Pour un salaire minimum qui reflète le coût de la vie

Mémoire présenté dans le cadre de la consultation de 2026 relative au salaire minimum

Octobre 2026

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

Il nous fait plaisir de fournir nos réflexions et recommandations sur le salaire minimum au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

La Coalition pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick, qui regroupe 1000 personnes et 112 organismes, fait la promotion du droit à l'équité salariale et 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 du travail effectué principalement par les femmes et de garantir que la rémunération de ces postes correspond à celle des emplois occupés majoritairement par les hommes.

Les femmes représentent 57,9 % des personnes gagnant le salaire minimum.[1] Elles sont aussi plus nombreuses à occuper des emplois à prédominance féminine qui, historiquement, sont souvent sous-payés comparés à ceux à prédominance masculine. D'ailleurs, la majorité des personnes touchant le salaire minimum sont employées dans le commerce de détail (41,5 %) et dans le service d'hébergement et de restauration (24,6 %), deux secteurs à prédominance féminine.[2] Ces emplois offrent souvent des heures de travail insuffisantes, ainsi que peu ou pas de jours de congé de maladie ou d'avantages sociaux. Les femmes racisées et autochtones sont particulièrement surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés, axés sur les pourboires, au salaire minimum ou juste au-dessus.

Les salaires sont plus bas et la pénurie de main-d'œuvre est importante dans les secteurs d'emploi à prédominance féminine. Ce n'est rien pour inciter de nombreuses femmes à intégrer ou réintégrer le marché du travail.

Notons aussi que, contrairement à la croyance populaire, la majorité des personnes gagnant un salaire minimum ne sont pas des adolescents ou des adolescentes, mais bien des personnes de plus de 19 ans, dans une proportion de 62,9 %. Avec le coût de la vie qui ne cesse d'augmenter, ces personnes ont de la difficulté à subvenir à leurs besoins de base.

Nous saluons la détermination du ministre des Finances et du Conseil du Trésor, René Legacy, à investir dans des mesures d'aide pour atténuer les effets de l'augmentation du coût de la vie.[3] Dans ce contexte, le salaire minimum s'avère un outil indispensable pour faire face à la hausse du coût de la vie, sortir de la pauvreté et obtenir un salaire décent.

Nous répondons ci-dessous aux questions du document de discussion du ministère de l'Éducation postsecondaire, du Travail et de la Formation dans le cadre de la consultation de 2026 relative au salaire minimum. Nous terminerons notre mémoire par d'autres recommandations de politiques que nous jugeons essentielles pour assurer la sécurité économique des femmes.

[1] Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (Avril 2026). Rapport sur le salaire minimum au Nouveau-Brunswick.

[2] Ibid.

[3] Ministère des Finances et du Conseil du Trésor. (Septembre 2026). Comptes publics pour 2025-2026.

Le 1er avril 2026, le taux de salaire minimum a été augmenté de 25 cents, passant à 15,90 $ l'heure. Que pensez-vous de ce taux?

L'indexation annuelle du salaire minimum va dans la bonne direction pour s'attaquer à l'insécurité économique que vivent plusieurs personnes au Nouveau-Brunswick. Cependant, le salaire minimum actuel n'est pas à la hauteur du coût de la vie. En effet, le **Human Development Council**, d'après les données de l'Enquête sur la population active, estime qu'en 2024, 45 % des personnes travaillant au Nouveau-Brunswick ont gagné un salaire insuffisant pour couvrir leurs dépenses essentielles telles que la nourriture, le logement, le transport, la garde d'enfants, les soins de santé, etc.[4]

Le gouvernement devrait établir le salaire minimum en fonction du salaire de subsistance. Selon le *Human Development Council*, celui-ci s'élevait en 2025 à 24,77 $ l'heure à l'échelle provinciale (moyenne pondérée des trois villes principales : 26,05 $ à Fredericton, 24,49 $ à Saint John, et 24,43 $ à Moncton).[5]

Un salaire de subsistance permettrait aux ménages de couvrir ces dépenses et d'assurer une qualité de vie décente. Selon un rapport sur le salaire de subsistance de la Société d'inclusion économique et sociale (SIES),[6] un emploi à temps plein qui assurerait un salaire de subsistance offrirait les avantages suivants:

- Réduction de la disparité des revenus ;
- Amélioration des résultats en matière de santé ;
- Augmentation des possibilités d'éducation/de formation ;
- Réduction de l'absentéisme du personnel ;
- Diminution du roulement du personnel ; et
- Amélioration du moral du personnel.

La Coalition recommande que le salaire minimum soit fixé au taux du salaire de subsistance provincial, soit à 24,77 $ l'heure dès avril 2027, puis ajusté chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation au Nouveau-Brunswick, afin de permettre aux personnes salariées de maintenir un pouvoir d'achat stable et prévisible. En cas de déflation, nous demandons que le taux en vigueur soit maintenu, et non réduit.

Appuyez-vous la méthode de mise à jour du salaire minimum ?

Nous appuyons l'indexation annuelle du salaire minimum selon l'Indice des prix à la consommation au Nouveau-Brunswick. Cependant, comme mentionné plus haut, **il faudrait ajuster le salaire minimum au salaire de subsistance, puis l'indexer annuellement**. Sinon, l'écart entre le salaire minimum et le salaire de subsistance persistera.

[4] Human Development Council. (2026). Les revenus de subsistance au Nouveau-Brunswick en 2025.

[5] Ibid.

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

Comment le montant du salaire minimum et la méthode utilisée pour l'actualiser touchent-ils les entreprises et l'économie du Nouveau-Brunswick?

Présentement, l'écart entre le salaire minimum et le salaire de subsistance montre que le salaire minimum demeure insuffisant pour subvenir aux besoins essentiels. Au total, 45% des personnes qui travaillent au Nouveau-Brunswick gagnent moins que le salaire de subsistance. En maintenant les gens dans la précarité financière, l'économie stagne.

En revanche, quand le salaire minimum augmente, le pouvoir d'achat des gens augmente et ils dépensent davantage dans leur communauté. Ainsi, un dollar investi dans le salaire minimum est un dollar investi dans l'économie du Nouveau-Brunswick.

Lorsque les entreprises versent un salaire de subsistance, cela témoigne clairement de la valeur qu'elles accordent à leur personnel. Quand leur travail est rémunéré adéquatement, les membres du personnel s'impliquent davantage et la culture organisationnelle s'améliore, ce qui facilite le recrutement et la rétention sur un marché du travail concurrentiel. Une meilleure rétention se traduit par une baisse du nombre de postes vacants, une réduction des coûts de recrutement et de formation et une main-d'œuvre plus stable.

De plus, si toutes les personnes qui gagnent présentement le salaire minimum atteignaient un niveau de subsistance, elles dépendraient moins de l'aide gouvernementale et auraient moins besoin de soins de santé, puisque le revenu est un indicateur important de la santé. De plus, elles paieraient davantage d'impôts, ce qui permettrait de mieux soutenir les programmes sociaux et d'assurer une société plus saine et résiliente.

Selon vous, une personne travaillant à temps plein au salaire minimum peut-elle se permettre de couvrir ses besoins essentiels au Nouveau-Brunswick, notamment le logement, l'alimentation, le transport et les autres dépenses essentielles ?

Non. Comme le dit le Human Development Council, « le salaire minimum est souvent synonyme de pauvreté »[7]. Il est trop bas et ne permet pas aux gens de subvenir à leurs besoins essentiels ou d'épargner. Nombre d'entre eux sont contraints à des choix impossibles : entre se nourrir, se chauffer ou payer leur loyer à temps.[8]

Ce problème s'intensifie avec la hausse du coût de la vie. Par exemple, les banques alimentaires ont vu leur clientèle augmenter de 60% entre 2022 et 2026, tandis que les cuisines communautaires ont servi 24% plus de repas en 2026 qu'en 2023.[9] Le recours à ces ressources augmente plus rapidement chez les personnes salariées, la population étudiante et les personnes nouvellement arrivées, témoignant du fait que les salaires et les soutiens existants ne sont plus suffisants pour vivre dignement au Nouveau-Brunswick. Un salaire minimum qui reflète un salaire de subsistance est essentiel pour aider les gens à faire face au coût de la vie et à sortir de la précarité financière.

[7] Human Development Council. (2026). Op. Cit.

[8] Ibid.

[9] Human Development Council & Nourrir NB. (2026). La situation des banques alimentaires et des cuisines communautaires au Nouveau-Brunswick.

Les taux de salaire minimum des autres provinces de l'Atlantique devraient-ils faire partie du processus décisionnel relatif au salaire minimum au Nouveau-Brunswick?

Il serait souhaitable de coordonner le taux de salaire minimum avec les autres provinces de l'Atlantique, pourvu que toutes s'entendent pour établir un salaire minimum équivalent au salaire de subsistance. Cependant, il ne faudrait pas que le niveau de vie au Nouveau-Brunswick soit tiré vers le bas pour s'aligner sur le salaire minimum des autres provinces.

Que pensez-vous du taux horaire minimum actuel des heures supplémentaires, fixé à 23,85 $ au Nouveau-Brunswick ? Le gouvernement devrait-il envisager d'autres moyens de fixer le taux minimum des heures supplémentaires, comme à une fois et demie le salaire habituel de l'employé?

Le taux horaire minimum actuel des heures supplémentaires n'est pas équitable pour les membres du personnel d'une entreprise. Ce montant ne tient pas compte du salaire réel des personnes employées ni de la valeur de leur travail. Un taux fixe comme celui actuellement en vigueur crée des inégalités : il peut être inférieur au salaire régulier de certaines personnes et ne reflète pas l'effort supplémentaire demandé.

Les heures supplémentaires devraient plutôt être rémunérées à une fois et demie le salaire habituel de la personne employée, et ce, au-delà de 40 heures de travail par semaine. Ce modèle garantit que les heures supplémentaires sont réellement reconnues et compensées, peu importe le secteur ou le niveau de rémunération.

Autres considérations pour assurer la sécurité économique des femmes du Nouveau-Brunswick

En plus de l'augmentation du salaire minimum, la sécurité économique des femmes passe par des investissements dans les services publics et des politiques visant à mieux redistribuer les revenus, tels qu'une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé, des congés de maladie payés, et un système de garde à l'enfance abordable et accessible.

Loi sur l'équité salariale dans le secteur privé

Une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé garantirait que les personnes occupant des emplois à prédominance féminine reçoivent des salaires équitables. À l'heure actuelle, plus de 60 % des femmes qui sont sur le marché du travail occupent des emplois dans le secteur privé. Dans les emplois à prédominance féminine, le salaire ne reflète souvent pas la valeur de leur travail par rapport à celui des emplois à prédominance masculine de valeur comparable.

En 2025, l'écart salarial horaire entre les hommes et les femmes était de 5%.[10] Des écarts supplémentaires sur le plan des revenus annuels émergent lorsque l'on considère divers éléments socio-démographiques tels que les dimensions raciales (tableau ci-dessous).

Écarts de revenu au Nouveau-Brunswick (2021)[11]

	Revenu annuel	Écart de revenu
Femmes autochtones	29 120 $	55,5 %
Femmes racisées	29 640 $	54,7 %
Femmes immigrantes	34 040 $	48 %
Résidentes non permanentes	22 920 $	65 %
Toutes les femmes	55 993 $	14,4 %
Tous les hommes	65 428 $	

Congés de maladie payés

En vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* en vigueur, les employeurs sont tenus d'accorder un congé de maladie sans solde d'une durée maximale de cinq jours par année. **Nous recommandons de la modifier afin d'accorder 10 jours de congés de maladie payés, non cumulatifs, par année**, afin que toutes les personnes employées puissent veiller à leur santé et à celle des membres de leur famille. Cette mesure est d'autant plus essentielle pour les personnes rémunérées au salaire minimum puisqu'elles ne bénéficient souvent d'aucun avantage supplémentaire de la part de leur employeur. Par conséquent, une absence sans solde peut faire la différence entre avoir un repas sur la table ou non.

Services de garde abordables et accessibles

L'entente provinciale-fédérale sur les services de garde d'enfants est transformatrice pour les femmes et les parents du Nouveau-Brunswick. Elle prévoit une augmentation du salaire du personnel, une réduction des frais à 10 $ par jour et l'ajout de nouvelles places principalement dans le secteur à but non lucratif. Afin de continuer à progresser vers un système de garde public, inclusif et de qualité, on recommande de :

- **Viser à atteindre l'équité salariale pour l'ensemble de la main-d'œuvre.**
- **Continuer à développer les nouvelles places uniquement dans le secteur à but non lucratif**, pour que l'accès repose principalement sur les besoins de la communauté plutôt que sur les forces du marché, et que les fonds soient réinvestis dans les centres.

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

[11] Centre Canadien de politiques alternatives. (2026) Combler les écarts : les inégalités salariales entre les genres au Canada atlantique.