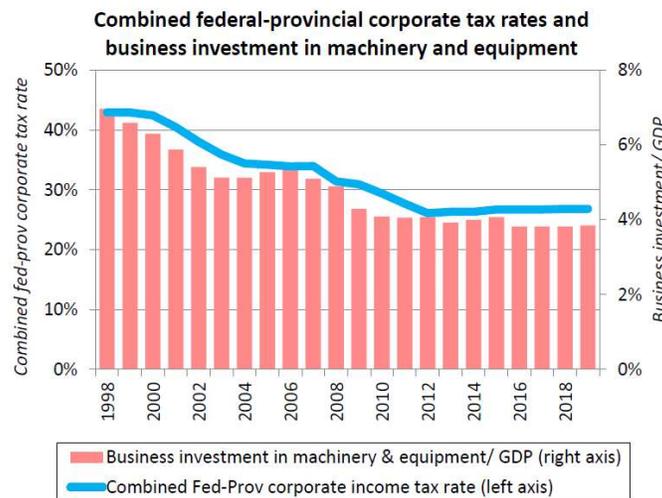
Rendre le système fiscal équitable

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 ²¹.

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 \$²².

Il ne faut surtout 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).

Tableau 4. 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.

²¹ Toby Sanger and Erika Beauchesne. 2020. It's time to tax extreme wealth inequality. Canadians for Tax Fairness.

²² 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.

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 bénéficiaires 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 ²³ ».

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.

Nos recommandations

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

Effectuer des analyses inclusives selon le genre

L'analyse inclusive selon le genre intersectionnelle (AIG), aussi appelée « analyse comparative selon le sexe plus (ACS+) », 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 différentes populations en fonction des facteurs identitaires comme le genre, l'âge, l'origine, le lieu de résidence, le statut socio-économique, le handicap ou la langue. C'est-à-dire, les expériences de discriminations vécues par une femme appartenant à une minorité raciale peut différer de celle des femmes blanches, ou bien à un homme appartenant à la même minorité. Ces individus qui se retrouvent à la croisée des oppressions sont confrontés à des obstacles et à des stéréotypes différents que d'autres, et ces réalités doivent être prises en considération lors d'élaboration des politiques publiques.

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

²³ Toby Singer. 2020. Corporate Income Tax Freedom Day. Canadians for Tax Fairness.



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 et s'assurer qu'ils concordent aux besoins, expériences et perspectives des personnes les plus marginalisées, incluant les femmes.

Cette analyse est essentielle à la construction d'espaces et de politiques publiques réellement inclusives, où les besoins des toutes sont pris en considération et dans lequel toutes se sentent libre de circuler et de s'épanouir. Nos infrastructures publiques, économiques et sociales ont été conçues en grande partie par et pour des hommes blancs. Allant de l'avant, il nous faut donc tenir compte des besoins et des perspectives des autres qui n'entrent peut-être pas dans ces "normes" si nous aspirons vraiment à construire une société équitable et inclusive.

Nous encourageons la Société d'inclusion économique et sociale à utiliser une AIG dans le développement de son prochain plan quinquennal.

Nos recommandations

- **Effectuer 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 ;**
- **Continuer à en rendre les résultats publics.**