

Le projet de loi sur l'équité salariale : Inévitable et essentiel

Document préparé par Janelle LeBlanc,
Étudiante en 5^{ième} année en travail social à l'Université de Moncton
Stagiaire à la Coalition pour l'équité salariale

Document présenté au
Comité permanent de modification des lois

Fredericton, NB
Le 22 novembre 2004

Bonjour,

Mon nom est Janelle LeBlanc. Je suis une étudiante en 5^{ième} année en travail social à l'Université de Moncton. Je suis également stagiaire à la Coalition pour l'équité salariale.

J'ai fait la décision de présenter devant vous parce qu'une loi proactive sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé est inévitable et essentielle. En tant que jeune adulte qui sera diplômée universitaire et sur le marché du travail dans six mois, je suis affectée par l'iniquité salariale qui existe dans la province du Nouveau-Brunswick. J'étudie dans un domaine qui est traditionnellement occupée par les femmes et qui se dit un travail « féminin ». Sans cette loi, la discrimination envers les emplois traditionnels et prédominés par les femmes ne sera jamais éliminée.

Après avoir regardé auprès de 14 facteurs, Statistique Canada a conclu que la moitié de l'écart salarial est expliquée par le sexisme (Coalition pour l'équité salariale, www.equite-equity.com). Donc, une loi sur l'équité salariale réduirait cet écart.

Plusieurs mentionnent qu'avec une éducation, l'écart salarial est pratiquement inexistant. Je vous présente une étude qui indique que les femmes diplômées d'un baccalauréat universitaire gagnent moins que leurs homologues masculins et que l'écart salarial est bel et bien existant.

Introduction de l'étude

La Commission de l'enseignement supérieur des provinces maritimes a publié une étude en mars 2004, intitulée Tendances de l'enseignement supérieur dans les Provinces maritimes : L'écart entre les diplômées et les diplômés universitaires dans les résultats associés à l'emploi. Cette étude fait l'objet de comparaison entre les femmes et les hommes ayant reçu leur diplôme universitaire en 1999 et qui travaillaient à temps plein en 2001.

L'écart salarial entre les diplômés et les diplômées

Premièrement, 57% des diplômées étaient des femmes et 43%, des hommes. Les femmes qui travaillaient à temps plein en 2001, gagnaient 84% du salaire horaire de leurs homologues masculins, soit un salaire de 14,34\$ de l'heure pour les femmes et de 17,09\$ de l'heure pour les hommes.

L'étude démontrait qu'une partie de cet écart était expliquée par le choix de la profession. Les professions où les femmes sont sous-représentées, comme par exemple, les ingénieurs, les programmeurs et les analystes informatiques reçoivent de meilleurs salaires que les emplois où les femmes ont une bonne représentation : les travailleurs sociaux, le personnel en administration et en travail de bureau et les professionnels dans les

secteurs d'arts, de la culture, des sports et des loisirs. (Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes, 2004, Tendances de l'enseignement supérieur dans les Maritimes : L'écart entre les diplômées et les diplômés universitaires dans les résultats associés à l'emploi, p.1 et p.7)

Voici un tableau qui démontre plus en détail les gains horaires moyens des professions. Remarquez que les professions avec les gains horaires les plus élevés sont les professions où les hommes dominent, sauf la profession d'infirmiers et d'infirmières, où les femmes sont sur-représentées (Ibid., p.7). (**Voir Annexe A**)

D'après ce tableau, comme déjà indiqué, les professions qui reçoivent les plus hauts gains horaires sont des professions dominées par les hommes, sauf pour la catégorie d'infirmiers et infirmières¹. Les professions qui ont des gains horaires plus bas que la moyenne sont des professions qui sont sur-représentées par les femmes. Plusieurs se disent qu'il faut encourager les femmes d'étudier dans des domaines qui dit « masculins », mais cette solution ne règlera jamais le problème. On ne peut pas éliminer les professions traditionnellement féminines: que fera-t-on avec les garderies, les travailleurs sociaux, les aide enseignantes, les secrétaires, etc. Qui occupera ces emplois ?

Pourquoi y a-t-il un écart salarial entre les diplômées et les diplômés ?

La Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes a indiqué quelques facteurs en général qui contribuent à l'écart salarial, tels que le niveau de scolarité, le nombre d'heures de travail et la continuité de l'expérience de travail.

Traditionnellement, les hommes ont un niveau de scolarité plus élevé que les femmes et ils ont un nombre d'heures de travail plus élevé. Les femmes arrêtent souvent de travailler en raison d'une grossesse ou demeurer avec les enfants à bas âge, deux raisons pourquoi elles n'ont pas la même expérience de travail que les hommes et qu'elles accumulent moins d'heures. Le choix de profession est aussi un facteur. Toutefois, « même si tous ces facteurs sont considérés, de nombreuses études continuent de conclure qu'il est impossible d'expliquer une partie importante de l'écart salarial » (Ibid., p.1).

La Commission a conclu que « lorsque nous tenons compte du nombre d'heures travaillées, du domaine d'études, de la profession et de la province de résidence, le sexe à lui seul demeure un indicateur solide des gains. » (Ibid., p.2).

Également, « les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'occuper un emploi permanent ou à temps plein. » (Ibid., p.1) L'étude démontre que cette différence est expliquée en partie par le choix de la profession des diplômées et des diplômés. Les domaines où les femmes sont sous-représentés, tels que le génie et les sciences

¹ La Commission reconnaît que cette profession est dominée par les femmes.

appliquées, le commerce, l'administration, les mathématiques et les sciences physiques, offrent plus d'emplois permanents ou à temps plein.

Il y a aussi une différence de satisfaction des gains que les diplômées et les diplômés recevaient. La Commission démontre que « les hommes étaient bien plus portés que les femmes à affirmer qu'ils étaient satisfaits ou très satisfaits » (Ibid., p.4). Elle peut donc conclure que « cette constatation reflète l'écart de rémunération examiné » tout au long de l'étude. (Ibid.)

Les salaires des diplômées et des diplômés

Les femmes avec un diplôme universitaire se retrouvaient davantage en bas de l'échelle des salaires comparativement aux hommes avec un diplôme universitaire. Vingt-trois pour cent (23%) des femmes « étaient plus susceptibles » à gagner moins de 10\$ de l'heure, comparativement aux hommes (15%). Vingt et un pour cent (21%) des hommes avec un diplôme universitaire étaient plus susceptibles de gagner 22\$ de l'heure comparativement aux femmes avec un diplôme universitaire (9%) (ibid., p.5). **(Voir Annexe B)**.

Le domaine d'étude

L'étude de la Commission démontre que « plus le domaine est de nature appliquée, plus les gains sont élevés », comme par exemple « la sous-catégorie des technologies de l'information regroupant des spécialisations... » produisent « les gains les plus élevés parmi les diplômés. » (Ibid., p.5) Par contre, les diplômés dans les domaines des sciences sociales, des lettres et des sciences humaines, agricoles et biologiques ont des gains plus faibles. Les femmes se retrouvent le plus souvent dans ces domaines. Si nous regardons un exemple de gains: dans le domaine des technologies de l'information, les femmes représentent 11% de l'ensemble des diplômés et « leurs gains horaires à temps plein équivalent à 75% de ceux de leurs homologues masculins » (Ibid., p.6). **(Voir Annexe C)**

En vue de déterminer si le reste de l'écart salarial pouvait être attribuable au domaine d'études, la Commission a fait une analyse des écarts sur les gains horaires. Cette analyse comparait plusieurs facteurs : le domaine d'études, la profession, le lieu de résidence en 2001 et « tous les rapports réciproques », en plus du sexe. Les résultats démontrent ce que plusieurs autres recherches ont déjà démontré : « le sexe à lui seul continue de jouer un rôle statistiquement important dans la détermination des gains » (Ibid., p.9). En tenant compte des « différences dans le domaine d'études, la profession et le lieu de résidence...l'effet des différences de productivité...niveau de scolarité et de la phase de carrière, nous constatons que les femmes gagnent de 0,50\$ à 1,70\$ de moins l'heure que les hommes » (Ibid.).

Conclusion

J'appui à 100% une loi proactive sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé au Nouveau-Brunswick. Comme vous avez pu le voir, même avec une éducation, les femmes se retrouvent encore en bas de l'échelle des salaires. Elles ne gagnent que 84% du salaire de leurs homologues masculins. Statistique Canada, en 2003, a bien indiqué que la moitié de l'écart salarial était expliquée par le sexisme ; l'étude de la Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes, en 2004, a la même conclusion. Ce sont des chiffres récents qui sont très effrayantes, surtout pour moi-même, étudiante dans un domaine traditionnellement féminin et qui entre sur le marché du travail dans six mois. Pourquoi mon travail comme travailleuse sociale n'a pas un salaire aussi élevé que la moyenne des salaires horaires des diplômés aux maritimes ? Aider les plus démunis et les individus qui sont en oppression dans la société, n'est-il pas un travail valable ? Les travailleurs sociaux qui se retrouvent dans la Partie 1 de la fonction publique ont l'équité salariale. Cependant, que se passe-t-il avec les travailleurs sociaux qui ne travaillent pas dans la fonction publique ? Ils et elles ont le même stress, la même éducation, des heures de travail semblables et les mêmes problématiques. C'est donc pour cette raison qu'il est important de légiférer la loi sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé.

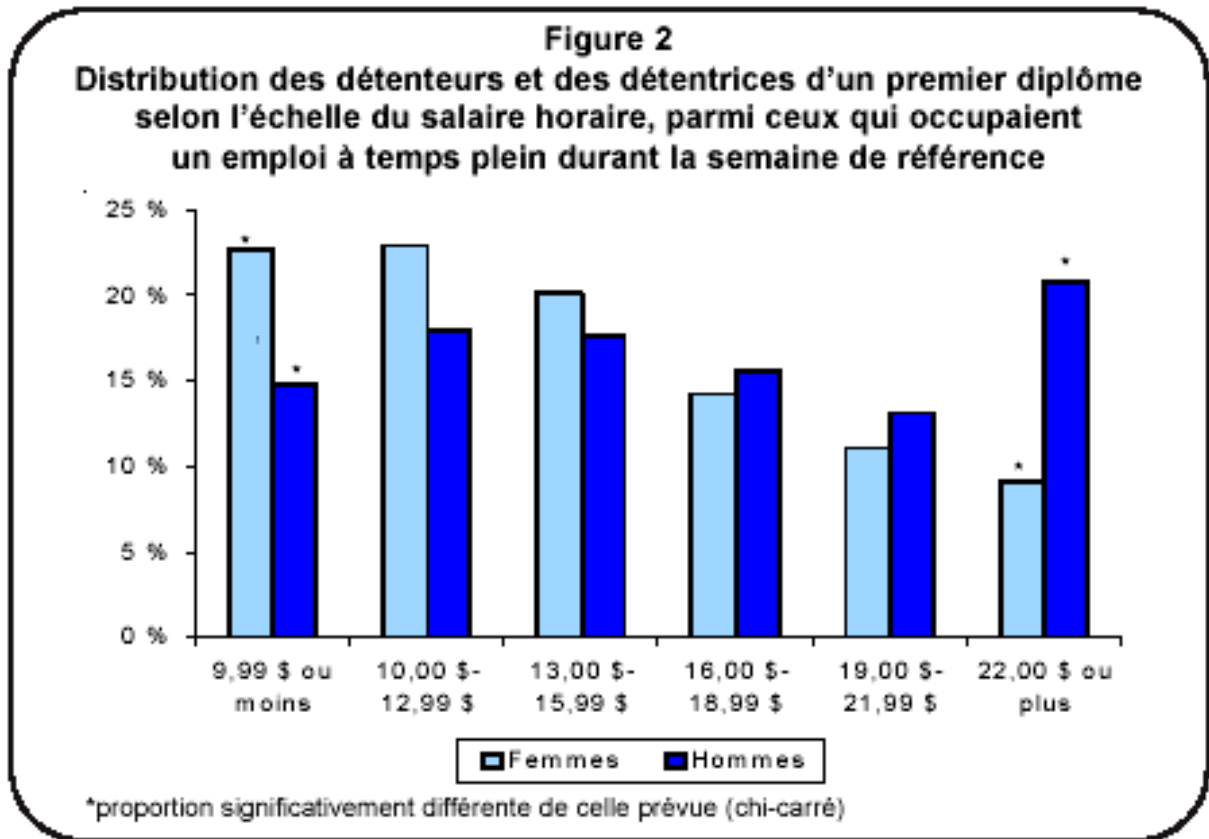
Si nous avons pu légiférer une loi pour l'alcool au volant, pour les ceintures de sécurité, pour la vitesse, pour les congés de maternité, pour le salaire minimum et même pour les langues officielles, je pense que le gouvernement du Nouveau-Brunswick peut légiférer une loi sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé.

Annexe A



Commission de l'enseignement supérieur des provinces maritimes, 2004,
l'écart entre les diplômées et les diplômés universitaires dans les résultats
associés à l'emploi, p.7

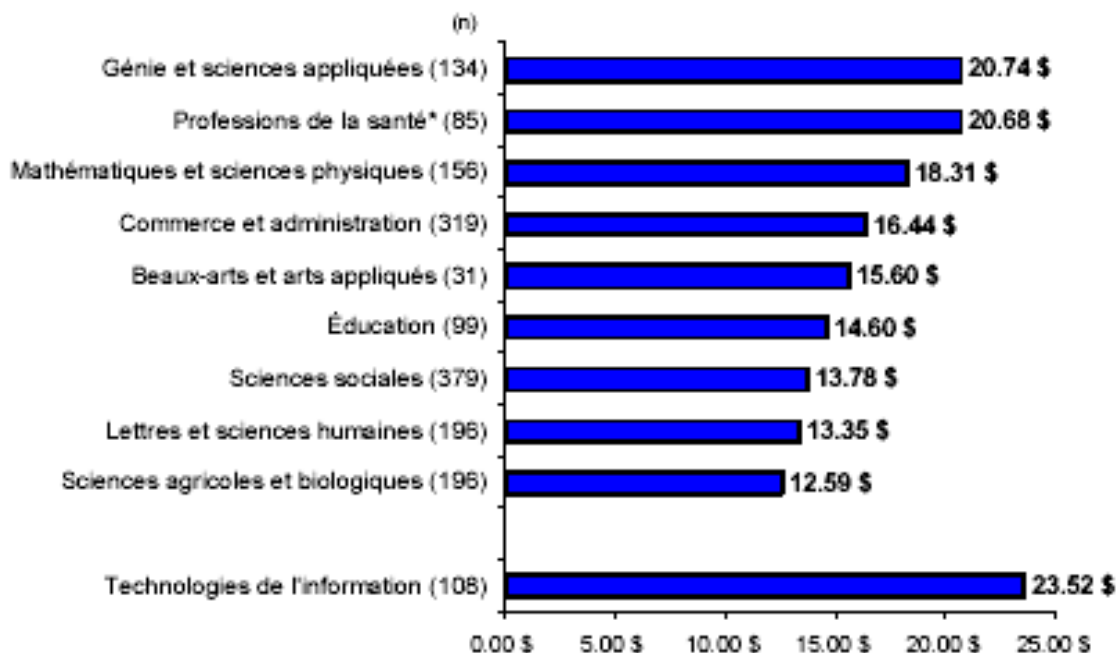
Annexe B



Commission de l'enseignement supérieur des provinces maritimes, 2004, l'écart entre les diplômées et les diplômés universitaires dans les résultats associés à l'emploi, p.5

Annexe C

Figure 3
Salaire horaire moyen selon le domaine d'études parmi
les détenteurs d'un premier diplôme de la promotion de 1999
qui occupaient un emploi à temps plein en 2001



*83=Sciences infirmières; 1=Microbiologie; 1=Ergothérapie

Commission de l'enseignement supérieur des provinces maritimes, 2004,
l'écart entre les diplômées et les diplômés universitaires dans les résultats
associés à l'emploi, p.5