

Mémoire présenté au défenseur des enfants, des jeunes, des personnes âgées et des adultes vulnérables au Nouveau-Brunswick

Consultation « La bonne chose, maintenant ! »

Juillet 2025



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

Introduction

Nous remercions le défenseur des enfants, des jeunes, des personnes âgées et des adultes vulnérables au N.-B. de nous accorder cette occasion de présenter notre perspective sur la situation du secteur communautaire à but non lucratif dans le cadre de la consultation « La bonne chose, maintenant ! ».

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick regroupe plus de 100 organismes et au-delà de 1 000 individus. Elle fait la promotion du droit à l'équité salariale ainsi qu'à des conditions de travail justes pour les femmes. Pour ce faire, elle mise sur la communication, la sensibilisation, la recherche, les activités de pression pour l'adoption et la mise en œuvre de mesures législatives adéquates, ainsi que la participation au dialogue sur les politiques publiques et leur élaboration.

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

Nous menons actuellement un projet intitulé : « Salaires justes et conditions de travail équitables dans le secteur communautaire à but non lucratif ». Notre objectif est d'encourager l'équité salariale et des conditions de travail justes en militant pour des politiques et des pratiques adéquates au sein du secteur, auprès de ses bailleurs de fonds et des décideuses et décideurs gouvernementaux.

Dans le cadre de ce projet, nous avons fait une revue des études et mené des consultations auprès du personnel des organismes communautaires à but non lucratif à travers la province. Nous poursuivons ce travail en lançant un sondage pour mieux comprendre les réalités du terrain et les obstacles des organismes pour assurer des salaires et des conditions de travail justes au personnel du secteur. Cela nous permettra d'obtenir un portrait plus complet de la situation et de proposer des solutions concrètes.

En nous appuyant sur notre expérience comme organisme communautaire et sur les constats du projet jusqu'à présent, nous vous proposons les recommandations suivantes :

1. Traiter la précarité du secteur communautaire comme un enjeu d'équité entre les genres
2. Assurer du financement adéquat et stable à la hauteur du rôle essentiel du secteur communautaire
3. Adopter une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé
4. Mettre en place une loi sur la transparence salariale
5. Intégrer l'outil d'analyse inclusive selon le genre (AIG) et l'approche intersectionnelle dans la cueillette de données, l'élaboration et l'évaluation de politiques, programmes et budget concernant le secteur communautaire.

Traiter la précarité du secteur communautaire comme un enjeu d'équité entre les genres

Le secteur communautaire — c'est-à-dire les organismes à but non lucratif qui fournissent des services à la communauté — est un secteur à majorité féminine. Au Nouveau-Brunswick, la proportion des femmes travaillant dans ce secteur s'élevait à 66 % en 2021¹. Comme c'est souvent le cas dans les domaines à majorité féminine, les salaires dans ce secteur sont faibles, s'élevant en moyenne à 28 530 \$ par année en 2019, comparativement à la moyenne provinciale de 48 373 \$².

En plus des faibles salaires, les conditions de travail dans le secteur sont précaires :

- Accès limité aux prestations en plus des salaires
- Travail non rémunéré régulier
- Peu de possibilités de développement professionnel ou d'avancement
- Horaires de travail imprévisibles
- Incertitude quant à la continuation des contrats d'emploi

Le secteur dépend des femmes, mais leur offre moins de revenus, peu de stabilité et des possibilités d'avancement limitées. Sans salaire équitable et sans conditions de travail décentes, les employées du secteur n'ont aucune sécurité économique et ne peuvent pas s'épanouir. Or, lorsque les femmes du secteur ne prospèrent pas, nos communautés ne le peuvent pas non plus. En maintenant des conditions précaires pour les personnes qui travaillent dans le secteur, on compromet la qualité et la viabilité des services communautaires.

Au cœur de ces défis se trouve le système de financement restreint, incertain et imprévisible du secteur, qui perpétue ces problèmes structurels. Le fait que le secteur soit profondément ancré dans le modèle caritatif amène les bailleurs de fonds et les décideurs gouvernementaux à compter sur le bénévolat et des emplois précaires pour soutenir les populations vulnérables.

La situation précaire de ce secteur n'est pas un hasard. Il s'agit de la discrimination systémique. La perception selon laquelle les rôles traditionnellement associés aux femmes, tels que les soins et l'aide à la communauté, ont moins de valeur, contribue aux faibles salaires, à une sécurité de l'emploi plus faible et à un manque de soutien³.

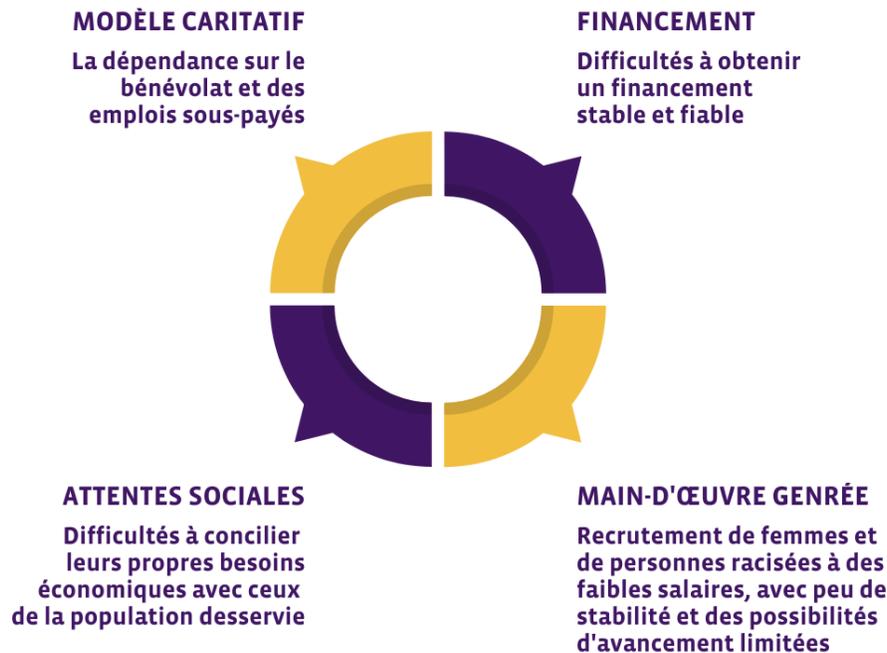
Ce caractère genré du secteur est essentiel pour comprendre la racine du problème de sous-financement et de la sous-évaluation du secteur communautaire (Figure 1), ainsi que pour mettre en œuvre des solutions adaptées à ce problème systémique.

¹ Statistique Canada. [Tableau 36-10-0651-01 Les emplois dans le secteur des organismes sans but lucratif par caractéristique démographique](#)

² Imagine Canada et ONN. (2021). [Get to know - New Brunswick's NONPROFIT SECTOR](#).

³ Ontario Nonprofit Network (ONN). (2018). [Women's Voices Stories about working in Ontario's nonprofit sector](#).

Figure 1 Cycle d'iniquités dans des organismes communautaires à but non lucratif



Nos recommandations

- Traiter la précarité du secteur communautaire comme un enjeu d'équité entre les genres ;
- Développer des solutions adéquates pour corriger la discrimination systémique.

Assurer un financement adéquat et stable à la hauteur du rôle essentiel du secteur communautaire

Le secteur à but non lucratif est souvent confronté à un sous-financement et à une instabilité financière⁴. Au Nouveau-Brunswick, les organismes communautaires dépendent de multiples sources pour assurer leurs activités. En 2022, 32,5 % du financement de ces organismes provenait des cotisations des membres et des dons, tandis que 31,3 % provenait des transferts gouvernementaux⁵. Depuis 2007, Statistique Canada observe une diminution constante des revenus issus des cotisations et des dons, compensée par une augmentation du financement gouvernemental⁶.

Si ces données montrent une diversité dans les sources de financement, elles ne reflètent pas les difficultés associées aux exigences strictes des fonds octroyés. Historiquement, et encore aujourd'hui, le secteur s'appuie largement sur un financement ciblé, souvent restreint à des

⁴ ONN. (2018). *ONN Decent Work for Women – A literature review of women working in Ontario's nonprofit sector*.

⁵ Statistique Canada. Tableau 36-10-0613-01 Comptes de la production, des revenus et des dépenses des institutions sans but lucratif (x 1 000 000)

projets précis ou à des résultats spécifiques^{5,6}. Ce type de financement à court terme limite la flexibilité des organismes, crée une instabilité financière et nuit à leur capacité d'adaptation et de planification à long terme, alors que la demande pour leurs services ne cesse d'augmenter.

Cette instabilité financière a aussi des répercussions directes sur le personnel. Un financement inadéquat perpétue ainsi les inégalités salariales et les conditions précaires vécues par une main-d'œuvre composée surtout de femmes et de personnes marginalisées, qui soutiennent directement les services aux populations vulnérables.

Afin d'améliorer les conditions de travail du secteur et d'assurer la continuité des services, le gouvernement doit offrir un financement à la hauteur du rôle essentiel des organismes communautaires à but non lucratif. C'est-à-dire un financement prévisible, à long terme, axé sur le soutien aux opérations de base, et qui respecte l'autonomie des organismes dans la mise en œuvre de leur mission⁷. Un financement de base non ciblé (ou non affecté) permettrait aux organismes d'assurer leurs opérations quotidiennes, de planifier leurs activités de manière autonome et durable^{5,7}, de renforcer leur stabilité organisationnelle, d'innover et de s'adapter aux besoins changeants des communautés.

Nos recommandations

- **Assurer un financement adéquat et stable pour les organismes communautaires à but non lucratif avec les caractéristiques suivantes :**
 - **prévisible,**
 - **à long-terme,**
 - **axé sur le soutien aux opérations de base, et**
 - **qui respecte l'autonomie des organismes dans la mise en œuvre de leurs missions.**

Adopter une loi sur 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. Si les emplois féminins sont sous-payés comparativement aux emplois masculins, les salaires doivent être ajustés.

Ces évaluations d'emplois prennent en compte quatre facteurs : les habiletés, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail. Ces évaluations permettent de remédier à

⁶ Thériault, L., Mctiernan, H., et Gill, C. (2008). Resources and Challenges of Charitable Human Service Organizations in New Brunswick. *The Philanthropist Journal*, 21 (3), 210-233.

⁷ Hall, M. H., & Andrukow, A., & Barr, C., Brock, K., Wit, M., Embuldeniya, D., Jolin, L., Lasby, D., Lévesque, B., Malinsky, E., Stowe, S., & Vaillancourt, Y. (2003). *A Qualitative Study of the Challenges Facing Canada's Nonprofit and Voluntary Organizations. Study of the Challenges Facing Canada's Nonprofit and Voluntary Organizations.* Canadian Centre for Philanthropy.

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

Le Nouveau-Brunswick a adopté la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*. Elle est entrée en vigueur en avril 2010 et s'applique uniquement au secteur public du Nouveau-Brunswick. Le secteur privé (organismes sans but lucratif, entreprises) et le secteur parapublic (municipalités, universités et soins) ont été laissés pour compte. Or, ces secteurs regroupent 62 % des Néo-Brunswickoises sur le marché du travail (en excluant les travailleuses autonomes)⁸.

Dans ces secteurs, les femmes sont encore surreprésentées dans des emplois à prédominance féminine, souvent sous-évalués et sous-payés, comme c'est le cas du secteur communautaire (Tableau 1).

Tableau 1 L'écart salarial dans le secteur communautaire à but non lucratif en 2021⁹

Caractéristique démographique du personnel	Nombre d'emplois	Salaire horaire moyen	Écart salarial
Hommes	3 796	23,06 \$	3,43 \$
Femmes	7 398	19,63 \$	

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.

Nos recommandations

- **Adopter une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé ;**
- **Inclure des dispositions spécifiques pour les milieux de travail sans comparateur masculin, notamment dans le secteur communautaire.**

Mettre en place une loi sur la transparence salariale

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

⁸ Statistique Canada. [Tableau 14-10-0027-01 Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles \(x 1 000\)](#)

⁹ Statistique Canada. [Tableau 36-10-0651-01 Les emplois dans le secteur des organismes sans but lucratif par caractéristique démographique](#)

personnes salariées du secteur communautaire de vérifier si leur employeur respecte la loi sans obtenir les données sur les salaires.

Nos consultations auprès des personnes salariées du secteur ont mis en lumière l'existence de disparités salariales. En raison du manque de transparence, plusieurs doivent s'informer discrètement des salaires de leurs collègues lorsqu'un doute survient. Or, même lorsqu'elles constatent des inégalités, elles hésitent à en discuter ouvertement avec leur employeur, de crainte de subir des conséquences.

Une loi sur la transparence salariale mettrait fin à cette culture du secret. Elle contribuerait 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 permettrait au personnel du secteur d'obtenir les données sur les salaires qui les aideront à dégager et à prouver une discrimination potentielle fondée sur le genre. L'employeur aurait ainsi des comptes à rendre sur la discrimination salariale qui persiste et touche les femmes et les groupes minoritaires dans ce secteur.

Nos recommandations

- **Adopter une loi sur la transparence salariale**

Intégrer l'outil d'analyse inclusive selon le genre plus (AIG+) et l'approche intersectionnelle

Les expériences de travail ne sont pas uniquement influencées par le genre, mais aussi par l'intersection de plusieurs identités, telles que la race, l'ethnicité, la religion, l'orientation sexuelle, les capacités, le statut socioéconomique et le statut migratoire^{10,11}. Les femmes immigrantes, autochtones, racisées, membres des communautés 2ELGBTQ+ ou vivant avec un handicap rencontrent souvent des obstacles systémiques supplémentaires, ce qui se traduit par des inégalités d'accès à l'emploi, à la rémunération et aux conditions de travail¹².

Ces inégalités se retrouvent également dans le secteur communautaire à but non lucratif, notamment à travers les écarts salariaux entre différents groupes, comme l'illustre le Tableau 2. Toutefois, les données disponibles ne permettent pas de saisir pleinement la réalité des personnes vivant à l'intersection de plusieurs identités, comme les femmes immigrantes ou autochtones. Cette limite souligne l'importance d'adopter une analyse inclusive selon le genre (AIG) et une approche intersectionnelle, afin d'orienter la collecte de données sur le secteur.

¹⁰ Block, S., et Galabuzi, G. (2011). *Canada's Colour Coded Labour Market: The Gap for Racialized Workers*. Wellesley Institute, Canadian Centre for Policy Alternatives.

¹¹ Galabuzi, G. (2006). Racism and Racialized Women's Experiences in the Workplace. Dans *Canada's Economic Apartheid: The Social Exclusion of Racialized Groups in the New Century*, Canadian Scholars's Press, pp. 126–127.

¹² ONN. (2022). *Volunteers and Decent Work: What's the Connection?*

Tableau 2 Les emplois dans le secteur communautaire à but non lucratif par caractéristique démographique en 2021¹³

Caractéristique démographique du personnel	Nombre d'emplois	Salaire horaire moyen	Écart salarial
Hommes	3 796	23,06 \$	3,43 \$
Femmes	7 398	19,63 \$	
Personnes issues de l'immigration	698	20,60 \$	0,28 \$
Personnes non issues de l'immigration	10 496	20,88 \$	
Autochtones	446	19,86 \$	1,04 \$
Non-autochtones	10 748	20,90 \$	
Minorités visibles	864	19,32 \$	1,67 \$
Pas une minorité visible	10 331	20,99 \$	

L'analyse inclusive selon le genre plus (AIG+), aussi appelée « analyse comparative selon le sexe + », est un outil visant à prévenir et à corriger les discriminations structurelles entre les femmes et les hommes mais aussi entre différents groupes sociaux. Elle permet d'évaluer comment les politiques publiques, les programmes et les initiatives affectent différemment les populations, selon des facteurs comme le genre, l'âge, la race, le lieu de résidence ou la langue. L'AIG constitue une composante essentielle d'une politique publique efficace et fondée sur les faits.

Appliquer une AIG à la collecte de données dans le secteur communautaire permettrait de mieux comprendre les réalités vécues par les personnes se trouvant à l'intersection de plusieurs identités. Une telle compréhension est essentielle pour que le gouvernement puisse élaborer des politiques publiques réellement adaptées aux besoins spécifiques de ces travailleuses et travailleurs, et ainsi contribuer à réduire les inégalités systémiques dans le secteur.

Nous exhortons le gouvernement à favoriser l'égalité entre les genres et entre les groupes sociaux du Nouveau-Brunswick lorsqu'il collecte des données sur le secteur communautaire à but non lucratif ainsi que lors de l'élaboration et de l'évaluation des politiques et programmes publics s'adressant au secteur communautaire sans but lucratif.

Nos recommandations

- **Intégrer une analyse inclusive selon le genre à toutes les étapes de la collecte des données, de l'élaboration et de l'évaluation de ses politiques publiques, ainsi que du budget visant sur le secteur communautaire;**
- **En rendre les résultats publics.**

¹³ Statistique Canada. [Tableau 36-10-0651-01 Les emplois dans le secteur des organismes sans but lucratif par caractéristique démographique](#)

Conclusion

Une province prospère, pérenne et résiliente ne peut exister sans une reconnaissance claire de la valeur du travail accompli dans le secteur communautaire à but non lucratif, majoritairement composé de femmes. Ce secteur joue un rôle essentiel dans le développement économique, la cohésion sociale et la qualité de vie des communautés du Nouveau-Brunswick. Pourtant, il demeure confronté à une précarité structurelle, alimentée par un sous-financement chronique, des faibles salaires et des conditions de travail inadéquates pour son personnel. Ce mémoire démontre qu'il est urgent et nécessaire d'agir afin de corriger ces inégalités systémiques.

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick exhorte le gouvernement à reconnaître le rôle essentiel du secteur communautaire à but non lucratif en mettant en œuvre les recommandations présentées.

Voici nos recommandations :

- ✓ Traiter la précarité du secteur communautaire comme un enjeu d'équité entre les genres ;
- ✓ Développer des solutions adéquates pour corriger la discrimination systémique ;
- ✓ Assurer un financement adéquat et stable pour les organismes communautaires à but non lucratif avec les caractéristiques suivantes :
 - prévisible,
 - à long-terme,
 - axé sur le soutien aux opérations de base, et
 - qui respecte l'autonomie des organismes dans la mise en œuvre de leurs missions ;
- ✓ Adopter une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé et
 - Inclure des dispositions spécifiques pour les milieux de travail sans comparateur masculin, notamment dans le secteur communautaire ;
- ✓ Adopter une loi sur la transparence salariale ;
- ✓ Intégrer une analyse inclusive selon le genre à toutes les étapes de la collecte des données, de l'élaboration et de l'évaluation de ses politiques publiques, ainsi que du budget visant sur le secteur communautaire;
 - En rendre les résultats publics.

En agissant ainsi, le gouvernement contribuera non seulement à réparer une injustice historique, mais également à bâtir un avenir plus juste et pérenne pour toute la population du Nouveau-Brunswick. La Coalition reste disponible pour collaborer activement aux prochaines étapes de cette consultation et lira avec intérêt le rapport à venir du défenseur des enfants, des jeunes, des personnes âgées et des adultes vulnérables au N.-B.