

Investir dans l'équité

Mémoire présenté à l'occasion
des consultations prébudgétaires 2025-2026

Février 2025



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

Consultation prébudgétaire 2025-2026

Nous tenons à remercier l'honorable René Legacy, ministre des Finances, de nous donner l'occasion de présenter notre perspective sur le budget provincial. La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick – regroupement de plus de 100 organismes et de plus de 1000 personnes – milite pour le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale et à des conditions de travail équitables pour les femmes. Reconnaître la valeur bien réelle des emplois où les femmes sont habituellement en majorité, c'est faire un pas vers l'élimination des disparités salariales qui existent depuis des lustres.

Dans son programme électoral, le Parti libéral s'engage à consolider le tissu économique et social de notre province. En réponse à cette promesse, nous proposons d'un point de vue féministe des solutions concrètes et intersectionnelles conçues pour assurer que ces engagements se traduisent par des résultats tangibles pour tous les citoyens et citoyennes du Nouveau-Brunswick.

Nos recommandations, qui reflètent la perspective des femmes et des salariés qui travaillent dans les secteurs à prédominance féminine, donnent suite à l'engagement de la première ministre Holt à l'égard de la transparence et de la responsabilité. Nous avons tenu compte des obstacles abordés au cours de cette consultation et aligné nos propositions sur les priorités du gouvernement.

Nous ne souhaitons pas alourdir votre tâche. C'est pourquoi nos solutions comportent des politiques claires et réalisables pour répondre à vos priorités :

- **L'économie** – Investir dans les services publics et mettre en œuvre l'équité salariale dans le secteur privé et le secteur des soins
- **Le secteur de soins** – Investir dans le salaire des employé-es
- **L'éducation** – Améliorer les conditions de travail et le salaire des éducatrices et éducateurs de la petite enfance
- **Une vie abordable et le logement** – Financer entièrement les maisons de transition

Nous vous remercions de l'attention que vous accorderez à nos recommandations.

L'économie

Gestion responsable des finances

Équilibrer le budget chaque année de notre mandat

Si nous reconnaissons et respectons votre but d'équilibrer le budget, nous craignons toutefois que vous parveniez à cet équilibre au détriment d'investissements dont ont réellement besoin les infrastructures sociales et les services publics.

Le programme électoral du parti Libéral aborde ce sujet :

« Notre province regorge de personnes résilientes, créatives et compatissantes. Pourtant, un trop grand nombre d'entre elles sont aux prises avec la lourdeur d'un système défaillant qui les oblige à attendre trop longtemps pour obtenir des soins, un répit et les solutions dont elles ont besoin pour s'épanouir pleinement. Il est possible de changer les choses. »

Il est vrai qu'il faut élaborer des politiques ambitieuses pour relever les défis auxquels fait face la population du Nouveau-Brunswick, et le gouvernement a formulé plusieurs propositions qui peuvent aider à remédier à la situation. Nous aborderons le sujet plus loin.

Cependant, pour atteindre ces objectifs il faudra peut-être accorder temporairement la priorité à l'investissement plutôt qu'à l'équilibre budgétaire, surtout à la lumière de l'incertitude économique actuelle découlant des politiques américaines. **Le moment est propice pour améliorer les infrastructures économiques et sociales dans la province et ainsi assurer à long terme la stabilité et la prospérité.** Certaines mesures draconiennes peuvent donner lieu à un budget équilibré à court terme, mais elles risquent d'exacerber les difficultés qu'éprouvent les citoyens, citoyennes et familles, particulièrement ceux et celles qui comptent sur les services publics. Les plus vulnérables dans nos collectivités font souvent les frais de l'équilibre budgétaire. Au cours des années, les compressions budgétaires et le manque d'investissements ont miné l'accès aux services essentiels et leur qualité, y compris les garderies, les soins de santé et les soins de longue durée. De plus, dans certains secteurs névralgiques le salaire des employé-es stagne, ce qui met à rude épreuve la prestation des services et le bien-être de nos collectivités.

La population subit depuis longtemps les conséquences de compressions budgétaires et de sous investissements dans les services publics essentiels. Pour corriger ces problèmes, le gouvernement doit accorder la priorité à un investissement important dans nos citoyens et citoyennes et dans les services publics dont nous dépendons. Ce faisant, nous pouvons non seulement commencer à réparer et à consolider les systèmes qui soutiennent la population, mais aussi poser les bases d'un avenir plus résilient et prospère.



Répondre aux besoins de la main-d'œuvre

Échelonner la mise en œuvre de l'équité salariale dans le secteur privé et le secteur des soins, suivant un modèle semblable à ceux du Québec et de l'Ontario.

L'engagement qu'a pris le gouvernement de faire appliquer la loi sur l'équité salariale au secteur privé et au secteur des soins marque une étape importante dans l'histoire de la province; c'est la première fois qu'un gouvernement s'y engage. Pour assurer une mise en œuvre rapide et efficace, il faut faire appel à l'expertise du Bureau de l'équité salariale.

Le Bureau de l'équité salariale, établi en vertu de la *Loi sur l'équité salariale 2009*, surveille la mise en œuvre et le maintien de l'équité salariale dans le secteur public du Nouveau-Brunswick, y compris la fonction publique, les écoles, les hôpitaux et les sociétés d'État. En ce moment, le Bureau ne compte que l'équivalent d'une personne à temps plein – un effectif inadéquat pour faire respecter la promesse du gouvernement de mettre en œuvre l'équité salariale dans le secteur privé, promesse qu'il a réaffirmée dans le discours du Trône et quatre lettres de mandat.

Nous recommandons de majorer le budget du Bureau de l'équité salariale d'au moins 400 000 dollars pour augmenter ses ressources humaines et financières.

Un investissement dans le Bureau de l'équité salariale lui donnera les moyens de :

- **faire des recherches exhaustives** pour choisir et élaborer le modèle le plus efficace pour la province;
- **entamer de véritables consultations** avec les parties prenantes pour obtenir divers points de vue;
- **élaborer une loi efficace sur l'équité salariale** qui s'applique au secteur privé;
- **créer des outils et mettre des ressources à la disposition des employeurs et employé-es** pour les aider à évaluer et à assurer l'équité salariale dans leur organisation;
- **offrir des conseils** aux employeurs et employé-es prêts à mettre en œuvre l'équité salariale et les épauler dans leurs efforts.

Cette démarche en aval évitera les contestations judiciaires et les mesures correctives, qui peuvent s'avérer onéreuses. En renforçant le Bureau, le gouvernement donne suite à sa promesse électorale et aux mandats des ministres, et augmente ainsi sa crédibilité et la confiance de la population à son égard.

Un financement adéquat permet au gouvernement de respecter ses obligations législatives et de promouvoir une économie plus équitable et prospère, au bénéfice de tous et toutes.

Les soins de santé

Soins à domicile et soins de longue durée

- ▶ *S'assurer que tous les lits de foyers de soins existants sont accessibles en comblant les pénuries de personnel par un investissement dans les salaires des préposés aux soins et des aides-soignants, ce qui se traduira par une augmentation des heures de soins.*
- ▶ *Étudier et moderniser le processus et les normes d'allocation des soins à domicile, et investir dans l'augmentation des salaires des travailleurs en soins à domicile.*

La disponibilité des services dépend d'une main-d'œuvre stable et compétente, et le recrutement et la rétention des travailleuses et travailleurs reposent sur la qualité de ces emplois. Les priorités du gouvernement témoignent de ce fait. Néanmoins, les bas salaires et les mauvaises conditions de travail nuisent de plus en plus au recrutement et à la rétention, un problème qui ne peut que s'aggraver compte tenu de la population vieillissante et de la hausse de la demande. Par conséquent, des centaines de personnes âgées qui ne peuvent recevoir des soins à domicile ou dans des établissements de soins de longue durée sont forcées de vivre dans les hôpitaux, amplifiant les contraintes d'un système de santé déjà durement éprouvé. La meilleure façon d'améliorer l'accès aux soins de santé et de réduire les coûts à long terme, c'est d'assurer la solidité du secteur des soins et de sa main-d'œuvre.

Le secteur communautaire du Nouveau-Brunswick compte plus de 11 000 salarié·es, et la plupart sont des femmes. C'est également un secteur qui est sous-évalué et sous-payé depuis très longtemps. Pourtant, ces emplois exigent beaucoup de responsabilités, de compétences, d'efforts, et ce, souvent dans des conditions de travail difficiles.

Tableau 1. Le secteur des soins communautaires du N.-B. en chiffres (2023)

	Services à domicile	Foyers de soins spéciaux	Résidences communautaires	Services de soutien à la famille	Programmes d'emploi et de services de soutien
Employeurs	55	364	85	39	38
Clients	9 300	5 863	595	1 633	1 273
Effectif	4 200	4 500	1 000	1 100	400

Le gouvernement sait qu'il faut investir dans le salaire du personnel du secteur des soins et a promis d'adopter une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé, et explicitement dans les services de soins. Le secteur est bien positionné, car il a déjà entamé le processus d'équité

salariale. En effet, grâce à la collaboration des employé-es et des employeurs du secteur, la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick a réalisé l'évaluation des préposé-es aux services de soutien à la personne et des conseillères et conseillers en services communautaires dans six services du secteur¹.

Les évaluations ont conclu que les salaires équitables s'inscrivent dans une fourchette de **26,46 \$ à 30,56 \$ l'heure**, mais les salaires actuels sont beaucoup plus bas que ces taux horaires, soit de **19,38 \$ à 22,80 \$ en 2024-2025**, un écart de **6,00 \$ à 8,50 \$ l'heure**.

Tableau 2. Salaires actuels et équitables de 6 services de soins au N.-B. (2025)

Services	Postes	Salaires actuels 2024-2025	Salaires équitables indexés 2025	Écart	Valeur des postes
Foyers de soins spéciaux	Préposé-es aux services de soutien à la personne	19,38 \$	26,46 \$	7,08 \$	570
Soins à domicile		20,40 \$	26,46 \$	6,06 \$	570
Résidences communautaires	Conseillères et conseillers en services communautaires	22,05 \$	30,40 \$	8,35 \$	677
Soutien à la famille (adultes)		22,05 \$	29,01 \$	6,96 \$	639
Soutien à la famille (enfants)		22,05 \$	30,56 \$	8,51 \$	681
Programme Emploi et services de soutien (PESS)		21,89 \$	29,01 \$	7,12 \$	639

Bien que les allocations budgétaires aient augmenté progressivement les salaires, on est loin d'atteindre l'équité salariale. De plus, les salaires équitables qui ont été calculés doivent suivre le rythme du coût de la vie pour maintenir le même pouvoir d'achat.

Faute d'une stratégie à long terme et d'un plan de mise en œuvre, les augmentations de salaire peuvent s'avérer inégales et fragmentaires, sans assurer la parité entre les différents emplois. Par conséquent, les problèmes de recrutement et de rétention empireront, et les familles continueront de peiner à accéder aux services de soins essentiels. Nous sommes convaincus qu'une démarche coordonnée est essentielle à l'élimination des écarts.

Les associations du secteur, menées par **l'Association des conseillers en services communautaires du Nouveau-Brunswick**, ont élaboré un plan quadriennal pour atteindre

¹ La Coalition pour l'équité salariale N.-B. (2020). **La valeur des soins : le maintien de l'équité salariale dans les soins à domicile, les maisons de transition et les résidences communautaires.**

La Coalition pour l'équité salariale N.-B. (2020). **La valeur des soins : l'équité salariale dans les foyers de soins spéciaux, les agences PESS et les services de soutien à la famille.**

l'équité salariale d'ici 2028. Le plan comprend des échelles salariales indexées pour sept services clés (voir Annexe A) et il trace une voie claire, raisonnable et accessible vers l'équité salariale tout en maintenant l'équité et la parité entre les secteurs comme le montrent les évaluations de la Coalition.

Pour garantir des salaires équitables dans l'ensemble du secteur des soins, les évaluations ne doivent pas se limiter à celles effectuées auprès des préposé·es aux services de soutien à la personne et aux conseillères et conseillers en services communautaires. Ces postes sont bel et bien essentiels à la prestation des soins, mais d'autres postes à prédominance féminine – le personnel administratif, la brigade de cuisine, les préposés à l'entretien, les postes de direction, etc. – jouent également un rôle clé dans le fonctionnement des foyers de soins et des établissements.

L'évaluation de tous les emplois est primordiale pour atteindre l'équité salariale dans l'ensemble du secteur, et non seulement pour quelques employé·es. Cette démarche favorisera la mise en place d'un système rigoureux, logique et équitable, qui reconnaît la contribution de tous les travailleurs et travailleuses au bien-être des clients.

Pour respecter les engagements de votre gouvernement et assurer la pérennité du secteur des soins, nous recommandons d'augmenter les salaires et d'améliorer les conditions de travail de ces travailleuses et travailleurs, et de prendre les mesures suivantes :

- **procéder à l'évaluation d'équité salariale** du reste des emplois du secteur;
- **élaborer et mettre en œuvre un plan à long terme** pour atteindre l'équité salariale;
- **investir chaque année dans les salaires** dans le but d'atteindre l'équité salariale;
- **garantir l'indexation annuelle des échelles salariales** à l'indice des prix à la consommation.

La qualité des soins repose sur la qualité des emplois. Les citoyennes et citoyens méritent des soins de qualité – et pour ce faire, les employés et employé·es du secteur doivent gagner un salaire équitable. C'est le temps d'agir.

L'Éducation

Pour un meilleur départ

- ▶ *Retenir les éducateurs à la petite enfance en améliorant leurs conditions de travail et en augmentant leurs salaires.*
- ▶ *Réduire les charges administratives et réglementaires imposées aux opérateurs de garderies afin d'améliorer leur capacité à offrir les meilleurs soins possible aux enfants.*

Tout comme les soins de longue durée, les services d'éducation à la petite enfance font partie intégrante de nos infrastructures sociales et de notre économie. Les études montrent que les services de garde éducatifs influent fortement sur le développement des enfants, augmentent la participation des femmes à la vie active, stimulent l'économie et améliorent le développement social des enfants issus de milieux défavorisés.

À l'instar du secteur des soins, la qualité de l'éducation à la petite enfance repose sur des salaires équitables et de bonnes conditions de travail pour les éducatrices et le personnel. Votre plateforme électorale et l'Accord sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants les reflètent.

Il est impossible cependant de déterminer les salaires qui assureraient l'équité sans évaluer tous les emplois dans les services de garde. Les évaluations d'équité salariale établissent les salaires adéquats et équitables pour tous les employés du secteur, ce qui attire des travailleuses compétentes et réduit le roulement de personnel.

Comme une loi sur l'équité salariale s'appliquera sans doute aux services de garde, **nous recommandons d'abord d'effectuer les évaluations d'équité salariale dès maintenant afin de prendre des décisions éclairées sur les investissements inscrits au budget 2025-2026.**

De plus, **nous recommandons fortement d'accorder la priorité à la création de nouvelles places en garderie dans les établissements publics ou sans but lucratif.** Les études montrent que les services de garde dans ces établissements sont généralement de meilleure qualité, en partie parce que les excédents budgétaires sont réinvestis directement dans les services. Par ailleurs, lorsqu'un établissement sans but lucratif ferme ses portes, les clauses prévues dans ses règlements stipulent habituellement qu'il doit réinvestir ses biens et ses ressources dans un autre établissement. Dans le cas de la fermeture d'un établissement privé, le propriétaire garde les ressources, peu importe les investissements consentis par le gouvernement.

Nous savons toutefois qu'au Nouveau-Brunswick, la majorité des services de garde relèvent du secteur privé et que le programme de désignation de garderies éducatives du Nouveau-Brunswick, lancé il y a quelques années, assure la qualité des services. Pour cette raison, nous soutenons des investissements dans les places **existantes**, que ces dernières soient dans un établissement privé ou dans un établissement sans but lucratif. La stabilité et la pérennité des services de garde seront ainsi assurées pour les familles.

Une vie abordable et le logement

Un foyer pour chacun

Investir dans un financement de base durable et à long terme pour les maisons de transition et les services de première ligne qui luttent contre la violence familiale, y compris les refuges pour femmes et les services de soutien auxiliaires.

Les maisons de transition et les services de première ligne offerts aux victimes de violence familiale apportent aux femmes et aux enfants qui fuient la violence un soutien essentiel qui parfois sauve des vies. Alors, pourquoi ces services sont-ils sous-financés depuis toujours? Pourquoi les salaires offerts au personnel sont-ils les plus bas dans le secteur des soins communautaires?

En 2022, les collectes de fonds comptaient pour 23 % du revenu des maisons de transition et les maisons d'hébergement à long terme; les subventions représentaient 15 %; et le financement de base offert par le gouvernement? Seulement 62 %. Aucun autre service public essentiel – tels les écoles et les services de police – n'a besoin de ramasser des fonds pour poursuivre ses activités. Les services aux victimes de violence familiale ne doivent pas faire exception.

En raison de ce modèle de financement inadéquat, le secteur n'a pu profiter des hausses de salaire offertes aux autres soignants. Le gouvernement ne peut pas investir directement dans le salaire des employé-es de maison de transition, car les affectations budgétaires sont à la discrétion de chacune des directrices. La dernière augmentation – 11 % en 2018-2019, après un gel salarial d'une dizaine d'années – n'a pas éliminé le déficit budgétaire structurel ni assuré un salaire équitable. Comme aucune obligation de fixer une échelle salariale n'est imposée, les salaires varient selon le foyer, certaines travailleuses gagnant aussi peu que 16 \$ l'heure. Un rapport publié en 2019 par Hébergement femmes Canada révèle que les salaires dans notre province sont les plus bas au pays². Il n'est donc pas surprenant que le taux de roulement du personnel soit élevé, que le recrutement s'avère difficile et que la professionnalisation se fasse attendre.

² Maki, K. (2019). "**Plus qu'un lit : Portrait pancanadien des maisons d'hébergement pour femmes violentées** ." Ottawa, ON : Hébergement femmes Canada.



La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick a évalué en 2020-2021 le poste d'intervenante d'urgence dans le cadre de ses évaluations d'équité salariale dans le secteur des soins. Elle a conclu que les employé-es gagnaient les salaires les plus bas du secteur et que l'écart salarial pour atteindre l'équité salariale était le plus important.

Tableau 3. Salaire actuel et équitable – intervenante d'urgence (2025)

Service	Poste	Salaire horaire actuel 2024-2025	Salaire équitable indexé 2025	Écart	Valeur de l'emploi
Maison de transition	Intervenante d'urgence	Inconnu <i>approximativement</i> 16 \$ à 18 \$	30,36 \$	14,36 \$ à 12,36 \$	673

Les employé-es (les femmes sont en majorité), y compris les intervenantes d'urgence, le personnel administratif, les brigades de cuisine, etc., jouent un rôle prépondérant dans la prestation des soins et services aux personnes vulnérables, mais ont de la difficulté à subvenir aux besoins de leur propre famille. Leur situation témoigne d'une sous-évaluation tenace dans un domaine où la main d'œuvre est composée en grande majorité de femmes. À défaut d'une juste rémunération, la rétention du personnel est compromise, ce qui fait obstacle à la qualité et à l'accessibilité des services pour les clientes des maisons.

De plus, les services de proximité croulent sous le poids de la demande, particulièrement en régions rurales, où les territoires sont étendus et les cas de plus en plus complexes. Le financement actuel du gouvernement ne couvre pas les salaires, les avantages sociaux, ni les ressources essentielles, ce qui nuit davantage à la portée des services.

Nous recommandons au gouvernement de trouver un financement durable pour maintenir la qualité des services et la stabilité de la main-d'œuvre, c'est-à-dire :

- **d'assurer le financement opérationnel de base** pour les maisons de transition, les maisons d'hébergement à long terme et les programmes de services à proximité;
- **de consacrer une enveloppe de financement à une augmentation de salaire** pour que tous les employés puissent atteindre l'équité salariale.

Pour assurer la pérennité des services aux victimes de violence familiale et protéger les plus vulnérables, il faut éliminer ces écarts.

*Par ailleurs, la Coalition appuie les recommandations du **New Brunswick's Domestic and Intimate Partner Violence Sector** et du **Réseau des services pour victimes de violence du Nouveau-Brunswick**.*

Nos recommandations

Une province prospère, pérenne et résiliente repose sur une économie équitable, un financement équilibré et des infrastructures sociales robustes et bien financées.

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick incite le gouvernement à accorder la priorité aux investissements dans les services sociaux essentiels et dans la main-d'œuvre pour assurer la prospérité de la province à long terme. Le droit à l'équité salariale pour tous les travailleuses et travailleurs, l'amélioration des conditions de travail et la consolidation des infrastructures en santé, en éducation et en services de soins se traduiront par un avenir plus juste et pérenne pour toute la population.

Nos recommandations pour le budget 2025-2026 du gouvernement de la province :

- ✓ Hausser le budget du Bureau de l'équité salariale d'au moins 400 000 \$ pour augmenter ses ressources humaines et financières;
- ✓ Augmenter les salaires et améliorer les conditions de travail de la main-d'œuvre du secteur des soins;
 - effectuer les évaluations d'équité salariale pour le reste des emplois du secteur;
 - élaborer et mettre en œuvre un plan à long terme pour atteindre l'équité salariale;
 - investir dans les salaires chaque année jusqu'à ce que les employés atteignent l'équité salariale;
 - garantir l'indexation annuelle des échelles salariales à l'indice des prix à la consommation;
- ✓ Effectuer les évaluations d'équité salariale des emplois dans le secteur de l'éducation et du développement de la petite enfance;
- ✓ Donner la priorité à la création de nouvelles places en services de garde publics ou dans les établissements sans but lucratif;
- ✓ Trouver le financement opérationnel de base pour les maisons de transition, les maisons d'hébergement de longue durée et les programmes de services à proximité;
- ✓ Consacrer une enveloppe de financement à l'augmentation des salaires et atteindre l'équité salariale pour les intervenantes d'urgence.

L'adoption de ces recommandations consolidera le tissu social de la province, ce qui assurera un avenir plus équitable et plus prospère pour tous les citoyens et citoyennes.

Annexe A. Proposition pour atteindre l'équité salariale dans le secteur des soins communautaires (2025 - 2028)

Préposé·es aux services de soutien à la personne	Salaire avril 2023	Salaires avril 2024	Rajustements de salaire pour atteindre l'équité salariale en quatre ans			
			01/04/2025	01/04/2026	01/04/2027	01/04/2028
Foyers de soins spéciaux	19,00 \$	19,40 \$ *25,89	22,60 \$ *26,66 \$	24,80 \$ *27,47 \$	27,00 \$ *28,29 \$	29,14 \$ *29,14 \$
Services de soutien à domicile	20,00 \$	20,40 \$ *25,89 \$	22,60 \$ *26,66 \$	24,80 \$ *27,47 \$	27,00 \$ *28,29 \$	29,14 \$ *29,14 \$

Conseillère et conseillers en services communautaires	Salaire avril 2023	Salaires Avril	Rajustement de salaire pour atteindre l'équité salariale en quatre ans			
			01/04/2025	01/04/2026	01/04/2027	01/04/2028
Services de soutien à la famille	19,80 \$	22,05 \$ *29,90 \$	25,00 \$ *30,80 \$	28,00 \$ *31,72 \$	31,00 \$ *32,67 \$	33,65 \$ *33,65 \$
Résidences communautaires	19,80 \$	22,05 \$ *29,75 \$	25,00 \$ *30,64 \$	28,00 \$ *31,56 \$	31,00 \$ *32,51 \$	33,48 \$ *33,48 \$
Maisons de transition	<i>Inconnu</i>	18,00 \$ *29,61 \$	22,00 \$ *30,50 \$	26,00 \$ *31,41 \$	30,00 \$ *32,36 \$	33,33 \$ *33,33 \$
Soins auxiliaires	19,80 \$	22,05 \$ *28,39 \$	24,55 \$ *29,24 \$	27,05 \$ *30,12 \$	29,55 \$ *31,02 \$	31,95 \$ *31,95 \$
Centres PESS	19,80 \$	22,05 \$ *28,39 \$	24,55 \$ *29,24 \$	27,05 \$ *30,12 \$	29,55 \$ *31,02 \$	31,95 \$ *31,95 \$

* Salaire équitable ajusté à un taux d'inflation de 3 %

Source : L'Association des conseillers en services communautaires du Nouveau-Brunswick