

Mémoire d'Unifor dans le cadre de la consultation publique sur le salaire minimum au Nouveau-Brunswick

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

Octobre 2026



Personne-ressource
Lana Payne
Présidente nationale d'Unifor
lane.payne@unifor.org

Introduction

Au nom d'Unifor, nous nous réjouissons de cette occasion de vous faire part de notre avis sur le salaire minimum au Nouveau-Brunswick dans le cadre de l'examen semestriel prévu par la *Loi sur les normes d'emploi*. Unifor représente des milliers de travailleuses et travailleurs répartis dans près de 50 sections locales au Nouveau-Brunswick, notamment dans des secteurs économiques clés comme la foresterie, la production d'aliments et de boissons, le transport et l'entreposage. Notre syndicat lutte en faveur de l'équité pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs en rehaussant les normes du travail, en améliorant les conditions de travail et en s'assurant que les emplois offrent un bon salaire et une qualité de vie décente.

Depuis quelques années, la population néo-brunswickoise fait face à une grave crise du coût de la vie, marquée par une forte inflation dans plusieurs catégories de consommation essentielles, notamment l'alimentation, le logement et l'énergie. Cette période d'inflation a érodé la qualité de vie des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick et menacé l'accessibilité financière pour bon nombre d'habitants de la province en raison de la stagnation des salaires réels et, par conséquent, de leur pouvoir d'achat. Leurs revenus s'éloignant de plus en plus des salaires moyens, les travailleuses et travailleurs touchant le salaire minimum dans la province doivent pouvoir bénéficier d'une justice économique. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick doit maintenir l'indexation et envisager d'accorder des augmentations spéciales supplémentaires afin d'éviter que la main-d'œuvre percevant le salaire minimum ne s'éloigne encore plus des seuils de référence provinciaux au chapitre des bas salaires et du salaire de subsistance.

Comparaison du salaire minimum au Nouveau-Brunswick

Malgré la hausse de 0,25 \$ ayant porté le salaire minimum au Nouveau-Brunswick à 15,90 \$ l'heure en 2026, la province continue d'imposer l'un des salaires minimums les plus bas du Canada, devancée uniquement par l'Alberta (15 \$ l'heure) et la Saskatchewan (15,70 \$ l'heure). Comme le souligne le document de consultation, le salaire minimum de la province reste inférieur à celui de toutes les autres provinces de l'Atlantique et affiche un écart de 1,10 \$ l'heure par rapport à celui de l'Île-du-Prince-Édouard.

Si le salaire minimum au Nouveau-Brunswick est nettement inférieur à celui des autres provinces de l'Atlantique, le récent taux de croissance l'a également fait prendre encore plus de retard par rapport aux salaires moyens dans les régions. En août de cette année, une personne percevant le salaire minimum au Nouveau-Brunswick, soit 15,90 \$ l'heure, a gagné moins de la moitié du salaire horaire moyen de l'ensemble de la région de l'Atlantique, qui est de 32,98 \$ l'heure¹. Alors que la hausse de 0,25 \$ en avril a fait

¹ <https://www.unifor.org/fr/ressources/nos-ressources/observations-sur-le-marche-du-travail-aout-2026>

grimper le salaire minimum au Nouveau-Brunswick de 1,6 % d'une année à l'autre, le salarié moyen de la région de l'Atlantique a vu son salaire horaire augmenter en moyenne de 3,6 % depuis le début de 2026, sur une base annualisée.

Rajustements semestriels en période de forte inflation

Le décalage entre la mise à jour du salaire minimum par la province et le chiffre annualisé de l'indice des prix à la consommation qu'elle utilise pour l'indexation signifie que les travailleuses et travailleurs touchant le salaire minimum doivent attendre plus d'un an avant que leur salaire ne reflète la réalité actuelle du coût de la vie. L'inflation au Nouveau-Brunswick a fortement augmenté cette année, passant de 2,9 % en janvier à 4,7 % en mai, alors que la moyenne était de 3,7 % au cours 8 premiers mois de 2026. Toutefois, selon le calendrier d'indexation actuel de 12 mois, la main-d'œuvre gagnant le salaire minimum doit attendre jusqu'en avril de l'année suivante avant que son salaire rattrape cette hausse.

Lorsque l'inflation dans la province dépasse invariablement le seuil de 3 % visé par la Banque du Canada, le gouvernement devrait envisager des rajustements semestriels afin que les personnes touchant le salaire minimum n'aient pas à attendre plus d'un an pour que leur salaire rattrape l'inflation. Pour rester conforme à la méthode de rajustement actuelle, un rajustement semestriel s'appuierait sur la moitié de la hausse moyenne de l'inflation d'une année à l'autre enregistrée de janvier à juin. Pour l'année en cours, l'inflation annualisée s'est établie en moyenne à un peu plus de 3,4 % au cours de cette période, ce qui se traduirait par un rajustement semestriel supplémentaire de 1,7 %, soit une hausse de 0,27 \$ l'heure du salaire minimum, qui passerait ainsi à 16,17 \$ l'heure.

Une fois le rajustement semestriel effectué, la formule d'indexation pour la mise à jour courante du salaire minimum en avril serait basée sur la moitié de la hausse moyenne de l'inflation d'une année à l'autre enregistrée de juillet à décembre.

Un rajustement semestriel du salaire minimum n'est pas sans précédent. Le Nouveau-Brunswick a offert une hausse exceptionnelle de 1 \$ l'heure le 1^{er} octobre 2022, reconnaissant que les travailleuses et travailleurs gagnant le salaire minimum perdaient du terrain. Les rajustements semestriels en période de forte inflation présentent un avantage supplémentaire : ils atténuent ce qui serait autrement une forte hausse annuelle du salaire minimum, permettant ainsi aux employeurs de s'adapter.

Impacts de l'abandon de l'indexation

De nombreux opposants à la formule d'indexation actuelle dans le monde des affaires souhaitent que la province adopte une autre approche. Certains préféreraient peu de hausses du salaire minimum, voire aucune, affirmant qu'elles nuisent à leurs bénéfices nets et freinent l'activité économique dans la province.

Bien qu'il existe de nombreuses données longitudinales démontrant exactement l'effet inverse, c'est-à-dire que la hausse du salaire minimum stimule l'activité économique

régionale grâce à un pouvoir d'achat et à des revenus disponibles accrus et donc à une plus grande consommation², une réalité demeure : l'élimination de l'indexation entraînerait une baisse significative du salaire minimum si les augmentations futures ne suivent pas le rythme de l'inflation. Une telle mesure entraînerait inévitablement une hausse rapide du nombre de travailleuses et travailleurs à faible salaire et des taux de pauvreté au Nouveau-Brunswick.

Compte tenu du niveau d'inflation particulièrement élevé au Nouveau-Brunswick depuis janvier de cette année, l'élimination de l'indexation serait particulièrement préjudiciable aux travailleuses et travailleurs touchant le salaire minimum, qui devront attendre le 1^{er} avril 2027 pour voir leur salaire rattraper l'inflation. En effet, la récente flambée de l'inflation constitue probablement un facteur déterminant derrière la pression exercée par certains groupes d'employeurs en faveur de l'élimination ou de la restriction de l'indexation du salaire minimum dans la province. Mais leurs arguments ignorent que l'inflation entraîne le plus fort impact sur les travailleuses et travailleurs à bas salaire, qui ne peuvent généralement pas trouver de substituts moins chers aux biens et aux services dont ils ont besoin pour survivre. Par conséquent, il est encore plus important de maintenir l'indexation en cette période difficile.

Arguments en faveur d'une hausse exceptionnelle

Unifor soutient fermement le maintien des augmentations du salaire minimum indexées selon l'inflation au Nouveau-Brunswick, mais reconnaît aussi que l'indexation ne contribue guère à accroître le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs à bas salaire ni ne compense les années de baisse des salaires réels pour les salariés au salaire minimum avant l'introduction de l'indexation en 2019.

Selon la définition normalisée d'un faible salaire, à savoir un salaire inférieur aux deux tiers du salaire horaire brut médian, 16,8 % des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick, soit près de 62 000, étaient considérés comme gagnant un faible revenu en 2025. Malgré la hausse du salaire minimum en avril, ce chiffre a en réalité augmenté au cours des 8 premiers mois de 2026 pour atteindre 17,2 %, soit près de 64 000 travailleuses et travailleurs dans toute la province³.

La cause première : une hausse de 1 \$ l'heure du salaire médian dans la province, qui a fait grimper le seuil provincial des bas salaires de 3,6 %, passant de 18 \$ l'heure à 18,67 \$ l'heure, un chiffre bien supérieur au rajustement de 1,6 % du salaire minimum, qui équivaut à 0,25 \$. En résumé, alors que les personnes gagnant le salaire minimum dans la

² Par exemple, Jung, Y.C., McFarlane, A., et Das, A. (2020). « The effect of minimum wages on consumption in Canada ». *The Economic and Labour Relations Review*, 32(1), p. 65-89. Consulté à l'adresse : <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1035304620949950>.

³ Calculs basés sur les [microdonnées agrégées de l'Enquête sur la population active](#) de Statistique Canada.

province ont vu leur salaire rattraper l'inflation de l'année dernière, ils se sont considérablement éloignés du seuil des bas salaires.

D'autres indicateurs suggèrent également la nécessité de procéder à une série de hausses exceptionnelles afin de garantir que le salaire minimum au Nouveau-Brunswick s'harmonise davantage avec les réalités du coût de la vie dans la province. En se fondant sur une estimation prudente du coût des 10 principaux éléments composant le budget de base d'un ménage, le Human Development Council (conseil du développement humain) a déterminé que le salaire de subsistance au Nouveau-Brunswick s'élevait à 24,77 \$ l'heure en 2025, pouvant même atteindre 26,05 \$ l'heure dans les centres urbains comme Fredericton⁴. Ces chiffres soulignent à quel point un salaire minimum de seulement 15,90 \$ l'heure reste radicalement déconnecté des coûts réels de la survie financière dans la province.

Afin de combler l'écart entre le salaire minimum et le salaire de subsistance et de réduire le nombre de travailleuses et travailleurs à bas salaire dans la province, il conviendrait d'envisager une série de hausses exceptionnelles, combinées à une indexation, pour atteindre un salaire minimum d'au moins 19 \$ l'heure d'ici la fin de 2028 afin de l'harmoniser plus étroitement avec le seuil actuel des bas salaires. Ces hausses exceptionnelles pourraient être prévues pour l'automne 2027 et l'automne 2028 sous la forme de rajustements semestriels du salaire minimum, à l'instar de ce qui a été fait en 2022.

Conclusion : Recommandations d'Unifor

En résumé, Unifor soutient fermement le maintien de l'indexation du salaire minimum au Nouveau-Brunswick, mais souligne également que l'indexation ne comble pas l'écart entre le salaire minimum et le salaire de subsistance et qu'elle ne réduit pas nécessairement le nombre de travailleuses et travailleurs à bas salaire dans la province. Par conséquent, Unifor recommande que le gouvernement du Nouveau-Brunswick prenne les mesures suivantes :

- maintenir l'indexation du salaire minimum, c'est-à-dire procéder à des rajustements du salaire minimum liés aux hausses en pourcentage d'une année à l'autre de l'indice d'ensemble des prix à la consommation du Nouveau-Brunswick;
- procéder à des rajustements semestriels du salaire minimum (le 1^{er} octobre de l'année civile) lorsque le taux d'inflation annualisé moyen dépasse la barre des 3 % au cours d'un trimestre entre janvier et juin;

⁴ <https://sjhdc.ca/wp-content/uploads/2025/11/living-wages-in-new-brunswick-2025.pdf>

- combiner l'indexation et les hausses exceptionnelles pour garantir que le salaire minimum dans la province atteint au moins 19 \$ l'heure d'ici la fin de 2028, conformément au seuil actuel des bas salaires dans la province.

Ces mesures n'élimineraient certes pas la pauvreté ni les bas salaires dans la province, mais elles contribueraient grandement à améliorer la qualité de vie de certains des travailleurs et travailleuses les plus vulnérables du Nouveau-Brunswick et à faire en sorte que les personnes touchant le salaire minimum sont plus à même de subvenir à leurs besoins essentiels. La réduction de l'écart entre le salaire minimum et le salaire de subsistance permettrait à la fois d'améliorer l'équité économique dans la province et de stimuler l'économie en cette période d'incertitude économique accrue et de guerre commerciale dévastatrice avec les États-Unis.

Encore une fois, nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de contribuer à cet examen crucial du salaire minimum au Nouveau-Brunswick. Si vous avez des questions concernant les recommandations d'Unifor, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

SS/jrsepb343