

Investir dans les ressources humaines pour une économie durable

Mémoire présenté dans le cadre des consultations
pré-budgétaires 2026-2027

Février 2026



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

Introduction

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick remercie le gouvernement provincial de lui offrir l'occasion de participer aux consultations pré-budgétaires. Depuis près de vingt-cinq ans, notre organisme milite pour le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale et pour des conditions de travail justes, particulièrement dans les secteurs à prédominance féminine. Reconnaître la valeur des emplois à prédominance féminine, c'est non seulement corriger des inégalités salariales persistantes, mais aussi investir dans une main-d'œuvre essentielle à la vitalité économique et sociale du Nouveau-Brunswick.

Le Nouveau-Brunswick traverse une période d'incertitude économique marquée par les tensions commerciales internationales, la hausse rapide du coût de la vie et des pressions croissantes sur les services publics. À cela s'ajoute le déclin de la population active, qui limite la capacité de la province à soutenir sa croissance économique et à répondre aux besoins de la population. Les choix budgétaires du gouvernement auront donc un impact déterminant sur la capacité de la province à assurer une croissance durable et inclusive.

Une économie forte et résiliente ne peut se bâtir sans investir dans les personnes qui y contribuent chaque jour. La main-d'œuvre est la ressource la plus précieuse du Nouveau-Brunswick. Toute stratégie visant à stimuler la croissance économique doit donc être pensée avec les travailleuses et les travailleurs au cœur des décisions.

Nos recommandations visent à appuyer le gouvernement provincial afin qu'il soit à la hauteur de ces défis et qu'il y réponde en misant sur la main-d'œuvre. Nous vous remercions de l'attention que vous y accorderez.

Une économie forte repose sur les gens

Dans son discours sur l'état de la province de 2026, la première ministre Susan Holt a rappelé que, malgré un contexte économique incertain, le Nouveau-Brunswick dispose de ressources humaines et naturelles exceptionnelles. Pour notre part, nous souhaitons mettre l'accent sur l'importance d'investir dans les ressources humaines, car ce sont elles qui permettent de transformer ces atouts en retombées économiques durables.

Nous partageons pleinement cette vision.

Toutefois, pour qu'elle se concrétise, il faut reconnaître que la croissance économique ne dépend pas uniquement des infrastructures ni de l'investissement privé. Elle repose d'abord sur une main-d'œuvre qualifiée, stable et équitablement rémunérée.

Aujourd'hui, de nombreux secteurs essentiels font face à des pénuries de personnel, à un roulement élevé et à des difficultés de recrutement. Ces enjeux ne sont pas le fruit du hasard. Ils sont étroitement liés à de faibles salaires, à des conditions de travail précaires et à une sous-évaluation des emplois, particulièrement ceux occupés surtout par des femmes.

Investir dans de meilleures politiques de ressources humaines n'est donc pas une dépense accessoire : c'est une stratégie économique. Des salaires équitables et des conditions de travail décentes favorisent la rétention, améliorent la productivité, réduisent les coûts liés au roulement de personnel et renforcent la qualité des services offerts à la population. Cette approche doit guider les décisions budgétaires à venir.

L'équité salariale et la transparence salariale : des leviers économiques

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est engagé à adopter des lois sur l'équité et la transparence salariales au cours de son mandat. Ces engagements s'inscrivent directement dans sa volonté de mieux valoriser les ressources humaines de la province afin de soutenir la croissance économique. L'équité et la transparence salariales sont à la fois des outils de justice et des outils concrets de gestion des ressources humaines, qui renforcent la performance des milieux de travail et la participation de la main-d'œuvre.

Avant tout, l'équité salariale repose sur un processus d'évaluation des emplois, qui fournit un cadre clair et structuré pour gérer la rémunération au sein d'une entreprise ou d'une organisation. Cette évaluation, fondée sur des critères objectifs — soit les habiletés et compétences, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail — permet d'établir des structures salariales cohérentes et prévisibles. C'est à partir de cette évaluation que les

emplois à prédominance féminine peuvent être comparés à ceux à prédominance masculine afin de s'assurer que les salaires reflètent une valeur équivalente.

Au-delà de la correction des écarts salariaux, ce processus constitue aussi un véritable outil de gestion des ressources humaines pour les employeurs. Il permet notamment de :

- structurer la rémunération de façon logique et transparente ;
- faciliter le recrutement et la rétention du personnel ;
- réduire les coûts liés au roulement de la main-d'œuvre ;
- améliorer le climat de travail, la productivité et la compétitivité.

Investir dans la ressource humaine du Nouveau-Brunswick suppose d'abord d'investir dans de bonnes politiques de ressources humaines. Lorsqu'elles sont bien conçues, ces politiques permettent non seulement d'améliorer la gestion de la main-d'œuvre, mais aussi de garantir le respect de droits fondamentaux, dont le droit à un travail sans discrimination¹, à la parité salariale² et à l'équité salariale.

Adopter les lois sur l'équité salariale et la transparence salariale, c'est faire des ressources humaines un véritable moteur de développement économique et investir dans le capital humain du Nouveau-Brunswick.

Nous recommandons d'adopter des lois sur l'équité salariale et la transparence salariale.

Doter le Bureau de l'équité salariale des ressources nécessaires

Pour que ces engagements se traduisent par des résultats concrets et durables, il est dans l'intérêt du gouvernement de s'assurer que les institutions responsables disposent des ressources nécessaires pour bien remplir leur mandat.

Le Bureau de l'équité salariale joue un rôle central dans la mise en œuvre et le maintien de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick. Au cours des prochaines années, il devra toutefois relever un défi important : contribuer à l'élaboration de deux projets de loi majeurs — l'un sur l'équité salariale et l'autre sur la transparence salariale — tout en développant les outils nécessaires pour en soutenir l'application sur le terrain.

Cela inclut notamment :

- le développement de modèles adaptés au contexte néo-brunswickois;

¹ Gouvernement du Nouveau-Brunswick, **Loi sur les normes d'emploi**, L.R.N.B. 1973, c. E-7.2,

² Gouvernement du Nouveau-Brunswick, H-11, **Loi sur les droits de la personne**, R.S.N.B. 2011, c. H-11,

- la consultation des parties prenantes;
- la création d'outils pratiques, comme des logiciels, des guides et des outils d'évaluation des emplois;
- l'éducation et la sensibilisation des employeurs et du personnel dans les milieux de travail;
- l'accompagnement à la mise en œuvre.

Un investissement adéquat et récurrent dans le Bureau de l'équité salariale est essentiel pour assurer une mise en œuvre efficace et cohérente des lois à venir. Des ressources suffisantes permettront de soutenir les milieux de travail, de faciliter l'application des obligations et de réduire les risques de coûts supplémentaires à long terme.

Nous recommandons d'investir de façon adéquate et récurrente dans le Bureau de l'équité salariale afin de lui permettre de remplir pleinement son mandat.

Augmentation des recettes

Nous avons remarqué que le gouvernement envisage plusieurs mesures pour augmenter ses recettes. Sans plus d'information, il est difficile pour nous de nous prononcer sur ces différentes mesures.

Cependant, nous en profitons pour rappeler que, depuis plusieurs années, la Coalition préconise un système fiscal juste et équitable, fondé sur la capacité de payer des individus et des entreprises.

Ainsi, nous encourageons le gouvernement à déterminer si les mesures d'augmentation des recettes qu'il choisira affecteront davantage les personnes les moins **ou** les mieux nanties de la province. L'écart entre les plus riches et les plus pauvres ne cesse de croître. Il est essentiel que le gouvernement vise à le rétrécir par souci de justice et afin d'assurer la cohésion sociale.

C'est pourquoi, nous l'encourageons à réviser les mesures fiscales qui accentuent les écarts de richesse et à collaborer avec le gouvernement fédéral afin de lutter contre l'évitement et l'évasion fiscales.

Nous recommandons que le gouvernement provincial priorise les mesures fiscales qui réduisent l'écart entre les riches et les pauvres.

L'investissement dans la main-d'œuvre : preuves sectorielles

Ces principes se reflètent déjà dans plusieurs secteurs clés, où l'investissement dans la main-d'œuvre a déjà porté fruit.

Le secteur des soins

La disponibilité et la qualité des services de soins reposent directement sur une main-d'œuvre stable et qualifiée. Le recrutement et la rétention du personnel dépendent en grande partie de la qualité des emplois offerts dans le secteur. Le gouvernement provincial l'a reconnu au cours des dernières années en investissant davantage dans les salaires du personnel de soins.

Ces investissements ont produit des résultats concrets. Comme nous l'ont indiqué de nombreux employeurs du secteur, les hausses salariales ont contribué à améliorer la rétention du personnel et à faciliter le recrutement de personnes formées, particulièrement dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Là où les salaires et les conditions se sont améliorés, la stabilité de la main-d'œuvre s'est renforcée.

Ces investissements ont aussi des effets positifs au-delà du secteur des soins. Lorsque les services à domicile et les établissements de soins de longue durée disposent de suffisamment de personnel, cela permet de libérer des lits hospitaliers coûteux, occupés parce que les gens n'ont pas accès à des services appropriés ailleurs. Investir dans la main-d'œuvre du secteur des soins contribue donc à réduire la pression sur le système de santé et à limiter des coûts importants à long terme.

Malgré ces avancées, le secteur n'a pas encore atteint l'équité salariale. Les évaluations réalisées par la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick montrent que, pour plusieurs emplois clés, les salaires équitables se situent toujours au-delà des taux actuellement versés. Le gouvernement s'est engagé à adopter une loi sur l'équité salariale dans le secteur des soins. Il est donc essentiel de poursuivre les investissements afin de continuer à réduire les écarts salariaux de façon graduelle, y compris avant l'adoption de la loi, et de préparer le terrain pour sa mise en œuvre.

Tableau 1. Salaires actuels et équitables de 6 services de soins au N.-B. (2026)³

Services	Postes	Salaires actuels 2025-2026	Salaires équitables indexés à 1,7% selon IPC de 2025	Écart	Valeur des postes
Foyers de soins spéciaux	Préposé-es aux services de soutien à la personne	19,79 \$	26,90 \$	7,11 \$	570
Soins à domicile		22,44 \$	26,90 \$	4,46 \$	570
Résidences communautaires	Conseillères et conseillers en services communautaires	23,80 \$	30,91 \$	7,11 \$	677
Soutien à la famille (adultes)		23,80 \$	29,50 \$	5,70 \$	639
Soutien à la famille (enfants)		23,80 \$	31,07 \$	7,27 \$	681
Programme Emploi et services de soutien (PESS)		23,80 \$	29,79 \$	5,99 \$	639

La qualité des soins repose sur la qualité des emplois. L'expérience récente du secteur des soins démontre clairement que lorsque le gouvernement investit dans la main-d'œuvre, les résultats suivent — pour les travailleuses et travailleurs, pour les employeurs et pour l'ensemble du système de santé.

Nous recommandons de poursuivre les investissements dans le secteur des soins afin de soutenir la stabilité de la main-d'œuvre et de préparer la mise en œuvre de l'équité salariale.

Les services de garde

Grâce à **L'Accord Canada-Nouveau-Brunswick sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants**, le secteur des services de garde a bénéficié d'investissements importants au cours des dernières années. Ces investissements ont permis d'augmenter le nombre de places et d'améliorer les salaires des personnes éducatrices. Dans son discours du Trône, le gouvernement a d'ailleurs annoncé qu'une révision de la grille salariale est en cours.

³ 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**

Dans son rapport annuel, la ministre Johnson soulignait qu'*au cours des quatre dernières années, les salaires ont grimpé, reflétant le respect et l'importance que nous accordons à leur travail.*⁴ Nous partageons ce constat : les investissements dans les salaires ont contribué à stabiliser le secteur, à faciliter le recrutement et à mieux reconnaître la valeur de ces emplois. Toutefois, pour s'assurer que ces investissements mènent réellement à l'équité salariale, il est essentiel de définir un seuil de salaire équitable dans le secteur. Sans évaluations d'emploi, il est difficile de juger si les ajustements apportés permettent réellement de corriger ces écarts. Même si une évaluation est prévue dans le cadre d'une future loi, nous recommandons de commencer les évaluations sectorielles dès maintenant afin de préparer la transition vers l'équité salariale.

Tableau 2. Grille salariale du PÉG (2025-2026)⁵

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
Niveau 1	23,29 \$	24,57 \$	25,91 \$	27,33\$
Niveau d'entrée	16,83 \$	17, 86 \$	18,95 \$	20,08 \$

Les investissements réalisés ont aussi permis la création de nouvelles places. La province s'approche de l'objectif fédéral de 5,9 places pour 10 enfants, avec environ 4,8 places pour 10 enfants, et a même atteint son objectif provincial de 3 400 places plus tôt que prévu.⁶ Ces avancées sont positives et méritent d'être soulignées.

Toutefois, la majorité des nouvelles places continuent d'être créées dans le secteur à *but lucratif*, ce qui s'éloigne de l'esprit du plan fédéral de mise sur le secteur à *but non 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. À long terme, ce modèle risque d'entraîner

⁴ Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2026). *Éducation et développement de la petite enfance - Rapport annuel 2024-2025*, Document déposé à l'Assemblée législative.

⁵ Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2025). *Lignes directrices de la grille salariale du personnel éducatif de la petite enfance (PÉG)*.

⁶ Canadian Centre for Policy Alternatives (2026). *The last mile: Provincial child care expansion at the five-year deadline*.

un système plus coûteux et d'accroître la pression sur les gouvernements pour augmenter le soutien financier afin de maintenir la rentabilité des fournisseurs privés.⁷ À l'heure actuelle, environ 70 % des places relèvent du secteur à but lucratif, contre 30 % dans le secteur sans but lucratif.

Cette expérience démontre que les investissements dans les services de garde, notamment dans les salaires, donnent des résultats concrets. En les poursuivant et en amorçant dès maintenant les évaluations de tous les emplois du secteur, le gouvernement peut consolider ces gains et préparer la mise en œuvre de l'équité salariale.

Nous recommandons de commencer les évaluations d'emplois dès maintenant et de prioriser la création de nouvelles places dans les établissements à but non lucratif.

Les maisons de transition

En 2025, le gouvernement a investi 9,2 millions de dollars pour soutenir les services de lutte contre la violence fondée sur le genre, reconnaissant à la fois leur importance et le travail du personnel. Comme l'a souligné la ministre Boudreau, ce travail expose régulièrement les travailleuses et travailleurs à des traumatismes, et ce financement vise à reconnaître la valeur de leur expertise et à soutenir des salaires raisonnables.⁸

En raison du modèle de financement actuel, ces investissements n'ont pas pu être versés directement dans les salaires. Il n'existe ni uniformité, ni salaire de référence, ce qui complique l'atteinte de l'équité salariale à l'échelle du secteur.

Tableau 3. Indexation du salaire équitable des intervenantes d'urgence (2026)

Poste	Salaires actuels	2020 Salaires équitables	2021 Salaires équitables indexés à 2,13 %	2022 Salaires équitables indexés à 3,81 %	2023 Salaires équitables indexés à 7,3 %	2024 Salaires équitables indexés à 3,6 %	2025 Salaires équitables indexés à 2,2 % ⁹
Intervenantes d'urgence	Inconnu	25,13 \$	25,67 \$	26,64 \$	28,58 \$	29,61 \$	30,26 \$

⁷ Ibid.

⁸ Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Communiqué — Investissements pour améliorer les services de lutte contre la violence fondée sur le genre, 15 avril 2025.

⁹ Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé

Dans le discours du Trône, le gouvernement a annoncé le développement d'une grille salariale pour cette main-d'œuvre, ce qui constitue une avancée positive. Afin de préparer la mise en œuvre éventuelle de l'équité salariale, comme dans le secteur des soins, il est toutefois essentiel que cette démarche repose sur des évaluations couvrant l'ensemble des emplois du secteur, y compris les fonctions administratives, de coordination et d'intervention, en s'appuyant notamment sur les résultats de nos évaluations.

Nous recommandons d'évaluer l'ensemble des emplois du secteur et de viser l'équité salariale dans l'élaboration de la grille salariale, afin d'assurer une rémunération équitable et cohérente pour cette main-d'œuvre essentielle.

Le secteur communautaire

Le secteur communautaire à but non lucratif joue un rôle essentiel auprès des populations les plus vulnérables du Nouveau-Brunswick. Or, il traverse une période particulièrement difficile. La hausse du coût de la vie, combinée à une augmentation de la demande pour les services, exerce une pression importante sur des organismes déjà fragilisés par un financement instable et insuffisant. Depuis 2007, Statistique Canada observe une diminution constante des revenus issus des cotisations et des dons, compensée par une augmentation du financement gouvernemental.⁶

Le modèle de financement actuel repose largement sur des fonds de projet, à court terme et assortis d'exigences strictes. Cette approche limite la capacité des organismes à planifier à long terme, à s'adapter à la demande et à assurer la continuité des services.¹⁰ Elle a aussi des effets directs sur la gestion des ressources humaines. Sans financement prévisible et adéquat, les organismes peinent à offrir des salaires compétitifs, des conditions de travail stables et une sécurité d'emploi à une main-d'œuvre majoritairement féminine.

Cette précarité financière contribue à maintenir des inégalités salariales et fragilise la rétention du personnel, ce qui nuit à la qualité et à la continuité des services. Assurer l'équité salariale et de meilleures pratiques en ressources humaines dans le secteur communautaire est donc indissociable d'un financement stable et à long terme.

Dans un contexte où les services sont déjà fortement sollicités, toute réduction de financement risquerait d'accroître la pression sur les organismes et de compromettre la qualité et l'accessibilité des services.

¹⁰ 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.

Un financement de base adéquat et stable permettrait aux organismes communautaires de mieux gérer leur main-d'œuvre, de planifier à long terme et de mettre en place des pratiques salariales plus équitables. Il contribue également à réduire le fardeau administratif, à améliorer l'efficacité des subventions et à maximiser les retombées des fonds publics. Il s'agit d'une condition essentielle pour préparer le secteur à l'éventuelle mise en œuvre de l'équité salariale et assurer la viabilité des services offerts aux communautés.¹¹

Nous recommandons d'assurer un financement adéquat et stable des organismes communautaires à but non lucratif, afin de leur permettre de renforcer leur gestion des ressources humaines, d'améliorer les conditions de travail et de progresser vers l'équité salariale.

¹¹ 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**. Canadian Centre for Philanthropy.



Recommandations

Dans le cadre du prochain budget provincial, la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick recommande au gouvernement de :

1. **Financer adéquatement le Bureau de l'équité salariale** afin d'assurer la mise en œuvre des lois à venir.
2. **Adopter des lois sur l'équité salariale et la transparence salariale.**
3. **Prioriser les mesures fiscales** qui réduisent l'écart entre les riches et les pauvres.
4. **Poursuivre les investissements dans le secteur des soins** pour soutenir la stabilité de la main-d'œuvre et préparer l'équité salariale.
5. **Commencer les évaluations d'emplois en services de garde et prioriser la création de nouvelles places dans les services sans but lucratif.**
6. **Évaluer l'ensemble des emplois dans les maisons de transition** et viser l'équité salariale dans la grille salariale.
7. **Assurer un financement stable du secteur communautaire** pour soutenir la gestion des ressources humaines et la continuité des services.

Afin de stimuler sa croissance économique et assurer sa prospérité à long terme, le Nouveau-Brunswick doit miser sur sa plus grande richesse : sa population.

Investir dans l'équité salariale, la transparence salariale et les conditions de travail n'est pas un luxe. C'est une stratégie économique responsable et visionnaire, qui permettra à la province de recruter, de retenir et de valoriser la main-d'œuvre dont elle a besoin pour le futur.

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick se tient prête à collaborer avec le gouvernement afin de faire avancer ces priorités essentielles.