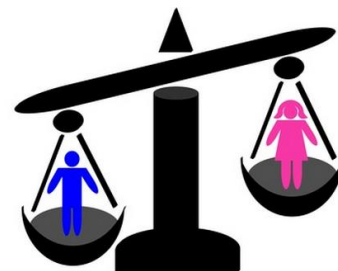




En ayant un niveau d'éducation plus élevé, vous vous pensiez à l'abri de l'iniquité salariale?
Alors lisez bien ceci.

L'équité salariale est atteinte lorsque vous obtenez un salaire égal pour un travail de valeur égale ou équivalente.

Pour s'assurer qu'il y a équité salariale dans un milieu de travail, il faut comparer la valeur des emplois à prédominance féminine à la valeur des emplois à prédominance masculine. Cette comparaison se fait à partir de quatre facteurs : responsabilités, compétences, conditions de travail et efforts.



Le marché du travail en général

- Au NB, en 2012, les femmes gagnaient 89,6 % du salaire horaire des hommes, un écart salarial de 11,4 % (femmes : 19,51 \$/h, hommes : 22,01 \$/h).¹
- En 2009, 67 % de l'ensemble des femmes occupant un emploi œuvraient dans les secteurs suivants : l'enseignement, les soins infirmiers et professions du domaine de la santé, le travail de bureau ou administration, les ventes et services.²
- Les emplois féminins sont souvent sous-payés ainsi que sous-évalués. Cela s'explique entre autres par les préjugés et stéréotypes, les pratiques de rémunération, le pouvoir de négociation, l'intervention de l'État et la résistance au changement.³
- Au NB, 80 % de l'écart salarial horaire serait attribuable à une discrimination sexuelle sur le marché du travail.⁴

« Le salaire moyen d'une occupation semble inversement relié au degré de concentration des femmes dans cette occupation. »
Marie-Thérèse Chicha



- Les hommes ayant des emplois à prédominance féminine ont tendance à toucher des salaires plus élevés que les femmes. Inversement, les femmes qui travaillent dans les secteurs à prédominance masculine gagnent moins que les hommes.⁵
- Le revenu annuel moyen des femmes travaillant dans le secteur privé est de 43 841 \$ alors que celui des hommes est de 60 531 \$ (2011).⁶
- 35 % des femmes travaillent dans le secteur public et 65 % dans le secteur privé.⁷ Nous avons la Loi de 2009 sur l'équité salariale pour le secteur public, mais on peut constater l'urgence que le gouvernement instaure une loi pour l'équité salariale dans le secteur privé.

¹ (Si on compare les salaires horaires moyens de toutes les personnes travaillant à temps plein et à temps partiel au N.-B.) Statistique Canada. (2013). Tableau CANSIM. Récupéré de <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/labr69e-fra.htm>. On calcule l'écart salarial sur le site du gouvernement du N.-B. à l'aide des salaires horaires moyens des hommes et des femmes (<http://www.gnb.ca/0012/womens-issues/wg-es/tools/wagegapCalculation-e.asp>) Source : Statistique Canada. Tableau 282-0072 - Enquête sur la population active (EPA), estimations du salaire des employés selon le genre de travail, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge, annuel (dollars courants sauf indication contraire), CANSIM (base de données). (site consulté : 2014-03-27)

² Ferrao, Vincent (2010). Travail rémunéré, Statistique Canada. Récupéré de <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387-fra.pdf>

³ Chicha, M.-T. (2000). L'équité salariale: Mise en œuvre et enjeux. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais Inc

⁴ Akbari, A. (2004). L'écart salarial entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick. Halifax : GPI Atlantic.

⁵ Direction des questions féminines, Bureau du conseil exécutif (2012). Profil égalité- Femmes du Nouveau-Brunswick. Récupéré de <http://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/eco-bce/WI-DQF/pdf/fr/ProfilEgalite.pdf>

⁶ Syndicat canadien de la fonction publique (2011). Le choc des salaires. : Qui sont les mieux rémunérés, les travailleurs du secteur public ou du secteur privé? Récupéré de http://scfp.ca/updir/Battle_of_the_Wages_FR_Final-0.pdf

⁷ Supra, note 5

L'iniquité salariale malgré des études postsecondaires

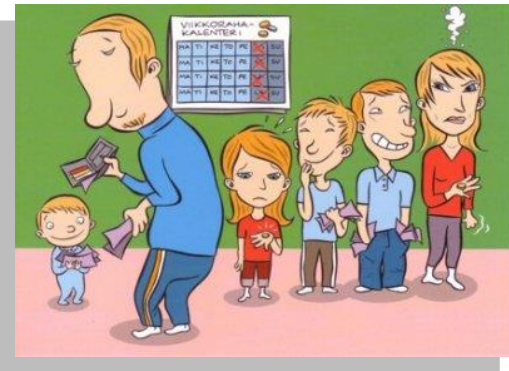
- En 2010-11, les femmes formaient 59 % de la population étudiante à temps plein dans les universités du Nouveau-Brunswick.⁸
- Au Canada, malgré des études universitaires, on remarque une baisse du salaire réel dans les disciplines à prédominance féminine (santé et éducation) et une augmentation du salaire réel dans les disciplines à prédominance masculine (génie, mathématiques, informatique et sciences physiques).¹⁰ (Voir Tableau 1 pour les disciplines à prédominance féminine)
- Les femmes diplômées du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick occupant des emplois à temps plein dans leur domaine de formation gagnent **environ 97 %** du salaire moyen annuel des hommes diplômés ayant un emploi à temps plein.¹¹
- Au NB, peu importe leur niveau d'éducation, les femmes qui travaillent à temps plein toute l'année gagnent un salaire inférieur à celui des hommes¹² :

Tableau 1- Disciplines à prédominance féminine⁹

Niveau	Disciplines	Représentation féminine
Collégial	Soins de santé	88 %
	Éducation à l'enfance	100 %
	Secrétariat	100 %
Universitaire	Santé	86 %
	Éducation	72 %
	Sciences sociales	70 %

Tableau 2- Gains annuels moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein toute l'année, selon le niveau de scolarité, 2010¹³

Niveau de scolarité	Femmes ♀	Hommes ♂
Aucun certificat, diplôme ou grade	25 989 \$	41 678 \$
Diplôme d'études secondaires	31 683 \$	44 043 \$
Diplôme post secondaire inférieur au baccalauréat	37 506 \$	53 658 \$
Diplôme universitaire	61 736 \$	78 839 \$



Ces données vous choquent?

→ Discutez-en avec vos ami(e)s, parents et collègues.

- Pourquoi en 2013, le salaire horaire moyen des femmes est toujours moins élevé que celui des hommes?
 - Est-ce que vous le remarquez dans votre entourage?
 - Qu'est-ce qui maintient cette injustice?
 - Comment y remédier?

→ Soyez à l'affut, regardez sur le web pour connaître les salaires dans votre domaine et négociez votre salaire.

→ Soyez à l'écoute de ce que les politiciens disent à ce propos. Dites-leur que vous voulez une loi sur l'équité salariale pour tous les secteurs d'emploi.

→ Une bonne loi sur l'équité salariale pour le secteur privé fait partie de la solution. Il s'agit ici d'un des objectifs ultimes de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick.

Vous voulez en savoir plus?
Consultez notre site Internet :
www.equite-equity.com
Suivez-nous sur Facebook
et Twitter.

⁸ Supra, note 5

⁹ Ibid

¹⁰ Statistique Canada (2007). *Étude: Scolarisation croissante des femmes et disparités salariales entre les sexes*. Le Quotidien. Récupéré de <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/070612/dq070612b-fra.htm>

¹¹ Jolicoeur et associés, études et sondages (2013). *Sondage sur le placement des diplômés de 2012 du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick*. Récupéré de http://ccnb.nb.ca/media/96925/sondage_2011_diplomes_2012.pdf

¹² Statistique Canada (2006). *Recensement de 2006 : Produit 97-563-xwf-2006002*.

¹³ Enquête nationale auprès des ménages (2011) Tableau 99-014-X2011042. Récupéré de <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/dt-td/Ar-fra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=0&PID=106738&PRID=0&PYPE=105277&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2013&THEME=98&VID=0&VNAME=E=&VNAMEF=>