



Examen législatif du salaire minimum 2020

Soumission au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail

Le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick

Le Conseil est un organisme d'étude et de consultation indépendant qui traite des enjeux qui s'avèrent importants ou qui représentent une source de préoccupation pour les femmes en vue de l'atteinte de l'égalité réelle. Ses objectifs sont les suivants:

- a) être un organisme indépendant qui fournit au ministre des conseils sur les questions qui revêtent une importance pour les femmes et qui concernent leur égalité réelle;
- b) attirer l'attention du gouvernement et du public sur les questions qui intéressent et préoccupent les femmes et qui concernent leur égalité réelle;
- c) inclure et mobiliser les femmes d'identités, d'expériences et de communautés diverses, les groupes de femmes et la société en général;
- d) agir de façon stratégique et fournir des conseils sur les questions d'actualité et d'avenir; et
- e) représenter les femmes du Nouveau-Brunswick.

En visant l'atteinte de ces objectifs, le conseil peut mener des recherches ou mandater la conduite de celles-ci, il peut publier des rapports, présenter le résultat d'études et soumettre des recommandations. Les travaux du Conseil sont dirigés par des membres bénévoles nommés, qui comprennent

des organisations et des femmes individuelles. Les activités du Conseil sont accomplies par une équipe qui se compose d'un petit effectif.

Le salaire minimum est un enjeu lié au genre

Au Nouveau-Brunswick, le salaire minimum constitue un enjeu lié au genre de deux façons. Premièrement, les femmes composent plus que la moitié des personnes rémunérées au salaire minimum de la province.¹ Deuxièmement, ce sont principalement les emplois traditionnellement dits « féminins » (p. ex. ceux de la vente au détail, du service à la clientèle, du soutien de bureau ou à la vente, de l'accueil et des services d'alimentation) qui sont payés au salaire minimum. Les emplois dits « féminins » sont souvent sous-rémunérés par rapport aux emplois de valeur égale dans lesquels les hommes prédominent.

En 2019, les femmes représentaient 56 % des 20 300 personnes qui reçoivent un salaire minimum dans la province.² Parmi les femmes rémunérées au salaire minimum, c'est le groupe d'âge des 45 ans et plus qui a connu la plus forte croissance au cours des dernières décennies. À la fin des années 1990, les femmes âgées de 45 ans et plus constituaient à peine 14 % de l'ensemble de l'effectif des femmes au salaire minimum; en 2011, ce taux avait bondi à 32 %. Depuis, il se maintient autour de 30 %.³

¹ Ce nombre comprend les adultes et les adolescentes.

² <https://www.emploisnb.ca/sites/default/files/2020-06-03-lmi-mw-report-fr.pdf>

³ <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/eco-bce/WEB-EDF/pdf/fr/Equality%20Profile%202016-PDF-F.pdf>

Le taux de salaire minimum se répercute directement sur la sécurité économique des femmes qui gagne celui-ci. À 11,70 \$ l'heure, le salaire minimum actuel au Nouveau-Brunswick n'est pas ce qui est convenu d'appeler un salaire de subsistance. Le Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) définit le salaire de subsistance comme étant « le taux de rémunération permettant à un travailleur ou une travailleuse de combler ses besoins fondamentaux afin d'avoir une qualité de vie moindrement décente ».⁴ Bien que le coût pour subvenir aux besoins fondamentaux varie selon l'endroit où l'on vit et la taille du ménage, le taux de salaire minimum actuel ne garantit pas que la plupart des travailleurs ou travailleuses au salaire minimum au Nouveau-Brunswick qui occupent un emploi à temps plein toucheront un revenu supérieur à la mesure de faible revenu fondée sur le panier de consommation (MPC), le seuil officiel de la pauvreté au Canada.⁵

Il convient également de noter que la plupart des emplois au salaire minimum ne sont pas assortis d'un régime de retraite ou autres avantages sociaux. Cette absence d'avantages accentue la vulnérabilité économique des travailleurs ou travailleuses au salaire minimum et, par conséquent, a une incidence sur leur santé, leur sécurité personnelle et leur revenu tout au long de la vie.

Les résultats de [Résonances](#), l'initiative d'engagement public lancée par le Conseil, mettent en relief l'effet de l'insécurité économique sur la vie des femmes. Les constatations furent publiées en 2018 et sont fondées sur les données recueillies auprès de plus de 1 300 femmes du Nouveau-Brunswick entre 2017 et 2018.⁶ Quelques témoignages de femmes sont reproduits tels quels ici :⁷

« La pauvreté est l'un des plus grands facteurs contraignants dans la vie d'une femme; elle est susceptible de se répercuter sur l'accès aux services, sur la capacité de changer la situation scolaire ou professionnelle de la personne, et de réduire les choix à la portée des femmes. J'ai été prise dans le cycle de pauvreté pendant de nombreuses années, incapable de participer ou de contribuer pleinement à ma communauté en raison de diverses contraintes. »

« Une mère seule vivant en milieu rural, sans aide de la famille (sur le plan financier ou autre) et sans accès à un service de transport public, qui travaille 40 heures par semaine au salaire minimum ne peut régler les frais de loyer, de garderie, de transport et de subsistance et avoir encore de quoi payer l'épicerie. Les mères seules ne dépendent pas de l'aide sociale parce qu'elles ne veulent pas travailler. Elles y recourent parce qu'elles savent calculer. »

« Une mère seule fuyant un partenaire violent et père de son enfant est incapable d'obtenir un service de garderie raisonnable, fiable et abordable; incapable d'accéder avec un budget modeste à des conditions de vie sûres; incapable d'obtenir un emploi à un salaire juste qui permet de payer les frais de garderie ou à des heures auxquelles un service de garderie est ouvert. Aucun service de garderie n'est offert en dehors des plages horaires de 8 à 4 ou de 9 à 5 du lundi au vendredi. Aucune assurance médicament ou assurance pour soins dentaires ou soins de la vue non plus avec tout cela. »

⁴ <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Ontario%20Office/2012/10/Enhancing%20Democratic%20Citizenship.pdf>

⁵ https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/tab/t4_5-fra.cfm

⁶ <https://resonatenbresonances.ca/women>

⁷ Ces citations furent soumises en anglais et ensuite traduites.

Salaire minimum de 15 \$ l'heure

Un taux de salaire minimum de 15 \$ l'heure est largement préconisé par des groupes de la société civile de partout au pays. L'Alberta a récemment augmenté le salaire minimum à 15 \$ l'heure et la Colombie-Britannique s'est engagée à l'augmenter à 15,20 \$ d'ici l'an prochain.

Dans son rapport [Living Wages in Nova Scotia and New Brunswick 2020](#) (en anglais seulement), le Saint John Human Development Council (SJHDC) et le CCPA recommandent également un salaire minimum de 15 \$ l'heure au Nouveau-Brunswick. Il est important de noter que 15 \$ l'heure n'est pas un salaire de subsistance, mais plutôt le taux horaire minimum proposé selon un modèle où le gouvernement et les employeurs s'assurent ensemble que les besoins des citoyens sont satisfaits par la combinaison d'un salaire minimum adéquat, de normes de travail et de programmes sociaux. En se basant sur un budget modeste à Saint John,⁸ le SJHDC et le CCPA ont estimé le salaire de subsistance à 19,55 \$ l'heure.⁹

La Prestation canadienne d'urgence (PCU) instaurée par le gouvernement fédéral en raison de la COVID-19 ne fait que démontrer le besoin d'un salaire minimum de 15 \$ l'heure. Les prestataires de la PCU reçoivent une somme imposable de 2 000 \$ par mois; il n'est pas déraisonnable de penser que le gouvernement fédéral estime que les gens ont besoin de cette somme pour combler leurs besoins de base. Les personnes travaillant 37,5 heures par semaine devraient gagner 15 \$ l'heure pour empocher un montant comparable avant impôt, mais après les déductions pour l'assurance-emploi et le régime de pension du Canada.

COVID-19

Avec la pandémie de COVID-19, il est plus urgent et important que jamais de veiller à ce que les besoins fondamentaux des gens soient satisfaits. La pandémie nous a montré à quel point nous avons besoin les un-e-s des autres pour rester en santé et en sécurité, ce qui signifie que notre sécurité se mesure à celle des personnes les plus vulnérables parmi nous.

Il est dans l'intérêt de notre province que tous les travailleuses et travailleurs gagnent suffisamment pour avoir un minimum de sécurité économique. En situation d'insécurité économique, il peut être difficile de respecter l'obligation de s'isoler et de réduire ses déplacements dans la communauté en raison de la promiscuité dans les logements ou de l'impossibilité d'approvisionnement (nourriture, équipement de protection individuelle, fournitures de nettoyage, désinfectant pour les mains, etc.). Il peut aussi être difficile pour une travailleuse vivant de l'insécurité économique de s'absenter du travail pour des motifs liés à la COVID-19 si elle n'a pas accès à des congés payés (et comme les femmes continuent d'assumer une plus grande part des responsabilités à l'égard des enfants que les hommes, et qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à être chef de famille monoparentale, ces situations toucheront un nombre disproportionné de femmes).

Il convient également de souligner qu'un grand nombre d'emplois jugés essentiels pendant la pandémie (employé-e-s d'épicerie, personnel d'entretien et personnel soignant)¹⁰ offrent souvent un salaire inférieur à 15 \$ l'heure. Certains de ces travailleuses et travailleurs ont reçu un complément salarial temporaire en raison de la pandémie.¹¹ La nécessité

⁸ Le salaire de subsistance de 2020 est une révision du salaire de subsistance calculé en 2018 en fonction des besoins fondamentaux « d'une famille de quatre (deux adultes qui travaillent et deux enfants) vivant modestement à Saint John. Le salaire couvre largement les choses essentielles, mais ne permet pas d'avoir un style de vie somptueux. » Saint John n'est pas l'endroit le plus abordable au Nouveau-Brunswick, ni le plus cher. Le seuil de la mesure de la pauvreté fondée sur un panier de consommation à Saint John est inférieur à celui des régions rurales et des petites villes du Nouveau-Brunswick.

⁹ <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/living-wages-nova-scotia-and-new-brunswick-2020>

¹⁰ <https://nationalpost.com/news/canada/are-you-an-essential-worker-in-canada-it-depends-on-where-you-live> (en anglais seulement)

¹¹ https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/FAQ_wage_top-up-f.pdf

de verser cette prime montre bien que leur travail est sous-payé en temps normal.

Enfin, le gouvernement du Nouveau-Brunswick reconnaît dans son [Plan de préparation et de réponse à la pandémie de COVID-19 pour l'automne 2020](#) que « Les femmes sont surreprésentées dans les professions moins bien rémunérées, dont beaucoup ont connu des taux de reprise plus lents ». Le plan souligne de plus que « Plus de la moitié des pertes d'emploi survenues depuis avril, au Nouveau-Brunswick, se sont produites dans des industries dont les salaires sont inférieurs à la moyenne. ». ¹² Pour les bas salarié-e-s, il est plus important que jamais que le salaire minimum soit augmenté considérablement afin d'assurer leur sécurité économique alors qu'ils et elles retournent au travail.

Recommandation

Le Conseil des femmes recommande que le taux de salaire minimum soit augmenté à 15 \$ lors de la prochaine hausse prévue le 1^{er} avril 2021. Il devrait par la suite être ajusté annuellement pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie. Ce taux horaire ne représentant pas un salaire de subsistance, il doit être accompagné d'investissements dans le renforcement des normes de travail et des programmes sociaux.

Bibliothèque sur la COVID-19

Le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick a lancé une bibliothèque numérique de contenu sur la pandémie de COVID-19 qui prend en compte les populations marginalisées, le secteur sans but lucratif ou adopte une optique de justice sociale. Veuillez consulter la bibliothèque à bibliothequecovidlibrary.ca

¹² <http://leg-horizon.gnb.ca/e-repository/monographs/31000000051592/31000000051592.pdf>

www.conseildesfemmesnb.ca

1.844.462.5179



/conseilfemmesnb



/ConseilfemmesNB