



Rapport sur le revenu de subsistance et l'équité salariale

Comité consultatif sur le revenu de subsistance et l'équité salariale de la SIES

SUPPORTED BY / APPUYÉ PAR

Ensemble  pour vaincre la pauvreté
Overcoming Poverty  Together

Novembre 2018



Table des matières

Sommaire	1
Contexte	3
Partie 1 : L'équité salariale	4
Introduction	4
Qu'est-ce que l'équité salariale?	4
Historique de la législation sur l'équité salariale au Canada	5
Analyse de la situation dans d'autres administrations	5
La législation au Nouveau-Brunswick – la <i>Loi de 2009 sur l'équité salariale</i>	5
Considérations futures relatives à l'équité salariale au Nouveau-Brunswick	7
Options pour la mise en œuvre d'une équité salariale exhaustive au Nouveau-Brunswick	9
Autres considérations	20
Prochaines étapes	20
Partie 2 : Explorer le concept du revenu de subsistance	21
Pourquoi explorer le concept du revenu de subsistance au Nouveau-Brunswick?	21
Qu'est-ce que le revenu de subsistance?	22
De quelle façon calcule-t-on le revenu de subsistance?	24
À quoi le revenu de subsistance peut-il servir?	25
Où le revenu de subsistance est-il utilisé?	25
Quels sont les avantages et les défis associés au revenu de subsistance?	27
Comparaisons entre le revenu de subsistance et le salaire minimum, et d'autres instruments de politique de sécurité économique	28
Résultats de recherche	30
Prochaines étapes	30
Annexe A : Profil statistique des employés du Nouveau-Brunswick selon le sexe, 2017	26
Annexe B : Analyse de la situation dans d'autres administrations – La législation sur l'équité salariale au Canada	39





Sommaire

Le Comité consultatif sur l'équité salariale et le revenu de subsistance a été créé en avril 2017 par la Société d'inclusion économique et sociale afin d'aborder deux composantes du pilier de l'inclusion économique d'Ensemble pour vaincre la pauvreté 2014-2019. Le Comité consultatif comprenait des représentants de quatre secteurs : des citoyens, des organismes à but non lucratif, des entreprises et le gouvernement. Son mandat consistait à :

1. envisager la création d'une législation exhaustive sur l'équité salariale;
2. explorer le concept du revenu de subsistance.

Encore aujourd'hui, certains Néo-Brunswickois font face à la pauvreté même s'ils travaillent, sont touchés par l'inégalité des revenus ou sont en situation d'emploi précaire. La prise en compte exhaustive de l'équité salariale et l'exploration du concept du revenu de subsistance au Nouveau-Brunswick sont d'importantes considérations en vue de progresser vers une province plus inclusive sur le plan économique.

Envisager la création d'une législation exhaustive sur l'équité salariale :

L'équité salariale constitue une mesure compensatoire que l'on désigne souvent d'après la formule suivante : « un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable ».

Les mesures compensatoires ont pour but de remédier à l'un des facteurs qui contribuent à l'écart salarial entre les sexes, soit la sous-estimation de la valeur des professions traditionnellement féminines ou à prédominance féminine. Cette sous-évaluation a pour conséquence le versement d'une rémunération inférieure aux femmes et aux hommes travaillant dans les professions à prédominance féminine, et ce, même lorsque la valeur de leurs emplois équivaut à celle des professions à prédominance masculine exercées pour le même employeur.

Pour parvenir à l'équité salariale, il est nécessaire d'évaluer et de comparer au sein d'une organisation donnée les emplois habituellement occupés par des femmes et des emplois différents, traditionnellement occupés par des hommes. Si l'on détermine que ces emplois sont de valeur égale ou comparable, alors on doit les rémunérer au même niveau.

En 2017, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick était de 7,4 %.

La *Loi sur l'équité salariale, 2009 (Loi)*, du Nouveau-Brunswick est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2010. Elle s'applique à tous les segments de la fonction publique néo-brunswickoise et définit les normes minimales que tous les employeurs doivent respecter pour atteindre les objectifs stratégiques du gouvernement en matière d'équité salariale dans leurs pratiques de rémunération. Les employeurs doivent conduire des évaluations des postes afin de comparer les classifications d'emplois des femmes à celles des hommes en fonction de la compétence, des responsabilités, de l'effort nécessaire et des conditions de travail en utilisant un système non discriminatoire d'évaluation des postes. Pour respecter les normes minimales en matière d'équité salariale, il faut que les classifications d'emplois des femmes de valeur égale ou comparable à celles des hommes au sein de la même organisation soient à la même échelle de rémunération.



Le Comité consultatif sur l'équité salariale et le revenu de subsistance recommande au gouvernement d'adopter une législation exhaustive sur l'équité salariale qui s'applique à la fois aux employés des secteurs public et privé. Le Comité a dressé une liste des options à considérer lors de l'élaboration d'une législation exhaustive sur l'équité salariale qui tient compte des pratiques exemplaires et des leçons retenues de l'Ontario et du Québec (les deux provinces canadiennes ayant adopté une législation exhaustive sur l'équité salariale), ainsi que des recommandations émanant du groupe de travail fédéral sur l'équité salariale de 2004.

Explorer le concept du revenu de subsistance :

Le revenu de subsistance est une mesure conservatrice du salaire horaire nécessaire pour permettre aux travailleurs de subvenir à leurs besoins de base et aux familles de participer pleinement à la vie de leur collectivité. Il repose sur le principe qu'un emploi à temps plein devrait permettre à quiconque de vivre dans la dignité. Le concept du revenu de subsistance contribue principalement à accroître l'éducation et la sensibilisation à l'égard de la question de la pauvreté chez les travailleurs.

Le revenu de subsistance met en évidence l'écart entre le taux de salaire légal le plus bas et le coût de la vie dans un contexte d'inclusion sociale au sein de collectivités particulières. Les taux de revenu de subsistance sont fondés sur l'interrelation entre le revenu d'emploi, le système d'impôts et de transferts et la disponibilité de programmes sociaux et d'une infrastructure communautaire.

Le Canadian Living Wage Framework (cadre canadien pour l'établissement du revenu de subsistance ou CLWF) comprend une formule pour calculer le revenu de subsistance dans les villes de partout au Canada. Il est ainsi possible de comparer les taux de revenu de subsistance de l'ensemble du pays.

Le Human Development Council (HDC) de Saint John, en collaboration avec le Centre canadien de politiques alternatives, a publié le premier taux de revenu de subsistance du Nouveau-Brunswick pour la ville de Saint John en juin 2018. Le taux de revenu de subsistance pour Saint John est de 18,18 \$ l'heure.

Le Comité consultatif sur l'équité salariale et le revenu de subsistance recommande à la Société d'inclusion économique et sociale de collaborer avec ses partenaires pour :

- tirer parti de l'élan créé par le HDC et calculer le taux de revenu de subsistance des autres villes de la province lorsque les données le permettent;
- encourager les employeurs du Nouveau-Brunswick à rendre leur collectivité plus dynamique en devenant des employeurs certifiés en matière de revenu de subsistance garanti;
- analyser des instruments de politique qui permettent de réduire la pauvreté, notamment les politiques salariales, les subventions ciblées et le revenu de base garanti, et examiner la disponibilité des services publics (p. ex. les logements sociaux, les transports, les services de garde d'enfants, les soins aux aînés, etc.) en vue de déterminer les politiques qui devraient avoir le plus d'incidence sur la réduction de la pauvreté dans la province.



Contexte

Ensemble pour vaincre la pauvreté : Le plan d'inclusion économique et sociale du Nouveau-Brunswick 2014-2019 (EVP2) sert de feuille de route visant à aider le Nouveau-Brunswick à se diriger vers l'inclusion économique et sociale de l'ensemble de la population de la province. Le principe fondamental du *Plan* est la collaboration des citoyens, des organismes à but non lucratif, des entreprises et du gouvernement en vue de créer collectivement des occasions de développement socioéconomique et de réduire la pauvreté.

L'une des mesures prioritaires au titre du pilier de l'inclusion économique du *Plan* consiste à « envisager la création d'une législation exhaustive sur l'équité salariale ». L'importance de cette mesure a été réitérée au cours des séances de dialogue public. Les consultations publiques ont permis de recueillir près de 60 commentaires concernant les salaires et l'équité salariale, notamment ce qui suit : « *Nous devons garantir des revenus adéquats pour les femmes. Cela comprend l'équité salariale et d'autres mesures qui y sont relatives, notamment dans le secteur privé.* »

Le Comité consultatif sur l'équité salariale et le revenu de subsistance a été créé en avril 2017 par la Société d'inclusion économique et sociale afin d'aborder deux composantes du pilier de l'inclusion économique d'Ensemble pour vaincre la pauvreté 2014-2019. Le Comité consultatif comprenait des représentants de quatre secteurs : des citoyens, des organismes à but non lucratif, des entreprises et le gouvernement. Son mandat consistait à :

1. envisager la création d'une législation exhaustive sur l'équité salariale,
2. explorer le concept du revenu de subsistance.



Partie 1 : L'équité salariale

Introduction

En 2017, au Nouveau-Brunswick, le salaire horaire moyen des femmes (de 15 ans et plus) représentait environ 93 % de celui des hommes; et leur salaire hebdomadaire moyen représentait 82 % de celui des hommes (de 15 ans et plus). En 2017, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes (en fonction du salaire horaire) au Nouveau-Brunswick a diminué, passant de 8,2 % à 7,4 %, ce qui classe la province au deuxième rang des écarts les plus bas au pays. À l'échelle nationale, en 2017, les femmes (de 15 ans et plus) ont gagné environ 87 % du salaire horaire moyen et 77 % du salaire hebdomadaire moyen des hommes. L'écart salarial national entre les sexes était de 13 % en 2017.

À peine plus de la moitié des employés du Nouveau-Brunswick sont des femmes (51 %). Le niveau de scolarité des femmes est plus élevé que celui des hommes, hormis pour le groupe d'âge des plus de 55 ans. Dans la province, le travail à temps partiel est plus fréquent parmi les femmes occupant un emploi que parmi les hommes occupant un emploi. Les écarts persistent en matière de concentration des employés selon leur sexe entre les emplois et les secteurs d'activités. Le profil statistique des employés du Nouveau-Brunswick selon le sexe figure à l'annexe A.

Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale constitue une mesure compensatoire que l'on désigne souvent d'après la formule suivante : « un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable ».

Les mesures compensatoires ont pour but de remédier à l'un des facteurs qui contribuent à l'écart salarial entre les sexes, soit la sous-estimation de la valeur des professions traditionnellement féminines ou à prédominance féminine. Cette sous-évaluation a pour conséquence le versement d'une rémunération inférieure aux femmes et aux hommes travaillant dans les professions à prédominance féminine, et ce, même lorsque la valeur de leurs emplois équivaut à celle des professions à prédominance masculine exercées pour le même employeur.

Pour parvenir à l'équité salariale, il est nécessaire d'évaluer et de comparer au sein d'une organisation donnée les emplois habituellement occupés par des femmes et des emplois différents, traditionnellement occupés par des hommes. Si l'on détermine que ces emplois sont de valeur égale ou comparable, alors on doit les rémunérer au même niveau.

Parmi les critères utilisés pour évaluer les emplois, citons :

- les compétences et qualifications;
- les responsabilités;
- l'effort nécessaire;
- les conditions de travail.

On confond parfois l'équité salariale avec la « parité salariale » et l'« écart salarial entre les sexes ». La parité salariale désigne le fait de verser un salaire égal aux hommes et aux femmes effectuant le même travail. La parité salariale est un concept plus restreint que celui d'équité salariale. L'écart salarial entre les sexes désigne la différence entre les salaires moyens des hommes et les salaires moyens des femmes. Les problèmes d'équité salariale contribuent à alimenter l'écart salarial entre les sexes.



Historique de la législation sur l'équité salariale au Canada

L'équité salariale est un droit fondamental de la personne reconnu depuis l'adoption en 1951 de la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, par l'Organisation internationale du travail (OIT). Le Canada l'a ratifiée en 1972. Cette convention garantit le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* est entrée en vigueur en 1977 et consacre le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

En 1982, les rapports de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi, également appelés rapport Abella, traitaient de l'équité salariale et de l'équité en matière d'emploi.

Les gouvernements provinciaux canadiens ont commencé au milieu des années 1980 à introduire leurs propres lois en matière d'équité salariale. Le Manitoba a été la première province à adopter une loi proactive, mais celle-ci ne visait que le secteur public. Les provinces maritimes ont emboîté le pas peu après le Manitoba, en adoptant des lois visant le secteur public en totalité ou en partie, tandis que l'Ontario et le Québec ont adopté une législation exhaustive sur l'équité salariale visant à la fois les secteurs public et privé, en 1987 et en 1996 respectivement.

Analyse de la situation dans d'autres administrations

Six provinces canadiennes se sont dotées de lois se rapportant précisément à l'équité salariale. Il s'agit du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec, de l'Ontario et du Manitoba. Le Québec et l'Ontario sont les deux seules provinces qui disposent d'une législation exhaustive en matière d'équité salariale s'appliquant au secteur public comme au secteur privé. Tous les territoires et provinces, à l'exception du Nunavut, possèdent des dispositions prévoyant un salaire égal pour un travail égal dans leurs lois sur les droits de la personne ou dans leurs lois sur les normes d'emploi, ou encore dans des lois équivalentes. L'annexe B renferme de plus amples renseignements concernant l'analyse de la situation dans d'autres administrations.

La législation au Nouveau-Brunswick : la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*

La *Loi de 2009 sur l'équité salariale* (ci-après, la *Loi*) du Nouveau-Brunswick est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2010 en remplacement de la *Loi* de 1989 qui ne s'appliquait qu'à la partie I des services publics, c'est-à-dire aux ministères. La *Loi* s'applique à toutes les composantes de la fonction publique du Nouveau-Brunswick, notamment aux ministères, aux districts scolaires, aux écoles, aux régies de la santé, aux hôpitaux, mais aussi aux organismes, aux commissions, aux conseils et aux corporations du gouvernement. La loi fixe des normes minimales se rapportant à l'atteinte par les employeurs de la fonction publique provinciale des objectifs gouvernementaux en matière de politique sur l'équité salariale dans le cadre de leurs pratiques de rémunération. Autrement dit, les employeurs doivent conduire l'évaluation des postes afin de comparer les classifications d'emplois des femmes à celles des hommes en fonction des compétences, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail en utilisant un système non discriminatoire d'évaluation des postes. Pour respecter les normes minimales en matière d'équité salariale, il faut que les classifications d'emplois des femmes de valeur égale ou comparable à celles des hommes au sein de la même organisation soient à la même échelle de rémunération.



La *Loi* prévoit la création du Bureau de l'équité salariale, qui prête assistance et conseille les employeurs du secteur public, et surveille le processus de mise en œuvre et de maintien de l'équité salariale que ces derniers doivent suivre.

Au titre de la loi actuelle, l'équité salariale est atteinte lorsque le système d'évaluation des postes a été utilisé, que les classifications d'emplois à prédominance féminine ont été comparées avec les classifications d'emplois à prédominance masculine, et que les rajustements salariaux ont été effectués. Une fois l'équité salariale atteinte, les employeurs doivent périodiquement conduire un examen de leurs pratiques de rémunération en matière d'équité salariale, effectuer les rajustements nécessaires, et faire rapport des conclusions de leur examen au Bureau de l'équité salariale.



Mise à jour sur l'avancement de la mise en œuvre de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick (janvier 2018) :

Le gouvernement provincial a réalisé huit études sur l'équité salariale dans les parties I, II et III des services publics pour les groupes d'employés à prédominance féminine, notamment les groupes suivants : les assistants en éducation et les adjoints administratifs des écoles (section locale 2745 du SCFP), les sténographes judiciaires (section locale 1840 du SCFP), les professionnels de la science médicale, les professionnels spécialisés en soins de santé, le personnel de soutien professionnel dans les écoles, le personnel médical et de laboratoire, les infirmières et les infirmières surveillantes. Les rajustements pour les deux groupes du SCFP ont été approuvés en 2016. Les rajustements pour les trois groupes disposant d'un syndicat néo-brunswickois ont été approuvés en 2017.

Un travail considérable a été mené pour garantir l'atteinte de l'équité salariale pour les entités de la partie IV qui sont assujetties à la *Loi*.

Cinq des sept corporations de la Couronne admissibles sont parvenues à se conformer à la *Loi*. Les corporations de la Couronne suivantes se conforment à la *Loi* : Énergie N.-B., la Société des alcools du Nouveau-Brunswick, la Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick, le CCNB et le New Brunswick Community College (NBCC).

Les deux autres corporations de la Couronne travaillent activement afin d'achever la mise en œuvre d'ici la fin de 2018.

Considérations futures relatives à l'équité salariale au Nouveau-Brunswick

L'équité salariale n'est pas seulement une mesure compensatoire, il s'agit d'un droit de la personne. L'absence d'équité salariale a pour effet de créer des inégalités de niveau de vie entre les hommes et les femmes, et contribue à l'accroissement de l'écart salarial entre les sexes au fil du temps. L'iniquité au niveau du salaire horaire, même dans une faible mesure, peut donner lieu à de grandes différences sur le plan des revenus globaux d'emploi et de pension au cours d'une vie.

Il est difficile d'évaluer l'équité salariale dans le secteur privé à l'heure actuelle au Nouveau-Brunswick, car il n'existe pas de données permettant de la chiffrer. Pour estimer le nombre de personnes qui ne reçoivent pas une rémunération équitable, il faudrait disposer d'une liste des emplois évalués et une analyse de l'iniquité salariale selon le sexe.

L'équité salariale exhaustive signifie que les obligations en matière d'équité salariale s'appliquent aux secteurs public et privé. La législation s'appliquerait de la même manière pour tous les employeurs et protégerait les employés de tous les secteurs. Une loi qui rendrait l'équité salariale obligatoire dans le secteur privé conduirait les organisations à effectuer une évaluation de l'équité salariale au niveau de l'entité. Si tous les employeurs parvenaient à l'équité salariale et la maintenaient, l'équité salariale existerait au Nouveau-Brunswick entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine de valeur égale ou comparable.

En l'absence d'une législation exhaustive sur l'équité salariale, certaines organisations peuvent ne pas avoir conscience des écarts en matière d'équité salariale existant en leur sein. Sans l'exigence s'imposant à toutes les organisations de mener des évaluations de l'équité salariale, certaines personnes, en majorité des femmes, verront que leur droit à recevoir un salaire égal pour un travail de valeur égale, un droit de la personne, est bafoué.



L'un des aspects importants de la législation actuelle en matière d'équité salariale dans le secteur public au Nouveau-Brunswick tient à son caractère proactif qui la différencie des législations reposant sur des plaintes. Cet aspect doit être reporté dans la future législation exhaustive sur l'équité salariale. La législation exhaustive sur l'équité salariale doit comprendre des ressources en vue d'offrir une éducation, une formation et un soutien aux employeurs. La Commission ou le Bureau de l'équité salariale indépendant aurait un rôle important à jouer, notamment dans l'accroissement de la capacité d'accéder aux renseignements et de les compiler, la vérification de la conformité et l'évaluation des résultats de la législation. En l'absence d'une législation, l'équité salariale est tributaire de la volonté des employeurs, laquelle ne suffit pas toujours afin d'assurer la rémunération équitable des hommes et des femmes.



Options pour la mise en œuvre d'une équité salariale exhaustive au Nouveau-Brunswick

Les avantages et défis suivants ont été définis au regard de l'adoption d'une législation exhaustive sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

<i>Avantages</i>	<i>Défis</i>
Applicable à tous les employeurs, ce qui favorise davantage l'équité salariale pour toutes les employées du Nouveau-Brunswick. Par exemple, à l'heure actuelle, la <i>Loi de 2009 sur l'équité salariale</i> ne s'applique pas à 66 % des employées du Nouveau-Brunswick (il s'agit de la proportion d'employées travaillant dans le secteur privé).	Pour assurer la mise en œuvre et la conformité complètes parmi les employeurs des secteurs public et privé, il faudra élargir la législation, offrir un soutien aux employeurs et faire preuve de la volonté politique nécessaire.
Accroître le pouvoir d'achat des femmes, ce qui pourrait stimuler l'économie locale à long terme.	Les rajustements au titre de l'équité salariale accroîtront les charges salariales pour certains employeurs.
Protéger les droits de la personne des Néo-Brunswickois en garantissant un salaire égal aux travailleurs pour un travail de valeur égale.	L'équité salariale se limite à des comparaisons entre des emplois de valeur égale ou comparable au sein d'une organisation.
Renforcer les pratiques de gestion des ressources humaines. Contribuer à la rémunération équitable des employés non syndiqués, qui n'ont pas de représentants officiels.	Il peut être plus difficile d'évaluer l'équité salariale dans le cas de petits employeurs, particulièrement ceux qui n'ont aucun système de gestion des ressources humaines en place. La conduite d'évaluations de l'équité salariale est complexe et peut nécessiter le recours à une expertise dans le domaine (provenant par exemple d'une commission ou d'experts-conseils).
Améliorer le moral des employés et contribuer au recrutement et au maintien des employés.	<i>Des ressources sont nécessaires pour soutenir les employeurs, notamment</i> un guide complet permettant d'atteindre et de maintenir une équité salariale proactive, des formations à la conduite des évaluations des postes et une méthode non discriminatoire pour les évaluations des postes.
Contribuer à réduire l'écart salarial au Nouveau-Brunswick et à faire fonctionner l'économie autant pour les hommes que pour les femmes.	La garantie de l'équité salariale dans la législation ne permettra pas nécessairement de combler l'écart salarial entre les sexes. Par exemple, les écarts salariaux entre les hommes et les femmes dans les deux provinces canadiennes qui disposent d'une législation exhaustive sur l'équité salariale sont plus importants que dans les provinces qui n'ont pas adopté une telle législation. Les lois sur l'équité salariale devraient être complétées par d'autres outils comme la transparence en matière de rémunération, l'équité en emploi, l'accès à des services de garde abordables de qualité, etc.

Pour avancer sur la voie de l'équité salariale exhaustive au Nouveau-Brunswick, il est possible d'utiliser un modèle uniquement législatif ou un mélange de politiques, règlements et lois complémentaires. L'utilisation de règlements et de politiques pourrait introduire de la souplesse tout en continuant de viser l'équité salariale pour les employés de l'ensemble des secteurs. Indépendamment du modèle retenu, il sera important d'incorporer dans la loi le droit fondamental à l'équité salariale et d'offrir un cadre législatif clair pour le mettre en œuvre. Il sera également important d'habiliter les organes adéquats à adopter des politiques et des règlements, et à les maintenir, ainsi qu'à gérer le règlement des différends.



Par exemple, un règlement pourrait servir à présenter un échéancier particulier de mise en œuvre, alors que dans le même temps, un règlement ou des politiques pourraient définir les détails du processus, les outils d'évaluation des postes et les méthodes de comparaison pour les évaluations de l'équité salariale.



Le Comité consultatif a étudié le sujet de l'équité salariale et propose un certain nombre de considérations permettant de s'acheminer vers une législation exhaustive sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick. Les leçons retenues en Ontario et au Québec ont éclairé ces considérations.

Éléments proposés communs à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Différences proposées par rapport à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Justification	Similaire à l'Ontario O/N	Similaire au Québec O/N
	Exhaustivité – pour englober tous les employeurs du public et du privé	Une législation exhaustive permettrait d'englober davantage d'employés et rendre obligatoire la rémunération égale des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale, sans égard à leur secteur.	Oui	Oui
Caractère proactif – les évaluations sont rendues obligatoires, elles ne reposent pas sur des plaintes		Le fait de maintenir une législation proactive sur l'équité salariale garantira la conduite d'une évaluation de l'équité salariale à échéance régulière sans qu'une plainte soit nécessaire pour déclencher une telle évaluation. Dans un système axé sur les plaintes, il faut qu'un employé dépose une plainte pour qu'une évaluation soit déclenchée. Un tel système repose sur la partie de la relation de travail qui est la plus vulnérable pour le déclenchement d'une action. Ce système peut provoquer des différends superflus.	Oui	Oui
Taille minimale de l'employeur (plus de dix personnes)		Étant donné que les évaluations de l'équité salariale consistent à comparer différentes catégories d'emplois au sein d'une organisation, on considère qu'il est difficile d'obliger les employeurs ayant moins de dix employés d'y participer.	Oui	Oui
	Pas de nombre minimal de titulaires de postes pour que la catégorie d'emploi soit admissible en vertu de la <i>Loi</i> .	Les employés ne devraient pas rater l'occasion de faire l'objet d'une évaluation de l'équité salariale, puisqu'ils font partie d'une catégorie d'emploi où le taux d'emploi est faible.	Oui	Oui



Éléments proposés communs à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Différences proposées par rapport à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Justification	Similaire à l'Ontario O/N	Similaire au Québec O/N
	<p>À titre de mesure transitoire lors de l'entrée en vigueur de la loi et de sa mise en œuvre, il serait possible d'inclure une phase graduelle d'une durée d'au plus trois ans, selon la taille de l'employeur. Par exemple, les employeurs pourraient avoir à s'acquitter de leurs obligations en matière d'équité salariale de la manière suivante :</p> <p>Année 1 – 300 employés ou plus. Année 2 – de 100 à 299 employés. Année 3 – de 10 à 99 employés.</p>	<p>Cela vise à tenir compte du fait que les grands employeurs ont une capacité supérieure en matière de ressources humaines à celle des petits employeurs et à reconnaître qu'il y aura une courbe d'apprentissage au départ. Les ressources et les capacités seront davantage développées au fil du temps afin de soutenir les employeurs de toute taille. En forçant les grands employeurs à amorcer la mise en œuvre des obligations dans la première année, le nombre d'employés rémunérés équitablement augmentera rapidement.</p>	<p>Ne s'applique pas – déjà mis en œuvre dans sa totalité.</p> <p>Suivant l'adoption de la <i>Loi</i> en 1987, des dispositions ont été prises afin de prévoir une période de transition selon le nombre d'employés. Ces délais sont maintenant arrivés à échéance.</p>	<p>Ne s'applique pas – déjà mis en œuvre dans sa totalité.</p> <p>Suivant l'adoption de la <i>Loi</i> en 1996, des dispositions ont été prises afin de prévoir une période de transition selon le nombre d'employés. Ces délais sont maintenant arrivés à échéance.</p>
S'applique aux employés indépendamment du type d'emploi (p. ex. temps plein, temps partiel, saisonnier, contractuel)		L'équité salariale est un droit de la personne et devrait donc s'appliquer à tous les employés.		
60 % de titulaires ou de titulaires dans le passé (p. ex. si 60 % des employés occupant ce poste sont des femmes)		Il s'agit d'un seuil standard du déséquilibre entre les sexes par emploi ou catégorie d'emploi.	Plus de 60 % des titulaires sont des femmes; plus de 70 % des titulaires sont des hommes; ou en utilisant les titulaires actuels et dans le passé ainsi que les stéréotypes associés.	L'emploi est associé aux femmes; ou plus de 60 % de titulaires sont des hommes ou sont des femmes; ou il existe un écart important pour le lieu de travail ou pour les titulaires dans le passé.
	Comprend un processus de règlement des différends	Il faut établir des dispositions concernant le règlement des différends en vertu desquelles les questions particulières en litige entre les parties seraient prises en compte dans le contexte des objectifs des lois et des politiques.	Tribunal spécialisé exhaustif	Tribunal administratif générique exhaustif



Éléments proposés communs à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Différences proposées par rapport à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Justification	Similaire à l'Ontario O/N	Similaire au Québec O/N
	<p>Examiner le modèle de gouvernance pour s'assurer qu'il s'harmonise avec la législation élargie. Le Bureau ou la Commission de l'équité salariale pourrait être structuré de façon à comprendre deux mandats distincts : il aurait pour premier mandat d'assurer l'application de la <i>Loi</i>, de fournir des outils, des ressources et un soutien aux employés et aux employeurs, et d'examiner les plaintes et de tenter de les régler. Il aurait pour deuxième mandat d'exercer une fonction de règlement officiel des différends et de rendre les décisions finales.</p>	<p>Il faudra offrir un soutien adéquat à mesure que les obligations en matière d'équité salariale seront appliquées à tous les secteurs.</p>	<p>Bureau de l'équité salariale indépendant</p> <p>En Ontario, la Commission de l'équité salariale comprend deux organes indépendants : le Bureau de l'équité salariale, qui gère et administre la prestation des programmes, et le Tribunal de l'équité salariale, un organe d'arbitrage quasi judiciaire indépendant qui entend les différends entre les parties et statue sur ceux-ci. Il s'agit d'organismes gouvernementaux dont les membres sont nommés par le gouvernement, et le Bureau du commissaire à l'équité salariale relève du ministre du Travail.</p>	<p>Commission indépendante</p> <p>Au Québec, la fonction de la Commission est intégrée à la Commission des normes, de l'équité, de la santé, et de la sécurité du travail (CNESST). La CNESST est un organe public qui relève du ministre du Travail.</p>



Éléments proposés communs à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Différences proposées par rapport à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Justification	Similaire à l'Ontario O/N	Similaire au Québec O/N
<p>Méthode d'évaluation des postes objective</p> <p>Comprend les quatre facteurs d'évaluation suivants : les qualifications, les responsabilités, l'effort et les conditions de travail.</p>	<p>En plus d'être fondée sur les quatre facteurs inclus dans la législation actuelle, la méthode d'évaluation des postes utilisée doit respecter les principes suivants : elle doit permettre d'évaluer également les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine. Le développement et l'application du contenu de la méthode d'évaluation, des outils de collecte des données sur les catégories d'emplois, de la démarche d'évaluation des catégories d'emplois et de la grille de pondération devraient être dénués de discrimination : Inclure des lignes directrices pour les milieux de travail où il n'y a aucun comparateur masculin.</p>		Évaluations des postes obligatoires	Bien qu'il existe un processus obligatoire pour les organisations ne disposant pas de comparateurs masculins, les évaluations de postes ne sont pas en soi obligatoires.
	Le salaire est défini comme la rémunération totale (c'est-à-dire la rémunération de base, la retraite, les prestations de santé, et tous les autres avantages non salariaux).	Les employés qui effectuent un travail de valeur égale devraient recevoir une rémunération globale égale, sans égard à leur sexe.	Tous les versements et toutes les prestations payées ou fournies (ce qui comprend les commissions, les bonus, les pourboires, etc.).	Salaires, congés payés, retraite, et autres avantages non salariaux.



Éléments proposés communs à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Différences proposées par rapport à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Justification	Similaire à l'Ontario O/N	Similaire au Québec O/N
Évaluations de l'équité salariale	Deux ans	Il faut mener une évaluation périodiquement pour s'assurer d'avoir atteint l'équité salariale et de la maintenir dans toutes les organisations qui comptent dix employés ou plus.		
Rajustements au titre de l'équité salariale	Le délai dont disposent les employeurs pour procéder aux rajustements au titre de l'équité salariale devrait être au maximum de quatre ans.	Les employés et les employeurs seront avantagés par le raccourcissement des périodes d'évaluation de l'équité salariale et de rajustement. Ainsi, cette mesure permettra de s'assurer que les employés reçoivent leur rajustement salarial avant la fin de la période maximale et aidera possiblement les employeurs à maintenir le moral des employés.	Pas de date, mais au moins 1 % de la masse salariale de l'année précédente doit être affecté au paiement des rajustements au titre de l'équité salariale, et ce, jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte.	Les rajustements peuvent être étalés sur quatre ans au maximum, et être au maximum au nombre de cinq.
	Lorsque les rajustements sont étalés sur un certain nombre d'années, ils doivent être effectués annuellement et leur montant doit être également réparti d'une année sur l'autre.	Les employés devraient recevoir des rajustements de façon prévisible, sans délai.		Lorsque les rajustements sont étalés sur un certain nombre d'années, ils doivent être effectués annuellement et leur montant doit être également réparti d'une année sur l'autre.



Éléments proposés communs à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Différences proposées par rapport à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Justification	Similaire à l'Ontario O/N	Similaire au Québec O/N
	Les rajustements rétroactifs au titre de l'équité salariale devraient être indexés à l'inflation telle qu'elle est définie par les variations de l'indice des prix à la consommation (indice d'ensemble) pour le Nouveau-Brunswick. Les rajustements rétroactifs devraient être calculés en commençant à la fin de la période d'évaluation si les rajustements salariaux n'ont pas été complètement effectués à ce point.	Cela permettra de protéger le pouvoir d'achat des employés qui reçoivent les rajustements au fil du temps.	À verser à la date de l'échéance en vertu de la <i>Loi</i> , en plus des rajustements.	À verser à la date de l'échéance pour le plan, en plus des rajustements.
La législation sur l'équité salariale devrait interdire de baisser les salaires afin de parvenir à l'équité salariale.			Oui	Oui



Éléments proposés communs à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Différences proposées par rapport à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Justification	Similaire à l'Ontario O/N	Similaire au Québec O/N
<p>Le maintien de l'équité salariale – une évaluation de l'équité devrait être menée périodiquement (tous les cinq ans) et lorsque les employeurs ajoutent ou modifient des postes.</p> <p>De plus, il faudrait examiner les mesures compensatoires en matière d'équité salariale de l'employeur dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) une classification d'emplois est supprimée; b) une classification existante d'emplois est modifiée; c) une restructuration organisationnelle a une incidence sur les échelles de salaire ou de rémunération; d) des changements organisationnels majeurs surviennent. 		<p>Le nombre d'employés peut changer fréquemment pour certains employeurs, ce qui nécessitera la conduite d'une évaluation aux fins du maintien de l'équité salariale.</p>	<p>Obligations relatives au maintien</p>	<p>Obligations relatives au maintien</p>



Éléments proposés communs à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Différences proposées par rapport à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Justification	Similaire à l'Ontario O/N	Similaire au Québec O/N
<p>Implication des employés : un comité mixte d'évaluation comportant la participation des employés à l'évaluation des postes et aux comparaisons entre ces derniers. Les employés composent au moins la moitié du comité.</p>	<p>Dans les situations non assujetties à la négociation, au moins un employé doit représenter chaque catégorie d'emploi. Les employés de catégories comprenant un faible nombre d'employés pourraient désigner un représentant au sein de leur catégorie afin de s'assurer qu'aucun employé n'est obligé de siéger au comité mixte d'évaluation. Cette personne pourrait être chargée de solliciter des commentaires auprès des employés des autres catégories.</p>	<p>L'implication des employés représente le meilleur moyen d'assurer la prise en compte de leurs points de vue.</p>		<p>Le groupe de travail fédéral sur l'équité salariale et la <i>Loi sur l'équité salariale</i> du Québec plaident tous deux pour que les employés soient représentés à hauteur des deux tiers dans les comités mixtes d'évaluation.</p>
	<p>Exigence de rédaction d'un rapport public complet portant sur la conformité de l'employeur. Cette exigence est le fait de l'organe chargé de l'équité salariale. Ce rapport devrait être rédigé tous les cinq ans, la date de début se situant sept ans après l'entrée en vigueur de la loi exhaustive sur l'équité salariale.</p>			



Éléments proposés communs à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Différences proposées par rapport à la <i>Loi sur l'équité salariale, 2009</i>	Justification	Similaire à l'Ontario O/N	Similaire au Québec O/N
	Permettre des évaluations de postes à l'échelle d'un secteur. Autrement dit, plusieurs employeurs d'un secteur donné pourraient siéger à un comité mixte d'évaluation avec les représentants des employés pour définir les descriptions de postes et évaluer l'équité salariale en comparant les entreprises participantes entre elles plutôt que de laisser chaque employeur procéder à sa propre évaluation.	Cela peut faciliter la démarche des employeurs et réduire les coûts, particulièrement pour les petits employeurs.		



Autres considérations :

- On encourage le gouvernement à adopter une législation exhaustive sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick qui tient compte des pratiques exemplaires et des leçons retenues de l'Ontario et du Québec, ainsi que des recommandations émanant du groupe de travail fédéral sur l'équité salariale de 2004.
- S'occuper de l'accès à la formation pour les employeurs.
- Exposer les exigences relatives à la méthode d'évaluation des postes :
 - ◇ définir des outils d'évaluation qui sont exempts de distinction de sexe;
 - ◇ comporter des lignes directrices pour les employeurs ne disposant pas de comparateurs masculins;
 - ◇ envisager de rendre obligatoires les méthodes d'évaluation des postes.
- Aux fins d'évaluation de l'équité salariale, les entreprises devraient représenter l'unité organisationnelle prise en compte. Si un employeur possède plus d'un établissement, tous les établissements connexes devraient être pris en compte dans l'évaluation de l'équité salariale.
- Le gouvernement devrait envisager d'offrir une aide financière (p. ex. une subvention) pour aider les petits employeurs (entre 10 et 99 employés) à financer leurs évaluations de l'équité salariale.
 - ◇ Au Québec, de nombreux petits employeurs s'en sont remis à l'aide d'experts-conseils lorsque la loi exhaustive sur l'équité salariale est entrée en vigueur. Cependant, la Commission sur l'équité salariale du Québec offre désormais davantage de ressources, et les employeurs ne dépendent donc plus autant des experts-conseils.

Prochaines étapes :

Le Comité consultatif sur l'équité salariale et le revenu de subsistance recommande au gouvernement d'adopter une législation exhaustive sur l'équité salariale qui s'applique aux employés des secteurs public et privé.



Partie 2 : Explorer le concept du revenu de subsistance

Le revenu de subsistance est un concept qui a gagné en notoriété au fil du temps. Il a pris de l'ampleur grâce aux campagnes de sensibilisation et à la collaboration de plusieurs organisations et employeurs entourant le Canadian Living Wage Framework. Le revenu de subsistance est calculé à l'échelle locale et estimé en fonction du coût d'une vie vécue dans la dignité et dans un contexte d'inclusion au sein de collectivités particulières. Il prend en compte les salaires, les impôts et les transferts ainsi que les mesures de soutien communautaires. Le concept du revenu de subsistance repose sur le principe que les personnes qui travaillent à temps plein devraient avoir un revenu suffisant pour vivre leur vie dans la dignité et dans un esprit d'inclusion.

Ensemble pour vaincre la pauvreté 2014-2019 définit le revenu de subsistance comme suit : « Le concept du revenu de subsistance fait référence au revenu nécessaire à une personne ou à une famille pour subvenir à ses besoins de base, vivre en sécurité, maintenir un niveau de vie dans sa communauté et épargner pour l'avenir. Il faut examiner ce concept mis de l'avant dans certaines administrations pour déterminer s'il est possible de l'adopter au Nouveau-Brunswick. »

Pourquoi explorer le concept du revenu de subsistance au Nouveau-Brunswick?

Certains citoyens du Nouveau-Brunswick ne sont pas en mesure de profiter pleinement des bienfaits de l'inclusion sociale et économique en raison de la pauvreté, de l'inégalité des revenus et des taux de plus en plus élevés d'emplois précaires.

Au cours de la dernière décennie, les taux de pauvreté ont été plus élevés au Nouveau-Brunswick que dans de nombreuses autres parties du Canada. De 2007 à 2016¹, le Nouveau-Brunswick s'est classé, en moyenne, aux deuxième et troisième rangs des provinces canadiennes pour ce qui est du pourcentage le plus élevé de personnes à faible revenu, d'après la Mesure de faible revenu (après impôt) et la Mesure du panier de consommation, respectivement. En 2017, le Nouveau-Brunswick occupait la deuxième place sur le chapitre des taux de salaire horaire moyens les plus bas, après l'Île-du-Prince-Édouard. En 2017, le Nouveau-Brunswick arrivait au troisième rang des provinces affichant les taux de salaire hebdomadaire moyens les plus bas au Canada, soit le même rang qu'elle occupait dix ans plus tôt. À 760 \$ par semaine, le taux de salaire hebdomadaire moyen en 2017 au Nouveau-Brunswick correspondait à 90 % du taux canadien et à 76 % du taux de salaire hebdomadaire moyen en Alberta².

Au Nouveau-Brunswick, les taux de pauvreté varient selon la région. En 2015, Campbellton (24,2 %) affichait le taux le plus élevé, et Dieppe (8,5 %), le plus bas. Plusieurs régions de la province présentaient des taux de pauvreté élevés chez les enfants, notamment Campbellton (33,9 %), Bathurst (29,2 %) et Saint John (30 %)³.

Un bon nombre de personnes qui vivent dans la pauvreté au Nouveau-Brunswick n'ont pas d'emploi. En mai 2018, un tiers (36 636) des personnes à faible revenu selon la Mesure du panier de consommation étaient des bénéficiaires de l'aide sociale⁴ ayant peu ou pas de revenus d'emploi.

Le revenu de subsistance est un concept axé sur la réduction de la pauvreté parmi les travailleurs pauvres⁵. Au Nouveau-Brunswick, la proportion de travailleurs pauvres dans les régions variait de 4,8 % à Dieppe, à 8,7 % à Saint John.



En 2017, environ 22 500 employés du Nouveau-Brunswick travaillaient au salaire minimum, qui se situait entre 10,65 \$ l'heure (jan. à mars) et 11,00 \$ l'heure (avril à déc.). Ce nombre représentait près de 7 % des employés de la province, soit un niveau comparable à la proportion d'employés qui touchent le salaire minimum dans les autres provinces du Canada, où le pourcentage total d'employés travaillant au salaire minimum se situait entre 6,2 % et 7,4 % dans la majorité des cas. En 2017, l'Île-du-Prince-Édouard présentait la proportion la plus élevée d'employés touchant le salaire minimum (8,5 %), et la Saskatchewan, la plus faible (2,9 %).

De nombreux travailleurs au salaire minimum sont jeunes (60 % sont âgés de 15 à 24 ans), et la plupart d'entre eux vivent dans un ménage avec d'autres personnes (p. ex. les parents ou un conjoint). Beaucoup de travailleurs qui perçoivent le salaire minimum ne vivent pas dans des familles à faible revenu. Malgré le jeune âge d'un bon nombre d'entre eux, la composition par âge de la population de travailleurs au salaire minimum a évolué au fil du temps. La proportion de travailleurs au salaire minimum âgés de 15 à 19 ans a diminué de 2008 à 2017, passant de 51 % à 37 %⁶, tandis que la proportion de ceux qui sont de jeunes adultes ou qui sont plus âgés s'est accrue au cours de la même période (de près de neuf points de pourcentage et de cinq points de pourcentage, respectivement). Un grand nombre d'employés du Nouveau-Brunswick touchent un faible salaire qui est légèrement supérieur au salaire minimum. En 2016, 34 % des employés du Nouveau-Brunswick gagnaient 15 \$ l'heure ou moins, ce qui représentait plus de 105 000 Néo-Brunswickois⁷.

L'inégalité des revenus est à la hausse. Le revenu du marché rajusté est réparti dans des proportions inégales dans la mesure où 6 % du revenu du marché au Nouveau-Brunswick est gagné par les 30 % des ménages qui touchent les salaires les moins élevés et près de 60 % du revenu du marché de la province est gagné par les 30 % des ménages qui sont les mieux rémunérés⁸. Cette répartition inégale du revenu du marché n'a pas changé au cours des dix dernières années. Le revenu du marché rajusté du palier supérieur de 10 % des contribuables a augmenté en moyenne de 10 000 \$ par ménage sur dix ans (en dollars indexés de 2016), alors que pour le palier inférieur de 10 % des contribuables, le revenu du marché rajusté a diminué en moyenne de 100 \$ par ménage (en dollars indexés de 2016) au cours de cette même période.

Bien que le Canada ne dispose pas d'une définition officielle d'« emploi précaire » ou du nombre d'employés touchés, le travail précaire est souvent décrit comme peu sûr, peu payant, instable et incertain. Beaucoup d'employés qui touchent un faible salaire au Nouveau-Brunswick sont confrontés à la précarité de l'emploi ou ne travaillent pas assez d'heures. Le taux de salaire et les heures de travail des personnes en situation d'emploi précaire ont une incidence sur leur revenu d'emploi.

Qu'est-ce que le revenu de subsistance?

Le revenu de subsistance est une mesure conservatrice du salaire horaire nécessaire pour permettre aux travailleurs de subvenir à leurs besoins de base et aux familles de participer à la vie urbaine et sociale de leur collectivité. Il repose sur le principe qu'un emploi à temps plein devrait permettre à quiconque de vivre dans la dignité. Le concept du revenu de subsistance contribue principalement à accroître l'éducation et la sensibilisation à l'égard de la question de la pauvreté chez les travailleurs.



L'approche du Canada relativement au revenu de subsistance est centrée sur une vision de la sécurité du revenu fondée sur les droits de la personne inspirée de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* des Nations Unies, qui précise que :

Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine.

Le revenu de subsistance est un instrument de politique lié à la sécurité du revenu qui peut être envisagé pour lutter contre la pauvreté chez les travailleurs et l'inégalité des revenus. Il met en évidence l'écart entre le taux de salaire légal le plus bas et le coût de la vie dans un contexte d'inclusion sociale au sein de collectivités particulières. Les taux de revenu de subsistance sont fondés sur l'interrelation entre le revenu d'emploi, le système d'impôts et de transferts, et la disponibilité de programmes sociaux et d'une infrastructure communautaire.

¹ Statistique Canada, CANSIM 206-0041. Repéré en mai 2018 Les données des mesures du faible revenu sont seulement disponibles jusqu'à 2016.

² Statistique Canada, CANSIM 282-0072. Repéré en février 2018.

³ *The Face of Child Poverty in New Brunswick* [2017], nombre moyen de cas et de bénéficiaires d'aide sociale selon Campaign 2000 et le Human Development Council de Saint John.

⁴ Ministère du Développement social. Nombre mensuel moyen de dossiers et de bénéficiaires, mai 2018.

⁵ Statistique Canada définit les travailleurs pauvres comme « ceux qui travaillent un minimum de 910 heures par an (équivalent à travailler à temps plein pendant au moins la moitié de l'année), tout en restant en dessous des seuils de faible revenu après impôt. Le taux de travailleurs pauvres s'applique aux ménages canadiens dirigés par un travailleur étant le principal soutien économique ayant travaillé au moins 910 heures durant l'année ».

⁶ Statistique Canada, commande de données personnalisées, 2018, analysées par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

⁷ Statistique Canada, commande de données personnalisées, août 2017.

⁸ Statistique Canada, CANSIM 206-0032, consulté en mai 2018.



Le Canadian Living Wage Framework (CLWF) précise que :

« L'une des dimensions importantes du concept du revenu de subsistance est sa capacité à intégrer le rôle de la sécurité sociale et des politiques publiques directement dans le calcul. L'accroissement du soutien du revenu et des services offerts en vertu des politiques publiques (comme les soins de santé publique, les vastes réseaux de transport commun subventionnés, les services publics de garde d'enfants et ainsi de suite) a pour effet de diminuer le salaire qu'une famille doit gagner dans le secteur privé afin d'atteindre un seuil minimal de niveau de vie. Le système d'impôts et de transferts fonctionne de la même façon : par exemple, plus l'aide financière fournie aux familles ayant des enfants est généreuse (par l'intermédiaire du crédit d'impôt pour enfants et d'autres politiques), moins les parents auront à gagner dans le secteur privé afin de soutenir leur famille à un niveau de vie décent. Cette capacité à exposer et à analyser l'interaction entre les pratiques sur le marché du travail et les leviers de politiques publiques et sociales est l'une des grandes forces du concept du revenu de subsistance. »

De quelle façon calcule-t-on le revenu de subsistance?

Le calcul du revenu de subsistance au Canada a été normalisé à l'échelle nationale, en fonction des travaux effectués par le Centre canadien de politiques alternatives, Vibrant Communities Canada, la campagne Living Wage for Families et d'autres groupes de la société civile et groupes communautaires dans tout le Canada. Cette formule de calcul standard, appelée le Canadian Living Wage Framework (CLWF) permet de faire des comparaisons entre les collectivités de l'ensemble du pays et d'accroître la crédibilité des calculs en fournissant une méthodologie uniforme.

Le revenu de subsistance correspond au taux horaire auquel une famille qui travaille à temps plein peut subvenir à ses besoins de base et est calculé en tenant compte des transferts gouvernementaux et des déductions obligatoires comme les cotisations d'assurance-emploi et l'impôt sur le revenu. La formule est fondée sur une famille de référence de deux adultes travaillant à temps plein et de deux jeunes enfants. Le CLWF présume que le revenu de subsistance nécessaire pour une telle famille n'est pas très différent que pour les autres familles, notamment les familles monoparentales et les personnes célibataires, en raison des économies d'échelle et des transferts gouvernementaux comme les subventions pour garde d'enfants.

Voici la formule de base du CLWF :

Les données sur les différentes catégories de dépenses des familles sont tirées d'ensembles de données publiques et personnalisées et de données recueillies à l'échelle locale. Les dépenses prises en compte dans le calcul du revenu de subsistance comprennent les catégories suivantes de biens et de services : la nourriture, les vêtements, l'hébergement, le transport, les soins aux enfants, les frais de soins de santé non couverts par le régime d'assurance-maladie provincial, l'éducation aux adultes, les fonds de prévoyance et d'autres biens et services. Le niveau de dépenses d'un ménage peut être influencé par la disponibilité d'une infrastructure et de programmes sociaux (p. ex. des programmes d'alimentation communautaires ou scolaires, la disponibilité d'un système de transport public). Les données sur les dépenses des ménages sont analysées conjointement avec un modèle qui tient compte du revenu d'emploi, de l'impôt et des transferts. Chaque fois qu'une modification est apportée au système d'impôts et de transferts par le gouvernement, le modèle tenu à jour par le Centre canadien de politiques alternatives doit être actualisé.



À quoi le revenu de subsistance peut-il servir?

Le revenu de subsistance est utile à des fins d'éducation et de sensibilisation. Il peut également être utilisé volontairement par les employeurs des secteurs privé et public ou être intégré aux lois et aux règlements administratifs municipaux. La responsabilité sociale des entreprises est un élément important du concept du revenu de subsistance. Il est plus facile d'inciter les employeurs à adopter volontairement une politique sur le revenu de subsistance lorsqu'il y a des mesures de reconnaissance en place qui renforcent le lien entre les entreprises et la collectivité, accroissent les investissements dans celles-ci et améliorent le bien-être et la vitalité des collectivités dans lesquelles œuvrent ces entreprises. À cette fin, le CLWF reconnaît également les employeurs qui offrent un revenu de subsistance par l'intermédiaire d'une certification officielle.

Où le revenu de subsistance est-il utilisé?

Le taux de revenu de subsistance a été calculé à l'aide du CLWF pour près de 60 collectivités du Canada, sept provinces et deux territoires. Les taux de revenu de subsistance vont de 13,81 \$ l'heure à Medicine Hat, au Manitoba, à 21,01 \$ à Grey-Bruce, en Ontario. Trois villes du Canada Atlantique avaient publié un taux de revenu de subsistance en date du 16 juin 2018. Le taux de revenu de subsistance à Saint John, NB, a été publié pour la première fois à 18,18 \$ l'heure, tandis que ceux pour Halifax et Antigonish, en Nouvelle-Écosse, ont été révisés respectivement à 19 \$ et 17,75 \$ l'heure.

Certaines villes utilisent leur taux de revenu de subsistance à des fins d'éducation et de sensibilisation, alors que d'autres sont devenues des « villes garantissant un revenu de subsistance » en élaborant des politiques pour les employeurs et des pratiques d'approvisionnement à l'échelle municipale.

Au Canada, il y a huit municipalités où les employeurs du secteur public offrent un revenu de subsistance à leurs employés. Sept d'entre elles sont situées en Colombie-Britannique, et l'autre, en Ontario. Deux des employeurs municipaux qui offrent un revenu de subsistance sont des Premières Nations de la Colombie-Britannique. Vancouver a également inclus des dispositions relatives au revenu de subsistance dans ses politiques d'approvisionnement public pour les entrepreneurs ayant conclu avec la Ville un contrat de service annuel de 250 000 \$ ou plus. Vancouver est l'employeur municipal qui offre le revenu de subsistance le plus important au Canada.

Le Canada compte de nombreux employeurs certifiés en matière de revenu de subsistance garanti. Ils œuvrent dans de multiples secteurs. La liste des employeurs canadiens officiellement certifiés en matière de revenu de subsistance garanti se trouve à l'adresse suivante : www.livingwaecanada.ca.





La liste complète des biens et services inclus dans la formule de calcul du Canadian Living Wage Framework se trouve sur le site Web de Living Wage Canada: <http://www.livingwagecanada.ca/index.php/about-living-wage/about-canadian-living-wage-framework/>.



Quels sont les avantages et les défis associés au revenu de subsistance?

Avantages du revenu de subsistance	Défis associés au revenu de subsistance
Le revenu de subsistance permettrait de mieux rémunérer les employés pour leur travail, ce qui pourrait améliorer la qualité de vie des familles.	Le revenu de subsistance est un taux de salaire horaire. Il ne permet pas de garantir des heures de travail aux employés ni, par le fait même, d'assurer une augmentation du revenu des travailleurs.
Il peut aider les familles de travailleurs à se sortir de la pauvreté.	Il ne cible pas les familles à faible revenu.
Si le revenu de subsistance est jumelé à un emploi à temps plein, il pourrait apporter les avantages suivants : <ul style="list-style-type: none"> réduire les inégalités de revenu; améliorer les résultats en matière de santé; accroître les possibilités d'éducation et de formation axée sur des compétences; réduire l'absentéisme chez les employés; diminuer le roulement de personnel; améliorer le moral des employés. 	Très peu de familles au Nouveau-Brunswick comprennent deux adultes qui travaillent à temps plein pendant toute l'année, gagnent un faible revenu et ont des jeunes enfants. La famille de référence du CLWF n'est donc pas représentative du travailleur pauvre du Nouveau-Brunswick.
	L'augmentation des salaires en vue de fournir un revenu de subsistance aux employés accroîtrait les coûts pour les employeurs.
Le revenu de subsistance, jumelé à la sécurité d'emploi et à un emploi à temps plein, pourrait présenter les avantages suivants pour les collectivités : <ul style="list-style-type: none"> appuyer l'économie locale en accroissant la consommation; améliorer l'engagement civique; rehausser l'égalité. 	Les avantages du revenu de subsistance pour les collectivités et les ménages sont tributaires de la décision de chaque employeur de garantir un revenu de subsistance.
Le revenu de subsistance peut contribuer à éclairer les décisions en matière d'éducation et les choix de carrière des jeunes et des adultes en fournissant de meilleurs renseignements sur le coût de la vie dans un contexte d'inclusion sociale et économique.	Les calculs du revenu de subsistance sont limités par le manque de données sur les petites populations, et il peut donc être impossible de le calculer (en se fondant sur le CLWF) pour certaines collectivités.

Les résultats des calculs du revenu de subsistance fondés sur le CCERS sont nettement plus élevés que le salaire minimum de chaque province. Par exemple :

le revenu de subsistance à Halifax s'élève à 19,00 \$, alors que le salaire minimum en Nouvelle-Écosse est de 11,00 \$;

le revenu de subsistance à Toronto s'élève à 18,52 \$, alors que le salaire minimum en Ontario est de 14,00 \$;

le revenu de subsistance à Vancouver s'élève à 20,91 \$, alors que le salaire minimum en Colombie-Britannique est de 12,65 \$.

En plus des instruments de politique liés aux salaires, il existe d'autres instruments de politique plus ciblés qui peuvent avoir une incidence sur la pauvreté, puisqu'ils permettent d'offrir des subventions ou une forme quelconque de revenu garanti aux personnes ou aux ménages à faible revenu. Ces mesures ciblées pourraient être destinées aux travailleurs pauvres du Nouveau-Brunswick ou à tous les ménages à faible revenu.



Catégorie	Revenu de subsistance	Salaire minimum	Subventions ciblées	Revenu de base garanti (RBG)
Objectif	Favoriser la sécurité du revenu, la dignité et la pleine participation à la collectivité. Améliorer la qualité de vie des travailleurs et des familles en garantissant un salaire suffisant pour assumer les coûts d'un ensemble défini de besoins de base aux prix locaux.	Établir un salaire horaire plancher qui empêche l'exploitation des travailleurs les plus vulnérables. S'assurer que les travailleurs ne se font pas concurrence en acceptant un salaire moins élevé.	Offrir un soutien en vue d'atteindre un objectif (p. ex. réduire la pauvreté, accroître la participation au marché du travail, améliorer les étapes clés du développement des jeunes enfants).	Fournir un niveau de revenu de base à tous.
Portée	Il s'applique de manière sélective à la main-d'œuvre d'un employeur.	Normes minimales légales qui s'appliquent à tous les travailleurs.	Elles ciblent des groupes particuliers afin d'atteindre des objectifs définis (p. ex. les ménages à faible revenu, les travailleurs découragés et les familles ayant des enfants).	Le RBG universel est distribué à tous. Il pourrait également cibler des sous-groupes précis en fonction d'un ensemble de critères (p. ex. le niveau de revenu).
De quelle façon ces instruments sont-ils mis en œuvre?	Par les employeurs sur une base volontaire. Au moyen de règlements administratifs municipaux.	Au moyen de lois et de règlements gouvernementaux. Le salaire minimum est révisé par le ministre au moins tous les deux ans. Les rajustements du salaire minimum sont effectués le 1 ^{er} avril de chaque année (s'il y a lieu).	Versements mensuels, remboursements d'impôt sur le revenu, subventions directes, etc.	Versements mensuels, impôt négatif sur le revenu, etc. Il est probablement plus efficace s'il est versé plus fréquemment.
Sont-ils indexés à l'inflation?	Les taux de revenu de subsistance pourraient être indexés à l'inflation afin de maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs qui reçoivent un revenu de subsistance.	Les augmentations du salaire minimum sont indexées en fonction de la variation de l'indice des prix à la consommation global du Nouveau-Brunswick.	Peut varier selon la subvention	Oui



Catégorie	Revenu de subsistance	Salaire minimum	Subventions ciblées	Revenu de base garanti (RBG)
Tiennent-ils compte des programmes sociaux et des transferts?	Oui	Non	Non	Oui
Tiennent-ils compte du travail à temps partiel?	Non – il repose sur l’hypothèse que les personnes occupent un emploi à temps plein (de 35 à 40 heures par semaine).	Oui – le salaire minimum établit seulement le salaire horaire et non pas le revenu d’emploi global.	Non – les heures de travail ne sont pas prises en compte.	Non – les heures de travail ne sont pas prises en compte.
Y a-t-il des critères de revenus?	Non – le revenu de subsistance est censé être adopté par les employeurs et appliqué en tant que norme salariale minimale pour tous leurs employés.	Non – le salaire minimum est le taux de revenu légal minimal qui s’applique aux employés, sans égard à leur niveau de revenu personnel ou de celui de leur ménage. ¹	Oui – les subventions sont souvent distribuées en fonction des niveaux de revenu.	Cela dépend du modèle – le RBG peut être versé à des sous-ensembles de la population en fonction du niveau de revenu ou d’autres facteurs ou pourrait être versé à tous (revenu annuel garanti).
Entraînent-ils un niveau salarial particulier?	Non	Non	Non	Oui

*Adapté du rapport intitulé *Enhancing Democratic Citizenship, Deepening Distributive Justice: The Living Wage Movement*, Jordan Brennan, Centre canadien de politiques alternatives, 2012.

¹ Au Nouveau-Brunswick, le taux général de salaire minimum s’applique à la majorité des employés. Cependant, certains employés peuvent recevoir un taux de salaire minimum différent en vertu du règlement sur le *Salaire minimum des moniteurs et des organisateurs des camps d’été résidentiels – Loi sur les normes d’emploi*, et le règlement sur le *Salaire minimum des catégories de salariés employés dans les travaux de construction de la Couronne – Loi sur les normes d’emploi*.



Résultats de recherche

Dans le cadre d'un récent examen d'études factuelles sur l'incidence de divers instruments de politique sur la réduction de la pauvreté au Nouveau-Brunswick, l'Institut de la recherche, des données et de la formation du Nouveau Brunswick (IRDF-NB) a déterminé qu'il existe présentement un écart entre les données de recherche du Nouveau Brunswick et celles du Canada atlantique. Afin de prendre des décisions éclairées quant aux politiques visant à réduire la pauvreté au Nouveau Brunswick, davantage d'évaluations fondées sur des données probantes concernant l'incidence de divers politiques sur la pauvreté dans la région sont essentielles.¹

Bien que des études limitées portant sur l'incidence des politiques relatives au salaire minimum ou au revenu de subsistance sur la réduction de la pauvreté ne démontrent aucune corrélation entre ces politiques relatives aux salaires et la réduction de la pauvreté ou alors démontrent, comme c'est le cas pour certaines études axées sur l'incidence des augmentations du salaire minimum, une faible voire aucune incidence positive sur la réduction de la pauvreté, les données probantes visant d'autres mesures plus ciblées étaient plus prometteuses.

Il existe d'autres d'études factuelles quant à l'incidence du système d'impôt et de transferts sur la réduction de la pauvreté, y compris des rapports sur les transferts comme la Prestation fiscale pour le revenu de travail, l'assistance sociale et la Sécurité de la vieillesse. Selon les études, ces politiques ciblées ont une grande incidence sur la pauvreté des groupes auxquels elles s'adressent.

Les auteurs concluent que, d'après les données probantes passées en revue, les politiques d'impôts et de transferts réduisent les seuils de pauvreté considérablement dans certains groupes par rapport à d'autres, et qu'un revenu de base garanti fondé sur le revenu et calculé au prorata pourrait réduire davantage la pauvreté. En outre, selon les auteurs, l'efficacité de cela dépendrait probablement d'un certain nombre de facteurs, y compris la façon dont le programme aurait été mis en œuvre. Étant donné que l'Ontario met sur pied un programme pilote de revenu de base garanti dans trois villes et le Québec planifie la mise en œuvre d'un revenu de base avec précaution, il y aura davantage de données probantes sur les résultats d'une politique sur le revenu de base garanti dans les années à venir.

Prochaines étapes :

Le Human Development Council (HDC) de Saint John, en collaboration avec le Centre canadien de politiques alternatives, a publié le premier taux de revenu de subsistance du Nouveau-Brunswick pour la ville de Saint John en juin 2018. Le taux de revenu de subsistance pour Saint John est de 18,18 \$ l'heure.

Le Comité consultatif sur l'équité salariale et le revenu de subsistance recommande à la Société d'inclusion économique et sociale de collaborer avec ses partenaires pour :

- tirer parti de l'élan créé par le HDC et calculer le taux de revenu de subsistance des autres villes de la province lorsque les données le permettent;
- encourager les employeurs du Nouveau-Brunswick à rendre leur collectivité plus dynamique en devenant des employeurs certifiés en matière de revenu de subsistance garanti;
- analyser des instruments de politique qui permettent de réduire la pauvreté, notamment les politiques salariales, les subventions ciblées et le revenu de base garanti, et examiner la disponibilité des services publics (p. ex. les logements sociaux, les transports, les services de garde d'enfants, les soins aux aînés, etc.) en vue de déterminer les politiques qui devraient avoir le plus d'incidence sur la réduction de la pauvreté dans la province.



Annexe A

Profil statistique des employés du Nouveau-Brunswick selon le sexe, 2017

Préparé par la Direction de la politique, de la recherche et de l'analyse du marché de travail (EPFT),
gouvernement du Nouveau-Brunswick

Au Nouveau-Brunswick, la majorité des personnes employées travaillent pour un employeur (88 %). Parmi les personnes qui n'ont pas d'employeur, les hommes (15 % des hommes employés) sont deux fois plus susceptibles que les femmes (8 % des femmes employées) de travailler à leur propre compte. Le présent profil présente les caractéristiques des employés du Nouveau-Brunswick selon l'âge et le sexe.

Les femmes représentent 51 % du total des employés dans l'ensemble des groupes d'âge. Les femmes représentent près de la moitié (48 %) des employés à temps plein et la majorité (70 %) des employés à temps partiel. Dans l'ensemble des groupes d'âge, le taux de travail à temps partiel des femmes est supérieur à celui des hommes. Les jeunes (15 à 24 ans) sont la seule catégorie d'âge où les taux d'emploi à temps plein et à temps partiel des femmes sont presque égaux.

Répartition des employés à temps plein et à temps partiel selon le sexe et le groupe d'âge (Nouveau-Brunswick, 2017)

Groupe d'âge	Femmes		Hommes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
15 ans et plus	81 %	19 %	92 %	8 %
15 à 24 ans	52 %	48 %	69 %	31 %
25 à 54 ans	89 %	11 %	97 %	3 %
55 ans et plus	78 %	22 %	90 %	10 %

Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0072.

Les résultats de l'Enquête sur la population active indiquent que les femmes et les hommes du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans) travaillent à temps partiel pour différentes raisons. Dans le principal groupe d'âge actif, les femmes ont surtout cité la nécessité de prendre soin des enfants, tandis que les hommes ont principalement mentionné qu'ils n'avaient pas cherché de travail à temps plein au cours du dernier mois en raison de la conjoncture économique. Dans l'ensemble de la population en âge de travailler (15 ans et plus), qui comprend les jeunes et les travailleurs plus âgés, les femmes et les hommes donnent les mêmes raisons pour le travail à temps partiel et ont surtout cité qu'il s'agissait d'une préférence personnelle, puis, en deuxième lieu, qu'ils étaient aux études.



Raisons les plus couramment citées pour le travail à temps partiel pour les groupes d'âge sélectionnés (Nouveau-Brunswick, 2017)

Femmes de 25 à 54 ans	Hommes de 25 à 54 ans	Femmes de 15 ans et plus	Hommes de 15 ans et plus
Prendre soin des enfants	Conjoncture économique – N'a pas cherché de travail au cours du dernier mois	Préférence personnelle	Préférence personnelle
Préférence personnelle	Préférence personnelle	Études	Études
Conjoncture économique – N'a pas cherché de travail au cours du dernier mois	Conjoncture économique – A cherché du travail au cours du dernier mois	Conjoncture économique – N'a pas cherché de travail au cours du dernier mois	Conjoncture économique – N'a pas cherché de travail au cours du dernier mois

Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0014.



Au Nouveau-Brunswick, les femmes en âge de travailler sont plus susceptibles que les hommes en âge de travailler d'avoir terminé des études postsecondaires. Même si les taux d'obtention d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires sont très similaires pour les femmes et les hommes, le taux d'obtention d'un grade universitaire chez les femmes (15 à 24 ans et 25 à 54 ans) est plus élevé que chez les hommes des mêmes catégories d'âge. Le taux d'obtention d'un grade universitaire chez les hommes dépasse seulement celui des femmes pour ce qui est de la catégorie d'âge de travailleurs plus âgés (55 ans et plus). Les écarts les plus prononcés en ce qui concerne les plus hauts niveaux de scolarité atteints se situent dans la population du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans), où 70 % des femmes ont terminé des études postsecondaires, par rapport à 60 % chez les hommes. L'écart entre les femmes et les hommes quant à l'achèvement d'études postsecondaires est presque totalement attribuable à l'écart existant dans l'obtention d'un grade universitaire. Les taux d'obtention d'un certificat et d'un diplôme d'études postsecondaires (y compris d'un certificat d'une école de métiers) sont similaires entre les femmes et les hommes du principal groupe d'âge actif.

Plus haut niveau de scolarité atteint selon l'âge et le sexe (Nouveau-Brunswick, 2017)

	Femmes			Hommes		
	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans et plus	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans et plus
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	25 %	20 %	24 %	30 %	24 %	20 %
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ¹	15 %	39 %	34 %	15 %	38 %	32 %
Grade universitaire	9 %	31 %	12 %	5 %	22 %	15 %

Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0004.

Type de situation de travail

La majorité des employés au Nouveau-Brunswick (72 %) travaillent dans le secteur privé. Au sein de la population du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans), 79 % des hommes et 59 % des femmes travaillent dans le secteur privé.

Environ 28 % des employés au Nouveau-Brunswick travaillent dans le secteur public. Au Nouveau-Brunswick, la proportion de personnes occupant un emploi dans le secteur public est plus importante chez les femmes que chez les hommes. Dans la population du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans), 41 % des femmes travaillaient dans le secteur public, par rapport à 21 % chez les hommes.

Les taux de syndicalisation sont demeurés relativement stables au cours des 20 dernières années. Ils ont augmenté quelque peu dans le secteur public et ont légèrement diminué dans le secteur privé. En 2017, trois quarts des employés qui travaillaient dans le secteur public étaient représentés par un syndicat, comparativement à 11 % pour les employés du secteur privé. De 1997 à 2017, la proportion d'hommes occupant un emploi syndiqué est devenue moins importante que chez les femmes. En 2017, il y avait plus de femmes (31 %) que d'hommes (26 %) syndiqués. Les taux de syndicalisation selon le sexe diffèrent en fonction du groupe d'âge. Chez les jeunes, il n'y a aucune tendance claire au fil du temps indiquant que les femmes ou les hommes sont syndiqués dans une plus grande proportion. Dans la population du principal groupe d'âge actif, les hommes étaient syndiqués dans une proportion plus élevée que les femmes jusqu'en 2004 environ, année à laquelle la proportion de femmes syndiquées a commencé à dépasser celle des hommes.



de façon constante. Chez les travailleurs plus âgés (55 ans et plus), les hommes ont continué d'afficher des taux de syndicalisation supérieurs jusqu'en 2013 environ, moment où la proportion d'hommes et de femmes syndiqués est devenue égale.

Source : Statistique Canada, tableaux CANSIM 282-0012 et 282-0078.

¹Obtention d'un certificat (y compris un certificat d'une école de métiers) ou d'un diplôme auprès d'un établissement postsecondaire, notamment d'un certificat délivré par une école de formation professionnelle, une école de formation en apprentissage, un collège communautaire, un cégep (collège d'enseignement général et professionnel) et une école de sciences infirmières. Les certificats ayant une valeur moindre que les baccalauréats et obtenus auprès d'une université sont également inclus.

Salaires :

En 2017, l'écart salarial au Nouveau-Brunswick s'élevait à 7 %.

En 2017, il y avait plus de femmes que d'hommes qui travaillaient au salaire minimum, soit 8 % de femmes par rapport à 6 % d'hommes. Parmi les travailleurs au salaire minimum, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel. Les travailleurs à temps partiel de la province qui touchaient le salaire minimum travaillaient en moyenne 15 heures par semaine (hommes et femmes). En moyenne, le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine des employés à temps plein touchant le salaire minimum s'élevait à 38 chez les femmes et à 42 chez les hommes.

En 2017, le salaire horaire moyen des hommes du Nouveau-Brunswick était plus élevé que pour les femmes dans toutes les catégories d'âge, créant donc un écart salarial entre les sexes.

Salaire horaire moyen selon l'âge et le sexe (Nouveau-Brunswick, 2017)

	Hommes (\$/heure)	Femmes (\$/heure)	Salaire des femmes exprimé en pourcentage de celui des hommes
15 ans et plus	23,26	21,54	92,6 %
15 à 24 ans	13,94	13,42	96,3 %
25 à 54 ans	24,75	23,58	95,3 %
55 ans et plus	24,73	20,66	83,5 %

Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0072.

La répartition du salaire horaire moyen selon le type d'emploi (temps plein par rapport à temps partiel) permet de dégager deux constatations importantes. Tout d'abord, le salaire horaire moyen des employés à temps plein est considérablement plus élevé que celui des employés à temps partiel. En second lieu, parmi les employés à temps partiel, les taux de salaire horaire moyens des femmes étaient supérieurs à ceux des hommes, sauf pour les employés âgés de 55 ans et plus. Les hommes du Nouveau-Brunswick sont 11 fois plus susceptibles de travailler à temps plein qu'à temps partiel. Quant aux femmes, elles sont seulement quatre fois plus susceptibles de travailler à temps plein qu'à temps partiel.

Ces données indiquent que l'écart salarial entre les sexes n'est pas seulement attribuable au fait que les taux de salaire horaire des femmes sont plus élevés que chez les hommes. Le type d'emploi et les heures de travail sont des facteurs importants de l'écart salarial entre les sexes, et ils varient généralement selon la profession.



Salaire horaire moyen selon l'âge, le sexe et le type d'emploi (Nouveau-Brunswick, 2017)

	Temps plein			Temps partiel		
	Femmes (\$/heure)	Hommes (\$/heure)	Salaire des femmes exprimé en pourcentage de celui des hommes	Femmes (\$/heure)	Hommes (\$/heure)	Salaire des femmes exprimé en pourcentage de celui des hommes
15 ans et plus	22,69	24,01	94,5 %	16,49	15,09	109 %
15 à 24 ans	14,39	14,97	96,1 %	12,38	11,7	106 %
25 à 54 ans	24,09	25,01	96,3 %	19,47	15,96	122 %
55 ans et plus	21,44	25,16	85,2 %	17,88	20,91	86 %

Il existe un écart significatif entre les employés à temps plein et à temps partiel en ce qui concerne le salaire hebdomadaire moyen. Le salaire hebdomadaire moyen des femmes qui travaillent à temps partiel correspond à environ 35 % à 43 % du salaire hebdomadaire moyen des travailleuses à temps plein, tandis que celui des hommes qui travaillent à temps partiel représente 24 % à 31 % du salaire hebdomadaire moyen de ceux qui travaillent à temps plein. Cette situation s'explique par le fait que les employés à temps partiel travaillent moins d'heures par semaine et que leurs taux de salaire horaire sont, en moyenne, moins élevés que ceux des employés à temps plein.

La répartition du salaire hebdomadaire moyen selon le sexe et le type d'emploi permet de relever un écart salarial plus prononcé entre les sexes parmi les employés à temps plein qui est observable lors de l'analyse de l'ensemble des employés (de 10 % à 22 %, selon le groupe d'âge). Parmi les employés à temps plein, le salaire hebdomadaire moyen des hommes est plus élevé que chez les femmes, mais, parmi les employés à temps partiel, les femmes touchent un salaire hebdomadaire supérieur à celui des hommes. Parmi les employés à temps plein, les travailleurs plus âgés affichent l'écart salarial le plus important entre les sexes, dans la mesure où les femmes gagnent 78 % du salaire des hommes. Parmi les employés à temps partiel, l'écart salarial entre les sexes est le moins prononcé chez les jeunes.

	Temps plein			Temps partiel		
	Femmes (\$/semaine)	Hommes (\$/semaine)	Salaire des femmes exprimé en pourcentage de celui des hommes	Femmes (\$/semaine)	Hommes (\$/semaine)	Salaire des femmes exprimé en pourcentage de celui des hommes
15 ans et plus	864,33	993,71	87,0 %	301,98	243,35	124 %
15 à 24 ans	542,86	600,12	90,5 %	193,62	179,41	108 %
25 à 54 ans	917,56	1 036,41	88,5 %	391,22	296,53	132 %
55 ans et plus	819,62	1 046,49	78,3 %	321,7	323,28	100 %



L'emploi selon les principales catégories de professions et les principaux secteurs d'activités

Il existe un écart entre les sexes dans la répartition par catégorie professionnelle et par secteur d'activités au Nouveau-Brunswick. La majorité des employés, hommes et femmes, travaillent dans le secteur des services (67 % et 92 % respectivement). Dans toutes les catégories d'âge, il y a une proportion plus élevée d'hommes que de femmes qui œuvrent dans le secteur de la production de biens. En 2017, environ un quart des jeunes hommes (15 à 24 ans) travaillaient dans le secteur de la production de biens, par rapport à 10 % seulement chez les femmes. Au sein de la population du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans), près d'un tiers des hommes œuvraient dans le secteur de la production de biens, par rapport à 9 % chez les femmes. Parmi les travailleurs plus âgés (55 ans et plus), environ un tiers des hommes travaillaient dans le secteur de la production de biens, par rapport à 10 % chez les femmes. Les hommes âgés de 55 ans et plus représentent le seul groupe où la proportion de travailleurs dans le secteur de la production de biens n'a pas diminué au cours des 20 dernières années.

Il existe de nettes différences entre les femmes et les hommes au niveau des heures de travail habituelles dans leurs principaux secteurs d'emploi respectifs. Dans les principaux secteurs d'emploi des hommes, la moyenne des heures de travail habituelles est plus élevée que dans les principaux secteurs d'emploi des femmes.

La comparaison des taux de salaire horaire moyens des femmes et des hommes âgés de 15 ans et plus permet de constater que le salaire horaire des hommes est plus élevé dans 17 des 18 (94 %) secteurs d'activités examinés (Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, 2012). Le seul secteur dans lequel les taux de salaire horaire moyens sont supérieurs chez les femmes est le secteur des services d'enseignement.

Secteurs affichant les niveaux d'emploi les plus élevés selon le sexe (Nouveau-Brunswick, 2017)

Hommes	Heures habituellement travaillées	Salaire horaire moyen	Femmes	Heures habituellement travaillées	Salaire horaire moyen
Commerce de gros et de détail	35-41}	18,51 \$	Soins de santé et assistance sociale	35	23,60 \$
Fabrication	42	23,78 \$	Commerce de gros et de détail	31-38	15,76 \$
Construction	44	23,20 \$	Services d'enseignement	35	29,51 \$
Transport et entreposage	45	20,90 \$	Services d'hébergement et de restauration	31	13,55 \$
Administrations publiques	39	32,44 \$	Administrations publiques	37	29,18 \$

Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0020.

Moyenne des heures de travail habituelles selon le sexe et salaire horaire moyen de l'ensemble de la population en âge de travailler (15 ans et plus).

Le nombre moyen d'heures travaillées par les hommes occupant un emploi dans les trois principales catégories professionnelles se situe entre 42 et 46 heures par semaine. Le nombre moyen d'heures travaillées par les femmes occupant un emploi dans les trois principales catégories professionnelles est moins élevé et se situe entre 33 et 36 heures par semaine.



Lors de la comparaison des taux de salaire horaire moyens des femmes et des hommes âgés de 15 ans et plus, il est possible de constater que les hommes touchent un salaire horaire moyen plus élevé dans 84 % des catégories professionnelles. Les principales catégories professionnelles des hommes et des femmes sont illustrées dans le tableau ci-dessous en fonction du niveau d'emploi. En 2017, le salaire horaire moyen des femmes était égal ou supérieur à celui des hommes dans les six catégories professionnelles suivantes :

- personnel professionnel en gestion des affaires et en finance;
- personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires;
- personnel professionnel en services d'enseignement;
- arts, culture, sports et loisirs;
- représentants/représentantes de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés;
- personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien.



Groupes professionnels affichant les niveaux d'emploi les plus élevés selon le sexe (Nouveau-Brunswick, 2017)

Hommes	Heures habituelle ment travaillées	Salaire horaire moyen	Femmes	Heures habituelle ment travaillées	Salaire horaire moyen
Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	42	24,54 \$	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	36	21,19 \$
Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement	43	23,89 \$	Représentants/représentantes de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	33	15,96 \$
Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	46	18,80 \$	Personnel de soutien de bureau	35	19,55 \$
Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées	41	27,47 \$	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	31	13,70 \$
Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	31	14,13 \$	Personnel professionnel en services d'enseignement	36	32,43 \$
Représentants/représentantes des ventes et vendeurs/vendeuses – commerce de gros et de détail	38	17,77 \$	Personnel professionnel en soins infirmiers	35	35,77 \$
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	39	34,93 \$	Personnel de soutien des ventes	26	12,22 \$
Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	45	36,04 \$	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	33	15,19 \$
Personnel de supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées	39	21,29 \$	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	36	17,08 \$
Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle	47	28,14 \$	Dispensateurs/dispensatrices de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique	33	18,38 \$

Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0144.



Annexe B

Analyse de la situation dans d'autres administrations – La législation sur l'équité salariale au Canada

Préparé par la Direction de l'égalité des femmes, gouvernement du Nouveau-Brunswick

Administrations	Lois, initiatives, ou programmes sur l'équité salariale	Application : secteur public ou secteur privé	Renseignements supplémentaires
Alberta	<p>Pas de législation particulière sur l'équité salariale</p> <p><i>Loi sur les droits de la personne</i></p>	<p>- s.o.</p> <p>- Secteur public et secteur privé</p>	<p>Disposition prévoyant un salaire égal pour un travail égal.</p>
Ontario	<p><i>Loi sur l'équité salariale</i></p> <p><i>Loi sur les normes d'emploi</i></p> <p>Programme pilote des écarts salariaux</p> <p>Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes</p> <p>Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes</p>	<p>-Législation proactive</p> <p>-Législation qui s'applique aux employeurs du secteur privé ayant 10 employés ou plus et aux employeurs du secteur public. Législation qui instaure trois méthodes d'évaluation des postes : 1) la méthode de comparaison de poste à poste qui permet de comparer directement les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de la même organisation; 2) la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle qui permet de comparer indirectement les catégories d'emplois à prédominance féminine à un groupe de catégories d'emplois à dominance masculine représentatives au sein de la même organisation.</p> <p>3) La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, à n'utiliser qu'en ultime recours, elle ne s'offre qu'au secteur public au sens large. L'employeur intéressé obtient de l'employeur extérieur de l'information sur les emplois et les taux de catégorie rajustés pour l'équité salariale concernant les catégories d'emplois à prédominance féminine semblables. La comparaison est effectuée à l'aide de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle.</p> <p>-Secteur public et secteur privé</p> <p>- s.o.</p> <p>- s.o.</p> <p>- s.o.</p>	<p>Aucune modification de la législation, aucune nouvelle politique ni nouvelle initiative n'est intervenue pour amener les décideurs à incorporer une analyse des répercussions de la réduction de l'écart entre les sexes dans leur prise de décision.</p> <p>Disposition prévoyant un salaire égal pour un travail égal.</p> <p>Le Bureau de l'équité salariale a lancé le Programme pilote des écarts salariaux conçu pour étudier les données actuelles sur les pratiques de rémunération et évaluer la probabilité d'écarts salariaux pour les employés non syndiqués dans le secteur privé en Ontario. Le rapport est désormais disponible.</p> <p>Formulation d'une stratégie pour l'équité salariale entre les sexes afin de s'appuyer sur les progrès réalisés jusqu'à maintenant.</p> <p>Stratégie lancée en 2015 dans le but de favoriser les mesures de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes qui appuient les initiatives visant à combler l'écart salarial entre les sexes en Ontario. Le Comité directeur a rédigé le rapport suivant : https://www.ontario.ca/page/final-report-and-recommendations</p> <p>Voir la page Web à l'adresse suivante : Gender Wage Gap Program</p>



Administrations	Lois, initiatives, ou programmes sur l'équité salariale	Application : secteur public ou secteur privé	Renseignements supplémentaires
Québec	<p><i>Loi sur l'équité salariale</i></p> <p><i>Charte québécoise des droits et libertés de la personne</i></p> <p>Programme d'obligation contractuelle (1989)</p>	<p>-Législation proactive -S'applique aux employeurs du secteur public et du secteur privé qui emploient dix employés ou plus. Comprend une méthode établie et un règlement concernant les entreprises qui ne disposent pas de comparateurs masculins.</p> <p>-Secteur public et secteur privé</p> <p>-Secteur privé – les entreprises comptant plus de 100 employés; les entreprises qui obtiennent un contrat d'une valeur de 100 000 \$ et plus; et les entreprises qui obtiennent une subvention de 100 000 \$ et plus.</p>	<p>Aucune modification de la législation n'est intervenue, aucune nouvelle politique ou initiative n'a été adoptée. La Commission de l'équité salariale du Québec a récemment annoncé qu'elle réaliserait une enquête sur les employeurs qui devaient prendre une initiative dans le domaine de l'équité salariale d'ici au 31 décembre 2010, mais qui ne sont toujours pas en conformité. Les employeurs qui ne respectent pas l'obligation légale peuvent être sanctionnés par une amende se situant entre 1 000 et 45 000 dollars.</p> <p>Disposition prévoyant un salaire égal pour un travail égal; référence à la <i>Loi sur l'équité salariale</i>.</p> <p>Doit mettre en œuvre un programme de discrimination positive au profit des femmes, des Autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées. Les employeurs doivent faire rapport de leurs progrès. Il existe aussi une loi sur l'équité en matière d'emploi qui s'applique aux organismes publics, la <i>Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics</i>.</p>
Gouvernement fédéral	<p>Équité salariale</p> <p><i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i></p> <p>Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME)</p> <p>Programme de contrats fédéraux (PCF)</p> <p><i>Loi de 2009 sur l'équité dans la rémunération du secteur public</i></p> <p>Comité spécial sur l'équité salariale</p>	<p>Une prochaine loi traitera des fonctionnaires et des employés des sociétés d'État et des entreprises sous réglementation fédérale telles que les banques, les compagnies aériennes, les entreprises de téléphone et les câblodistributeurs, ainsi que les diffuseurs radiophoniques et télévisuels.</p> <p>-Secteur public et secteur privé</p> <p>-Les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, les sociétés d'État, et les autres organismes fédéraux comprenant plus de 100 employés.</p> <p>-Les entrepreneurs auxquels on a accordé des contrats fédéraux d'un million de dollars</p> <p>-Secteur public</p> <p>-Secteur public et secteur privé sous réglementation fédérale</p>	<p>Le gouvernement compte déposer le projet de loi d'ici la fin 2018.</p> <p>Parvenir à l'égalité sur le lieu de travail.</p> <p>Se concentrer sur l'équité en matière d'emploi. Le PCF garantit que les entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada disposent d'employés représentatifs de la main-d'œuvre canadienne et les conservent.</p> <p>Rémunération équitable grâce à des pratiques établies de fixation des salaires. Doit encore entrer en vigueur. Le gouvernement fédéral ne fera pas aboutir cette loi.</p> <p>Pour consulter le rapport, visitez le lien suivant : Rapport du Comité spécial sur l'équité salariale – Il est temps d'agir</p> <p>Pour consulter la réponse du gouvernement, visitez le lien suivant :</p>



Administrations	Lois, initiatives, ou programmes sur l'équité salariale	Application : secteur public ou secteur privé	Renseignements supplémentaires
Nouveau-Brunswick	<p><i>Loi sur l'équité salariale</i></p> <p>« Faire progresser l'égalité des femmes » dans le Plan pour les familles du Nouveau-Brunswick.</p> <p><i>Loi sur les droits de la personne</i></p> <p><i>Loi sur les normes d'emploi</i></p>	<p>-Secteur public</p> <p>-Secteur public et secteur privé</p> <p>-Secteur public et secteur privé</p>	<p>Pour consulter le Plan, visitez le lien suivant : Plan du Nouveau-Brunswick pour les familles – Faire progresser l'égalité des femmes Pour consulter les communiqués de presse, visitez le lien suivant : Rapport sur la progression de l'égalité des femmes</p> <p>Interdit la discrimination.</p> <p>Disposition prévoyant un salaire égal pour un travail égal.</p>
Terre-Neuve-et-Labrador	<p>Pas de législation particulière sur l'équité salariale</p> <p>Le gouvernement et cinq syndicats ont conclu une entente prévoyant l'examen du système de classification</p> <p><i>Code des droits de la personne</i></p>	<p>- s.o.</p> <p>-Secteur public</p> <p>-Secteur public et secteur privé</p>	<p>Disposition prévoyant un salaire égal pour un travail égal ou comparable.</p>
Île-du-Prince-Édouard	<p><i>Loi sur l'équité salariale</i></p> <p>PEI Human Rights Act</p> <p>Human Resource Policy and Procedures Manual</p>	<p>-Secteur public</p> <p>-Secteur public et secteur privé</p> <p>-Secteur public</p>	<p>Disposition prévoyant un salaire égal pour un travail de valeur égale. La province maintient sa surveillance de l'écart salarial. En 2017, l'écart salarial y était le plus faible au Canada, avec 1,9 %.</p> <p>Interdiction de verser un taux de salaire différent en se fondant sur une quelconque raison discriminatoire.</p> <p>Politique sur la diversité et l'équité – Créer un milieu de travail représentatif de la diversité de la population qu'il dessert et promouvoir un environnement de travail qui reconnaît, respecte et s'adapte à la diversité des personnes.</p>
Nouvelle-Écosse	<p><i>Loi sur l'équité salariale</i></p> <p>Labour Standards Code</p>	<p>-Secteur public, dont les universités et les municipalités</p> <p>-Secteur privé et secteur public (à l'exception des écoles)</p>	<p>Accroître le salaire des employés des catégories à prédominance féminine là où le processus défini par la <i>Loi</i> permet d'établir que ce salaire est inférieur à ce qu'il devrait être en vertu du principe de salaire égal pour travail de valeur égale, et ce, pour des raisons de discrimination sexuelle. Le processus décrit est analogue au processus prévu par la loi néo-brunswickoise.</p> <p>Disposition prévoyant un salaire égal pour un travail égal.</p>
Manitoba	<p><i>Loi de 1985 du Manitoba sur l'égalité des salaires</i></p> <p><i>Code manitobain des droits de la personne</i></p> <p><i>Code des normes d'emploi</i></p>	<p>-Fonction publique, universités, corporations de la Couronne et établissements de soins médicaux</p> <p>-Secteur public et secteur privé</p> <p>-Secteur public et secteur privé</p>	<p>Pas de disposition relative aux plaintes</p> <p>dans le cadre de la Loi. Salaire égal</p> <p>pour un travail égal.</p> <p>Salaire égal pour les femmes et les hommes effectuant un travail qui est le même ou sensiblement le même sur le même lieu de travail.</p>



Administrations	Lois, initiatives, ou programmes sur l'équité salariale	Application : secteur public ou secteur privé	Renseignements supplémentaires
Saskatchewan	<p>Pas de législation particulière sur l'équité salariale</p> <p>Le gouvernement a adopté l'équité salariale et l'équité interne dans le secteur public par l'intermédiaire de l'Equal Pay for Work of Equal Value and Pay Equity Policy Framework de 1997</p> <p><i>Loi sur les normes du travail</i></p>	<p>- s.o.</p> <p>-Secteur public</p> <p>-Secteur public et secteur privé</p>	<p>Régit dorénavant l'introduction de plan d'évaluation des postes dans le secteur public au sens large et représente le fondement de tous les plans de classification et de rémunération.</p> <p>La loi est utilisée aux fins de promotion et de protection des droits et de l'égalité en Saskatchewan. Les employeurs ne doivent pas faire de différence entre les hommes et les femmes qu'ils emploient à des tâches similaires.</p>
Colombie-Britannique	<p><i>Loi sur les droits de la personne de la C.-B.</i></p>	<p>- s.o.</p> <p>-Secteur public et secteur privé</p>	<p>Interdit la discrimination fondée sur le sexe pour un travail similaire ou sensiblement similaire.</p>
Nunavut	<p>Pas de législation particulière</p> <p>Accord sur les revendications territoriales du Nunavut</p>	<p>- s.o.</p> <p>-Secteur public</p>	<p>Accroît la représentation des Inuits dans l'effectif des fonctionnaires et améliorer l'embauche de travailleurs inuits et les programmes de formation qui leur sont destinés.</p>
Territoires du Nord-Ouest	<p>Pas de législation particulière</p> <p><i>Loi sur les droits de la personne des T.N.-O.</i></p> <p><i>Loi sur la fonction publique des T.N.-O.</i></p>	<p>- s.o.</p> <p>-Secteur public et secteur privé</p> <p>-Secteur public</p>	<p>Il est interdit de réduire la rémunération d'une personne effectuant le même travail ou un travail sensiblement similaire.</p> <p>Il ne peut y avoir de différence entre le taux de salaire des hommes et celui des femmes d'un même établissement qui effectuent un travail de valeur égale.</p>
Yukon	<p>Pas de législation particulière</p> <p><i>Loi sur les droits de la personne du Yukon</i></p>	<p>- s.o.</p> <p>-Secteur public et secteur privé</p>	<p>Disposition prévoyant un salaire égal pour un travail de valeur égale.</p>

