



Examen législatif du salaire minimum 2018

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

Le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick

Le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick est un organisme consultatif d'étude et de consultation indépendant sur les questions qui revêtent une importance, intéressent ou préoccupent les femmes et qui concernent leur 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. Le conseil est guidé par un groupe composé de membres issus d'organisations ou de femmes

nommées à titre individuel. 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 2017, les femmes représentaient 57 % des 22 500 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

Le taux de salaire minimum se répercute directement sur la sécurité économique des femmes touchant le

¹ Ce nombre comprend les femmes adultes et les adolescentes.

² https://www.nbjobs.ca/sites/default/files/pdf/2018_minimum_wage_report_v1_fr.pdf

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

salaires minimum. À 11,25 \$ l'heure, le salaire minimum actuel au Nouveau-Brunswick n'est pas ce qui est convenu d'appeler le salaire minimum vital. Le Centre canadien de politiques alternatives définit le salaire minimum vital 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), un des outils utilisés au Canada pour établir les seuils de pauvreté.

Un taux de salaire minimum de 15 \$ l'heure est largement préconisé par des groupes de la société civile de partout au pays. À la fois les gouvernements de l'Alberta et de la Colombie-Britannique se sont récemment engagés à hausser le taux de salaire minimum de leur province à ce niveau au cours des prochaines années. Avant la dernière élection provinciale, un regroupement de neuf organismes de la société civile du Nouveau-Brunswick ont élaboré une plate-forme électorale progressiste dans laquelle ils recommandent au gouvernement d'augmenter le salaire minimum de 1 \$ l'heure annuellement sur une période de quatre ans. Ainsi, à supposer qu'on applique cette recommandation à partir du taux de salaire minimum de 11,25 \$ l'heure en vigueur au moment de sa présente publication, cela signifie qu'il atteindrait 15,25 \$ en 2022. ⁵

Le Saint John Human Development Council a calculé que le salaire minimum vital à Saint John en 2018 s'élève à 18,18 \$ l'heure. ⁶ Ce taux est fondé sur un

budget modeste qui ne permet pas de mettre de l'argent de côté. Saint John n'est pas la municipalité la plus abordable au Nouveau-Brunswick, mais elle n'est pas non plus l'endroit le plus cher où vivre (selon la MPC, le seuil de faible revenu de Saint John est inférieur à ceux des régions rurales et des petits centres de population de la province). ⁷

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, initiative d'engagement public lancée par le Conseil, mettent en relief l'effet de l'insécurité économique sur la vie des femmes. Ces constatations, réunies dans un rapport publié cet automne, sont fondées sur les données recueillies auprès de plus de 1 300 femmes au Nouveau-Brunswick de 2017 à 2018. Dans le cadre de Résonances, les femmes ont désigné la sécurité économique et l'emploi comme enjeux prioritaires ayant une incidence sur leur vie et lesquels doivent être réglés en priorité pour améliorer la situation des femmes en tant que groupe dans notre province. ⁸ L'équité salariale, les salaires, la pauvreté et la satisfaction des besoins fondamentaux font partie des préoccupations mentionnées de façon précise par de nombreuses participantes. Quelques témoignages de femmes sont reproduits tels quels ci-dessous :

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

⁵ <http://afanb.org/sites/default/files/documents-pdf/plateformeelectroale-2018.pdf>

⁶ <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/saint-john-living-wage-2018>

⁷ https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/tab/t4_5-fra.cfm

⁸ <https://resonatenbresonances.ca/women>

« 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. »

Recommandations

Le Conseil des femmes recommande que le taux de salaire minimum soit augmenté de 1 \$ annuellement au cours des quatre prochaines années afin d'atteindre 15,25 \$ l'heure en 2022. Le salaire minimum devrait par la suite être ajusté annuellement au coût de la vie.

En plus de diminuer l'insécurité économique des femmes, la hausse du salaire minimum contribuerait à aborder la sous-évaluation systémique du travail des femmes (et le travail perçu comme étant féminin) et, par ricochet, contribuerait à du travail de plus grande envergure afin d'aborder la discrimination fondée sur le genre.

De plus, l'augmentation du salaire minimum du Nouveau-Brunswick à un niveau supérieur à celui des autres provinces de l'Atlantique aiderait à assurer la compétitivité du marché de l'emploi de la province par rapport à celui d'autres provinces et régions. Un sondage récent de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante révèle que 50 % des propriétaires de petites entreprises du Canada atlantique font face à une pénurie de main-d'oeuvre parmi les travailleurs à faible salaire et croient que de « trouver la main-d'oeuvre qui convient »⁹ s'avèrerait le plus gros défi auquel ils seront confrontés au cours des deux prochaines années. Le passage du salaire minimum à un taux légèrement supérieur à 15 \$ l'heure conférerait au Nouveau-Brunswick un avantage concurrentiel par rapport à d'autres provinces dans un contexte de rareté de main-d'oeuvre. Le maintien de la compétitivité du marché du travail constituera un facteur déterminant de la capacité du Nouveau-Brunswick à faire face au vieillissement de la population et au déclin démographique de la province en attirant des personnes et des familles de l'extérieur de la province et en retenant ces nouveaux arrivants.

⁹ https://www.cfib-fcei.ca/sites/default/files/2018-12/Faire%20plus%20avec%20moins_0.pdf