



L'INIQUITÉ SALARIALE APPAUVRIT

► L'iniquité salariale appauvrit les femmes.

Selon une étude récente, près de 80 % de l'écart salarial horaire entre les femmes et les hommes du Nouveau-Brunswick est attribuable à la discrimination salariale¹. Cela représente en moyenne environ 2,00 \$ de moins l'heure pour les femmes.

► L'iniquité salariale appauvrit aussi des hommes.

Des hommes aussi exercent des professions ou des métiers traditionnellement ou majoritairement féminins tels que le travail social, le travail de bureau ou l'enseignement au niveau élémentaire. Parce que ces professions et métiers sont souvent sous-évalués et sous-payés, les hommes qui les exercent reçoivent souvent, eux aussi, un salaire injuste.

► L'iniquité salariale appauvrit les familles.

Un salaire moindre pour la mère ou le père affecte le revenu familial. Dans certains cas, cela peut même faire la différence entre la pauvreté et la sécurité. Des études prouvent que le revenu est un déterminant majeur de la santé. Un meilleur revenu pour les femmes améliorera l'état de santé et la qualité de vie de toute la famille.

► L'iniquité salariale appauvrit la province.

L'élimination de la discrimination salariale contre les femmes se traduirait par une augmentation de 226 millions de dollars en impôt provincial et en taxes de ventes², grâce aux salaires plus élevés des femmes. Les épargnes effectuées dans le secteur de la santé grâce à l'élimination de la discrimination salariale pourraient atteindre jusqu'à 60 millions de dollars³.

UNE SOLUTION

► L'équité salariale : un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Les entreprises devraient faire une évaluation de postes et comparer les qualifications, responsabilités, efforts et conditions de travail. Si deux postes ont la même valeur, la rémunération devrait être la même.

Une loi sur l'équité salariale exigerait que les entreprises fassent de telles évaluations de postes.

¹ Ather H. Akbari. 2004. L'écart salarial entre les sexes au N.-B. Étude préparée pour GPI Atlantic, Halifax, N.-É.

² Ibid.

³ Ibid.