

L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LES SERVICES DE PROXIMITÉ AU NOUVEAU-BRUNSWICK

Rapport produit pour la

Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

par

Ruth Rose
professeure associée de sciences économiques
Université du Québec à Montréal

Octobre 2014

Remerciements

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick remercie sincèrement Ruth Rose pour un travail exceptionnel allant bien au-delà de ses exigences.

Nous souhaitons également remercier Jo-Anne Elder pour la traduction anglaise du rapport, ainsi que Noëlla Richard, Rosella Melanson et Johanne Perron, directrice générale de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, pour leur apport à différentes étapes de la production de ce rapport et de son sommaire.

Une première version de ce rapport a été présentée à Fredericton, le 13 juin 2014, dans le cadre d'un atelier sur l'équité salariale dans les milieux de travail sans catégories d'emplois à prédominance masculine, ainsi que le 14 juin 2014, lors de l'assemblée générale annuelle de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick.

Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est un regroupement de personnes et d'organismes qui fait de l'éducation et de la revendication pour l'adoption de mesures législatives adéquates afin d'assurer l'équité salariale pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs des secteurs public et privé.

Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick
51, rue Williams
Moncton, Nouveau-Brunswick
E1C 2G6
506-855-0002
info@equite-equity.com
www.equite-equity.com

Le rapport et le sommaire sont disponibles sur notre site Internet <http://www.equite-equity.com>

This publication is also available in English under the title: Pay equity in care-giving services in New Brunswick.

ISBN 978-0-9950722-0-6

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION.....	1
1.1	La persistance de la discrimination	1
1.2	Les théories économiques de la discrimination.....	1
1.3	Ce rapport	3
2.	LES EXERCICES D'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LES SERVICES DE PROXIMITÉ AU NOUVEAU-BRUNSWICK.....	5
2.1	Les résultats des exercices d'équité salariale	5
2.2	La méthodologie utilisée	6
2.2.1	Lorsqu'il n'y a pas de comparateur masculin dans l'entreprise, on compare avec deux catégories d'emploi externes à l'entreprise.....	6
2.2.2	L'instrument d'évaluation	7
2.2.3	Le processus.....	7
2.2.4	Comparer les emplois à prédominance féminine aux emplois à prédominance masculine	8
2.3	Analyse critique des exercices du Nouveau-Brunswick	9
2.3.1	Définition du contremaître	10
2.3.2	Le salaire des préposés à l'entretien.....	13
2.3.3	Le ratio entre le salaire du préposé à l'entretien et celui du contremaître – le 60% utilisé au Québec.....	14
2.3.4	Le ratio entre le salaire du préposé à l'entretien et celui du contremaître – évidence provenant d'autres métiers et d'autres provinces	16
2.3.5	Le salaire du contremaître.....	18
2.4	Nouveau calcul des taux horaires «justes» dans les services de proximité au Nouveau-Brunswick.....	19
3.	DES POINTS DE REPÈRE POUR LES EXERCICES D'ÉQUITÉ SALARIALE	22
3.1	Services de proximité dans d'autres provinces canadiennes – points de repère...	22
3.1.1	Les services de garde au Québec et ailleurs.....	22
3.1.2	L'exercice sectoriel dans les CPE du Québec.....	23
3.1.3	Les exercices d'équité salariale dans les maisons d'hébergement au Québec	26
3.1.4	Les salaires des auxiliaires familiaux dans le secteur public du Québec	27
3.2	L'Enquête nationale auprès des ménages – données pour sept provinces.....	27
3.2.1	Un aperçu de la structure salariale dans sept provinces	27
3.2.2	Cinq professions dans les services de proximité	28
3.3	La scolarité et les revenus d'emploi	29
3.3.1	Les niveaux de scolarité.....	29
3.3.2	Les revenus selon le niveau de scolarité.....	32

3.4	Le coût de la vie dans les sept provinces.....	34
3.5	Les points de repère, que disent-ils en résumé ?.....	35
4.	D'AUTRES DIMENSIONS DE LA RÉMUNÉRATION LIÉES À L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	36
4.1	Les échelles salariales versus un salaire unique	36
4.2	Les avantages sociaux	38
4.3.	L'indexation des salaires et l'année de référence pour les comparateurs masculins	39
4.4	La période d'ajustement des salaires vers le niveau équitable.....	39
4.5	Le maintien de l'équité salariale.....	40
5.	QUELQUES MOTS DE CONCLUSION.....	40
	RÉFÉRENCES.....	43
	ANNEXE A : RÉSUMÉ DE L'ÉVALUATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS DANS LES SERVICES DE PROXIMITÉ AU NOUVEAU BRUNSWICK.....	45
	ANNEXE B : RATIOS ENTRE LES SALAIRES DE CERTAINES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES ET CEUX DE LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE QUI LES SUPERVISE	48
	ANNEXE C : INFORMATIONS SUR LES SERVICES DE GARDE DANS SEPT PROVINCES ET SUR LES RÉSULTATS DE L'EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE SECTORIEL AU QUÉBEC	50
	ANNEXE D : DONNÉES SUR LES REVENUS D'EMPLOI ANNUELS TIRÉES DE L'ENQUÊTE NATIONALE AUPRÈS DES MÉNAGES (ENM) POUR DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES SÉLECTIONNÉES (avec quelques remarques méthodologiques).....	54
	ANNEXE E : PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT POUR DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES SÉLECTIONNÉES ET REVENUS D'EMPLOI SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	60

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 :	Salaires horaires « justes » découlant des exercices d'équité salariale dans les secteurs de la garde d'enfant, des services de soutien à domicile, des maisons de transition et des résidences communautaires, Nouveau-Brunswick	6
Tableau 2 :	Salaires horaires « justes » découlant des exercices d'équité salariale dans les secteurs de la garde d'enfant, des services de soutien à domicile, des maisons de transition et des résidences communautaires, avec un salaire de 14,56 \$ pour le préposé à l'entretien et de 24,27 \$ pour le contremaître, Nouveau-Brunswick, 2012	20
Tableau 3 :	Salaires horaires « justes » découlant des exercices d'équité salariale dans les secteurs de la garde d'enfant, des services de soutien à domicile, des maisons de transition et des résidences communautaires, avec un salaire de 14,56 \$ pour le préposé à l'entretien et de 24,27 \$ pour le contremaître, en rajustant le pointage assigné au contremaître, Nouveau-Brunswick, 2012	21
Tableau 4 :	Seuils de la Mesure du panier de consommation comme indicateur du faible revenu pour une famille de 4 personnes, sept provinces, 2011	35
Tableau A.1 :	Pointage assigné aux diverses catégories d'emplois dans l'exercice d'équité salariale du secteur de la garde d'enfants, Nouveau-Brunswick, 2012	45
Tableau A.2 :	Pointage assigné aux diverses catégories d'emplois dans l'exercice d'équité salariale du secteur des services de soutien à domicile, Nouveau-Brunswick, 2012	46
Tableau A.3 :	Pointage assigné aux diverses catégories d'emplois dans l'exercice d'équité salariale du secteur des maisons de transition, Nouveau-Brunswick, 2012	46
Tableau A.4 :	Pointage assigné aux diverses catégories d'emplois dans l'exercice d'équité salariale du secteur des résidences communautaires, Nouveau-Brunswick, 2014	47
Tableau B.1 :	Revenu d'emploi et ratios du salaire de certaines catégories professionnelles à celui de la catégorie professionnelle qui le supervise, Canada et sept provinces, personnes travaillant à temps plein, les deux sexes ensemble, 2010	48
Tableau C.1 :	Exigences minimums de formation postsecondaire en éducation à la petite enfance (EPE) pour le personnel dans les centres de garde offrant des programmes à temps plein, sept provinces, 2012	50
Tableau C.2 :	Quelques données sur les centres de garde à l'enfance, Canada et sept provinces, 2012	51
Tableau C.3 :	Pointage assigné à certaines catégories d'emploi dans l'exercice d'équité salariale sectoriel des CPE du Québec, 2007	52
Tableau C.4 :	Échelles salariales des éducatrices et aides-éducatrices dans les CPE et garderies du Québec ...	53
Tableau D.1 :	Revenu annuel d'emploi, ratios des revenus femmes/hommes et pourcentage des femmes dans la main-d'œuvre pour dix catégories professionnelles représentatives, Canada et sept provinces, 2010 (personnes travaillant à temps plein toute l'année)	56

Tableau D.2 : Ratios du revenu d'emploi annuel moyen dans sept provinces canadiennes comparativement à la moyenne canadienne pour 10 catégories professionnelles sélectionnées, 2010 (personnes travaillant à temps plein toute l'année).....	57
Tableau D.3 : Revenu annuel d'emploi selon le sexe, Canada et sept provinces, 2010 Diverses catégories professionnelles liées à la santé et à l'éducation et la garde à la petite enfance (personnes travaillant à temps plein toute l'année)	58
Tableau D.4 : Pourcentage de la main-d'œuvre féminine travaillant dans cinq professions sélectionnées, Canada et sept provinces, 2010	59
Tableau E.1 : Plus haut certificat, diplôme ou grade détenu par les personnes travaillant à temps plein dans certaines catégories professionnelles liées aux services de proximité, Canada et sept provinces, 2010.....	61
Tableau E.2 : Revenu annuel d'emploi selon le sexe et le niveau de scolarité et ratio du revenu femmes/hommes, Canada et sept provinces, 2010 (personnes travaillant à temps plein toute l'année).....	63
Tableau E.3 : Revenu annuel d'emploi selon le sexe et le niveau de scolarité, catégories professionnelles sélectionnées, Canada et sept provinces, 2010 (personnes travaillant à temps plein toute l'année)	64

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Exercice d'équité salariale : Centre Couri-elle : Relation salaire-pointage.....	9
--	---

1. INTRODUCTION

1.1 La persistance de la discrimination

Encore aujourd'hui, les femmes canadiennes gagnent 25% de moins que les hommes sur une base annuelle et 14% de moins sur une base horaire.¹ Une partie de l'écart annuel peut s'expliquer par le fait que les femmes travaillent moins d'heures ou moins de jours dans l'année que les hommes parce qu'elles continuent d'assumer la grande majorité des travaux domestiques, déjà une forme de discrimination. Néanmoins, l'écart de 14% sur une base horaire découle de diverses formes de discrimination, d'autant plus que les femmes ont maintenant des niveaux d'éducation plus élevés que les hommes.

La discrimination se manifeste de trois façons interreliées :

- Dans une même profession, à formation et expérience égale, les femmes continuent d'être moins bien payées en moyenne que les hommes.²
- Les femmes continuent d'être exclues de certains emplois les mieux rémunérés, notamment ceux des cadres supérieurs et des métiers qualifiés col bleu.
- Les emplois à prédominance féminine continuent d'être sous-rémunérés comparativement à des emplois à prédominance masculine où une évaluation démontre des qualifications, responsabilités, efforts et conditions de travail de niveau équivalent.

Alors que le premier type de discrimination touche la notion de l'*égalité salariale*, c'est-à-dire un même salaire pour le même travail, le troisième concerne l'*équité salariale*, c'est-à-dire un *même salaire pour un travail de valeur égale*. En 2012 et 2014, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a publié les résultats de quatre exercices d'équité salariale dans des secteurs de services de proximité : les services de garde d'enfant, les services de soutien à domicile, les maisons de transition et les résidences communautaires. Le but de ce texte est d'examiner d'un œil critique la méthodologie et les résultats de ces exercices.

1.2 Les théories économiques de la discrimination

Les premiers écrits par des économistes néo-classiques niaient la possibilité que la discrimination puisse subsister face aux forces du marché (Becker, 1957, 1971; Aigner et Cain, 1972; Block et Walker, 1982). D'après eux, les écarts de salaire reflètent des différences réelles de productivité entre deux groupes ; sinon, les employeurs qui ne discriminent pas auraient un avantage concurrentiel, profitant des salaires plus faibles des groupes désavantagés. En conséquence, la compétition devrait faire augmenter progressivement les salaires des groupes discriminés et baisser ceux des groupes privilégiés jusqu'à ce que les écarts salariaux disparaissent.

Dans les années 1970, des économistes critiques ont développé des théories de la segmentation des marchés du travail. D'après eux, l'ensemble des employeurs ont avantage à maintenir des groupes de travailleuses et travailleurs non compétitifs de façon à profiter à long terme des

¹ Le revenu d'emploi annuel est tiré de Statistique Canada, l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, et le salaire horaire du tableau CANSIM 282-0070 (Enquête sur la population active).

² Cette affirmation est basée sur un examen des études de Relance menées par le ministère de l'Éducation des Loisirs et des Sports (MELS) du gouvernement du Québec auprès des finissants de différents niveaux scolaires, selon le domaine d'études, une ou deux années après l'obtention du diplôme. Voir Rose (2013, ch. 4 et Annexe G).

salaires plus faibles dans les emplois réservés à ces groupes. La race, le sexe ou l'immigration récente constituent, donc, des caractéristiques qui permettent de distinguer les groupes et de les confiner à certains emplois tels les emplois manufacturiers les moins bien rémunérés, les services personnels ou, dans le cas des femmes, les emplois de bureau, les soins de santé ou l'éducation de la petite enfance et de niveau primaire (Gordon, 1972; Doeringer et Piore, 1979).

À partir de la fin des années 1960, il y a eu un foisonnement de recherches empiriques tentant de mesurer la part de l'écart salarial entre femmes et hommes (ou entre minorités visibles et personnes de race blanche, par exemple) qui peut être attribuée aux caractéristiques différentes liées à la productivité. Logiquement, la part non expliquée qui reste reflète la discrimination.³ Malgré les prévisions des économistes néoclassiques à l'effet que le marché allait éliminer les écarts non justifiés, la grande majorité de l'évidence empirique indique qu'une partie importante de ces écarts ne peut être attribuée à des différences mesurables des caractéristiques de la main-d'œuvre telles la scolarité, l'expérience, la syndicalisation, la taille de l'entreprise ou le niveau de responsabilité.

Dès 1948, le Canada a adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, suivie par plusieurs autres engagements internationaux dont, en 1979, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Et la Déclaration et la Convention affirment le principe de l'égalité, ainsi que le droit des femmes au libre choix de la profession et de l'emploi et à une rémunération égale à celle des hommes pour un *travail de valeur égale*. Malgré l'adoption de plusieurs lois fédérales et provinciales réaffirmant le droit des femmes à l'égalité en matière de travail, notamment la Charte canadienne des droits et libertés fédérale de 1981, les trois formes de discrimination persistent. Ce rapport traite surtout du troisième, la sous-évaluation et la sous-rémunération des emplois à prédominance féminine.

Devant les difficultés à faire valoir le droit à l'équité salariale par le mécanisme de plaintes, le mouvement féministe a revendiqué des lois proactives qui obligent les employeurs à faire un exercice d'équité salariale afin de déceler les écarts salariaux non justifiés et de les corriger. Soulignons les lois de l'Ontario (1988) et du Québec (1996) couvrant les secteurs publics et privés, ainsi que celle du Nouveau-Brunswick en 1990 pour la fonction publique et celle de 2009 couvrant le secteur public au sens large. À partir de 2006, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a initié un programme pour faire des exercices d'équité salariale et financer le coût de l'implanter dans cinq secteurs qui offrent des services de proximité sous contrat avec le gouvernement. *Quatre de ces secteurs, soit les services de garde d'enfants, les services de soutien à domicile, les maisons de transition et les résidences communautaires, font l'objet du présent texte.*⁴ Ces secteurs n'ont pas de catégories d'emplois à prédominance masculine et le gouvernement a donc emprunté la méthodologie prescrite au Québec pour faire ces exercices.

Ce qu'il faut retenir des théories et recherches économiques, ainsi que de l'expérience avec les lois sur l'équité salariale, c'est que la pratique de payer les femmes moins cher que les hommes pour un travail de valeur égale est très enracinée, en partie à cause des préjugés quant aux capacités des femmes mais aussi parce que les employeurs en profitent. Même les

³ Voici quelques exemples de ces études, présentées en ordre chronologique et avec un accent sur les études canadiennes : Blau-Weisskoff (1972); Robb (1978); Boyd et Humphreys (1979); Gunderson (1979); Denton et Hunter (1984); Neumark (1988); Galarneau et Earl (1999); Finnie et Wannell (2004); Drolet (2001 et 2010); Frenette et Coulombe (2007). Ce sujet apparaît moins souvent dans les écrits des économistes depuis la fin des années 1990.

⁴ Le cinquième secteur, les foyers de soins, est largement syndiqué et a utilisé une méthodologie différente. Voir Nouveau-Brunswick, Direction des questions féminines, 10 juin 2009, et Nouveau-Brunswick, Développement social, Secrétariat des aînés en santé, 25 janvier 2010.

gouvernements en tant qu'employeurs ou donneurs de contrat à des entreprises privées ou communautaires ont un intérêt pécuniaire à garder les salaires des femmes faibles et ils résistent aux efforts pour établir une véritable égalité.

Dans ce contexte, il faut être très vigilant lorsqu'on fait un exercice d'équité salariale afin d'évaluer les emplois à prédominance féminine de façon objective, sans céder aux préconceptions quant au contenu de ces emplois et de leurs exigences. Dans le cas des entreprises sans comparateur masculin, il faut également choisir des comparateurs externes réalistes et évaluer les catégories d'emplois de façon honnête et de façon proportionnelle aux salaires qui leur sont attribués. Il est trop facile de biaiser un exercice d'équité salariale de façon à maintenir la discrimination si tel est l'objectif.

1.3 Ce rapport

L'objectif de ce rapport est d'examiner la méthodologie et les résultats des exercices d'équité salariale menés dans quatre services de proximité sans comparateurs masculins au Nouveau-Brunswick entre 2007 et 2014. Les salaires « justes » ou « équitables » qui découlent de ces exercices sont extrêmement faibles et suggèrent qu'il y a des failles importantes dans la méthodologie utilisée.

La section 2 présente les résultats des exercices et explique la méthodologie utilisée. Une analyse critique traite notamment de la description de l'emploi du contremaître et du pointage assigné, ainsi que des salaires utilisés pour les deux comparateurs masculins. Des calculs alternatifs des salaires équitables, en corrigeant ces deux éléments, sont ensuite proposés.

Ensuite, afin de juger du caractère « équitable » des résultats des exercices néobrunswickois, la section 3 présente, en quatre temps, des données comparatives provenant de six autres provinces et de l'ensemble du Canada. Premièrement, les salaires et d'autres caractéristiques du travail dans les services de proximité sont examinés, notamment dans les services de garde ailleurs au Canada. On présente également les résultats d'exercices d'équité salariale dans les services de garde, les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale et pour les auxiliaires responsables du soutien à domicile au Québec.

Deuxièmement, à partir des données de l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada, on examine les structures salariales dans les sept provinces (incluant le Nouveau-Brunswick) pour des catégories professionnelles sélectionnées et, plus spécifiquement, pour des professions liées aux services de proximité.

Troisièmement, on examine les niveaux de scolarité et les revenus d'emploi annuels rattachés à ces niveaux de scolarité au Canada et dans les sept provinces pour les professions des services de proximité et des catégories professionnelles qui s'assimilent aux comparateurs masculins utilisés dans les exercices d'équité salariale.

En quatrième lieu, on demande si des différences du coût de la vie entre les provinces justifient des salaires plus faibles au Nouveau-Brunswick.

La section 4 traite d'autres dimensions de la rémunération liées à l'équité salariale, notamment la question des échelles salariales versus un salaire unique, les avantages sociaux, l'indexation des salaires en fonction de l'inflation ou de l'enrichissement général, la période d'ajustement des salaires vers le niveau équitable et la problématique du maintien de l'équité salariale.

Nous arrivons à la conclusion que les exercices d'équité salariale dans les quatre services de proximité ont été délibérément faussés afin d'en réduire le coût pour le gouvernement. D'après nos calculs, les salaires équitables pour les professionnelles de ces services, pour lesquelles on exige généralement une formation de six mois à deux ans après le secondaire, devrait tourner autour de 20\$ l'heure. Il s'agit notamment du personnel d'encadrement dans les services de garde, du personnel des services de soutien à domicile, des intervenantes dans les maisons de transition et des fournisseuses de soins directs dans les résidences communautaires. Les salaires des personnes qui exercent des rôles d'administration ou de supervision, notamment dans les services de garde et les résidences communautaires devraient être de l'ordre de 24\$. Les salaires des autres catégories d'emplois devraient être en fonction de l'évaluation qui a été faite. Les résultats de ces estimations se retrouvent dans le tableau 3 à la page 21.

2. LES EXERCICES D'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LES SERVICES DE PROXIMITÉ AU NOUVEAU-BRUNSWICK

2.1 Les résultats des exercices d'équité salariale

En 2012, la Direction des questions féminines du Nouveau-Brunswick a publié les résultats de trois exercices d'équité salariale pour les secteurs de la garde d'enfants, des maisons de transition et des services de soutien à domicile. Les résultats de l'exercice pour les résidences communautaires ont été publiés en 2014 par la Direction de l'égalité des femmes.⁵ Les tableaux A.1 à A.4 en annexe résument le pointage accordé aux différents postes et aux comparateurs masculins dans ces exercices. Le tableau 1, à la page suivante, présente les «taux horaires justes» estimés au terme de ces exercices.

Comme on peut le voir, on a jugé que six catégories d'emploi étaient trop payées, notamment les administratrices/personnel d'encadrement dans le secteur de la garde d'enfants (- 2,16 \$), les travailleuses de soutien (- 2,21 \$) et les travailleuses d'approche (-5,39 \$) dans les maisons de transition et les superviseuses/fournisseuses de soins directs aux enfants dans les résidences communautaires (-2,39 \$). Le trop payé estimé était plus limité dans le cas du personnel d'encadrement des services de garde (- 0,17 \$) et les intervenantes auprès des enfants dans les maisons d'hébergement (- 0,45 \$).

On a jugé que trois catégories d'emplois méritaient des augmentations substantielles, mais leurs salaires étaient extrêmement faibles, proches du salaire minimum. Il s'agit du personnel de soutien dans les services de garde (personnes «responsables de faciliter l'inclusion des enfants avec des besoins spéciaux») (+ 2,52 \$), le personnel des services de soutien à domicile (+ 2,15 \$) et les fournisseuses de soins directs aux adultes dans les résidences communautaires (+ 2,85 \$). Des augmentations plus modestes, ou quasiment nulles, ont été attribuées aux intervenantes d'urgence dans les maisons de transition (+ 0,03 \$), les superviseuses/fournisseuses de soins directs aux adultes (+ 0,83 \$) et les fournisseuses de soins directs aux enfants (+ 0,05 \$) dans les résidences communautaires.

Le fait que les salaires dits équitables soient si faibles et sont même inférieurs aux salaires déjà en vigueur pour une grande partie du personnel commande un examen attentif de ces exercices.

⁵ En 2013, le nom de la Direction des questions féminines a été modifié pour devenir la Direction de l'égalité des femmes, mais il s'agit essentiellement du même organisme.

Tableau 1 : Salaires horaires « justes » découlant des exercices d'équité salariale dans les secteurs de la garde d'enfant, des services de soutien à domicile, des maisons de transition et des résidences communautaires, Nouveau-Brunswick

Catégorie d'emplois	Pointage	Taux moyens en vigueur	Taux horaire juste	Écart à corriger
Secteur de la garde d'enfants – 31 mars 2011				
Administratrice/Personnel d'encadrement	751	16,33 \$	14,17 \$	-2,16 \$
Personnel d'encadrement	590	13,32 \$	13,15 \$	-0,17 \$
Personnel de soutien	491	10,00 \$	12,52 \$	2,52 \$
Contremaître	855		14,83 \$	
Préposé à l'entretien	387		11,86 \$	
Secteur des services de soutien à domicile – 31 mars 2011				
Personnel des services de soutien à domicile	558	11,00 \$	13,15 \$	2,15 \$
Contremaître	817		14,83 \$	
Préposé à l'entretien	360		11,86 \$	
Secteur des maisons de transition- 31 mars 2011				
Intervenante d'urgence	601	13,37 \$	13,40 \$	0,03 \$
Intervenante auprès des enfants	601	13,85 \$	13,40 \$	-0,45 \$
Travailleuse d'approche	670	19,20 \$	13,81 \$	-5,39 \$
Intervenante/travailleuse de soutien	606	15,64 \$	13,43 \$	-2,21 \$
Contremaître	837		14,83 \$	
Préposé à l'entretien	348		11,86 \$	
Secteur des résidences communautaires – 31 mars 2013				
Fournisseuse de soins directs (adultes)	575	11,95 \$	14,80 \$	2,85 \$
Superviseure/Fournisseuse de soins directs (adultes)	756	15,23 \$	16,06 \$	0,83 \$
Fournisseuse de soins directs (enfants)	592	14,87 \$	14,92 \$	0,05 \$
Superviseure/Fournisseuse de soins directs (enfants)	773	18,57 \$	16,18 \$	-2,39 \$
Contremaître	827		16,55 \$	
Préposé à l'entretien	350		13,24 \$	

Sources : Nouveau-Brunswick, Direction des questions féminines, 2012a, b et c et Nouveau-Brunswick, Direction de l'égalité des femmes, 2014.

Note : Toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine sont présentées sous une forme neutre ou féminine, même si quelques hommes peuvent occuper ces postes. Le rapport sur les résidences communautaires utilise la forme «fournisseur(e) de soins directs». Selon l'Office de la langue française du Québec, le mot correct est «fournisseuse».

2.2 La méthodologie utilisée

2.2.1 Lorsqu'il n'y a pas de comparateur masculin dans l'entreprise, on compare avec deux catégories d'emploi externes à l'entreprise

L'objectif d'un exercice d'équité salariale est d'assurer que chaque employeur fixe les salaires des catégories d'emploi à prédominance féminine dans son entreprise au même niveau que ceux des catégories d'emploi à prédominance masculine qui ont la même valeur, telle qu'établie par une évaluation systématique. En d'autres mots, on cherche à établir l'équité à l'intérieur

d'une même entreprise parce que notre système de relations de travail est basé sur le droit à la syndicalisation et la négociation collective entreprise par entreprise.⁶

Mais que faire quand il n'y a pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine dans l'entreprise ? Au Québec, en 2005, (tel que prévu dans la Loi sur l'équité salariale de 1996), la Commission de l'équité salariale a adopté un règlement pour permettre la comparaison des catégories d'emploi à prédominance féminine d'une entreprise sans comparateur masculin avec deux catégories d'emplois externes. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a emprunté cette méthodologie avec quelques modifications.

Afin de limiter l'arbitraire et de s'assurer que les personnes qui font l'exercice d'équité salariale aient une idée claire des fonctions des personnes qui occupent ces emplois de référence et soient en mesure de les évaluer, le règlement du Québec les spécifie : un contremaître (défini également comme un gérant, un coordonnateur, un chef d'équipe, un superviseur ou un directeur de service) et un préposé à la maintenance (défini aussi comme un homme à tout faire, un concierge, un journalier ou un homme d'entretien). Dans les exercices du Nouveau-Brunswick, on utilise le terme « préposé à l'entretien ». Le règlement du Québec spécifie également que le salaire du préposé à la maintenance doit être égal à 60 % celui du contremaître. Le Nouveau-Brunswick a plutôt utilisé un ratio de 80 %. Nous reviendrons à cette question dans la section 2.3.3.

2.2.2 *L'instrument d'évaluation*

Dans le secteur public, la Loi de 2009 sur l'équité salariale du Nouveau-Brunswick (article 2) spécifie que :

Le critère à utiliser pour établir la valeur du travail exécuté aux fins de la présente loi consiste en une combinaison de l'habilité, de l'effort et de la responsabilité ordinairement requis pour l'exécution du travail et des conditions dans lesquelles le travail est exécuté.

Dans les quatre exercices examinés ici, les critères utilisés étaient les qualifications requises, les responsabilités, les efforts requis et les conditions de travail. Ces quatre facteurs principaux étaient sous-divisés en dix sous-facteurs (voir les tableaux 1 à 4). Ces quatre facteurs sont ceux spécifiés dans la Loi du Québec et ressemblent à ceux de la Loi du Nouveau-Brunswick à part le vocable « qualifications requises » à la place de « l'habilité ».

2.2.3 *Le processus*

Dans le cas des exercices effectués au Nouveau-Brunswick, le gouvernement a d'abord communiqué avec les employeurs et les travailleuses des secteurs en question pour leur expliquer le processus et recruter des personnes pour participer à deux comités dans chaque secteur. Un comité conjoint directeur avait pour mandat de nommer les membres du comité conjoint d'évaluation d'emplois, d'approuver son travail aux différentes étapes et de présenter les conclusions et recommandations au gouvernement. Le comité conjoint d'évaluation des emplois effectuait l'analyse et préparait les recommandations. Des représentantes des

⁶ Dans la plupart des pays européens, la négociation se fait par secteur industriel et couvre, donc, toutes les entreprises de ce secteur. Il y a donc moins d'écart salariaux d'une entreprise à l'autre. En Suède, par exemple, les écarts de salaire entre femmes et hommes ont été réduits plus rapidement qu'en Amérique du Nord en raison de ce système sectoriel.

employeurs, des travailleuses et du gouvernement siégeaient sur chaque comité avec un souci pour la représentation régionale et les deux communautés linguistiques.

Dans tout exercice d'équité salariale, l'évaluation comprend les étapes suivantes :

- identifier les catégories d'emplois et leur prédominance féminine, masculine ou neutre ;
- développer un instrument d'évaluation avec des facteurs et sous-facteurs et identifier les différents niveaux ou cotes possibles pour chaque sous-facteur ;
- développer des descriptions des catégories d'emplois à évaluer, généralement à partir d'un questionnaire rempli par les personnes qui occupent ces emplois ;
- évaluer les catégories d'emploi en assignant des cotes pour chacun des sous-facteurs ;
- déterminer la pondération des facteurs et sous-facteurs ; en appliquant la pondération assignée, on obtient un total de points pour chaque catégorie ;
- faire une analyse d'équité salariale en comparant les points et les salaires des catégories d'emplois à prédominance féminine à ceux des emplois à prédominance masculine; cette analyse indique les correctifs qui doivent être appliqués ;
- déterminer l'échéancier pour appliquer les correctifs.

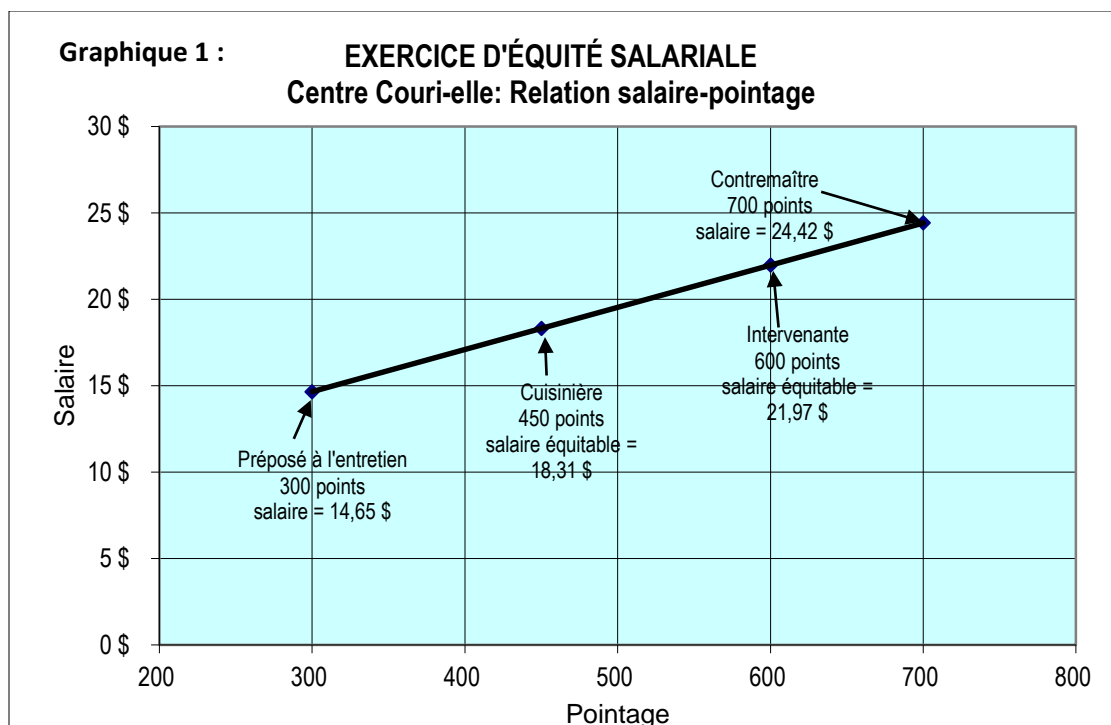
Ce dernier élément était plutôt décidé par le gouvernement qui finance en grande partie les services de proximité qui font l'objet des exercices.

2.2.4 Comparer les emplois à prédominance féminine aux emplois à prédominance masculine

Il y a plusieurs façons de faire ce genre de comparaison dont les méthodes par paires ou par proportionnalité. Toutefois, la méthode par paires présume qu'il y a un grand nombre d'emplois masculins et féminins permettant d'identifier au moins un emploi à prédominance masculine ayant la même valeur (ou à peu près) pour chacune des catégories à prédominance féminine, ce qui n'est pas le cas dans les exercices en question. La méthode proportionnelle suppose aussi un grand nombre d'emplois et peut donner des résultats inéquitables puisque les emplois ayant les pointages (valeurs) les plus élevés auront des ratios salaires/points les plus petits et, donc, continueront de recevoir des salaires trop faibles.⁷

La méthode indiquée dans le règlement du Québec, et qui est appropriée pour presque toutes les petites entreprises, est la méthode linéaire. Une fois que les deux emplois masculins servant de comparateurs ont été évalués et leurs salaires établis, on a deux points sur un graphique qui permettent de tirer une ligne de salaires équitables, tel qu'illustré dans le graphique 1.

⁷ Dans une méthode proportionnelle, une « ligne d'équité salariale » passant par l'origine d'un graphique, comme le graphique 1 présenté ici, doit être établie pour chacun des comparateurs masculins. Alors, plus le pointage est élevé, plus la pente de la ligne serait faible. Donc, les salaires « justes » déterminés pour les catégories d'emplois à prédominance féminine les plus qualifiés s'éloigneraient davantage d'une ligne d'équité salariale estimée pour l'ensemble des catégories d'emplois masculines.



Dans le cas illustré, le préposé à l'entretien a reçu 300 points et son salaire est de 14,65 \$. Pour sa part, le contremaître a reçu 700 points et son salaire est de 24,42\$. La ligne sur le graphique connecte ces deux points. Il faut maintenant calculer la pente de la ligne, c'est-à-dire déterminer la valeur en termes de salaire de chaque point en sus des 300 points accordés au préposé à l'entretien.

- Différence de salaire entre le préposé et le contremaître : 9,77 \$
- Différence de pointage entre le préposé et le contremaître : 400 points
- Valeur d'un point : $9,77\$ / 400 \text{ points} = 2,44 \text{ ¢ par point}$

Calcul du salaire équitable pour la cuisinière :

- Différence de pointage avec le préposé : $450 - 300 = 150 \text{ points}$
- Valeur de 150 points = $150 \times 2,44 \text{ ¢} = 3,66 \$$
- Salaire équitable = $14,65\$ + 3,66 \$ = 18,31 \$$

Calcul du salaire équitable pour l'intervenante :

- Différence de pointage avec le préposé : $600 - 300 = 300 \text{ points}$
- Valeur de 300 points = $300 \times 2,44 \text{ ¢} = 7,32 \$$
- Salaire équitable = $14,65\$ + 7,32 \$ = 21,97 \$$

2.3 Analyse critique des exercices du Nouveau-Brunswick

Les résultats très faibles des exercices du Nouveau-Brunswick sont attribuables essentiellement à deux causes. D'abord les fonctions du contremaître ont été exagérées, ce

qui a pour effet de lui accorder trop de points relativement au personnel des services examinés. Deuxièmement, les salaires choisis pour le préposé à l'entretien et le contremaître ne sont pas représentatifs de ce que gagnent réellement les personnes travaillant dans ces occupations au Nouveau-Brunswick. Le choix d'un ratio de 80% entre ces deux salaires au lieu de 60% n'est pas réaliste non plus. On doit soupçonner que ce choix avait plutôt pour objectif de calculer des salaires « équitables » déraisonnablement faibles. Examinons chacune de ces questions.

2.3.1 Définition du contremaître

Les définitions du contremaître dans les quatre programmes correspondent davantage à un cadre supérieur qu'au cadre intermédiaire qu'il devrait être. Cet aspect est particulièrement flagrant dans le cas des services de garde et les résidences communautaires où des postes d'administratrice/personnel d'encadrement ou superviseuse/fournisseuse de soins directs ont aussi été évalués.

Par exemple, dans le secteur de la garde d'enfants, le poste d'administratrice/personnel d'encadrement est décrit de la façon suivante :

Une personne nommée par un propriétaire pour assurer la supervision des activités journalières d'une installation de garderie agréée par le gouvernement qui consacre soixante-quinze pour cent ou plus de son temps dans une garderie à dispenser directement des services de garde d'enfants et qui est responsable de la sécurité, du bien-être et du développement des enfants (Nouveau-Brunswick, 2012a, p. 11).

Paradoxalement le « personnel d'encadrement » peut être un « a) propriétaire ou b) une personne » qui consacre au moins 75% de son temps à dispenser des services de garde d'enfants. N'est-il pas étrange que ce ne soit pas le (la?) propriétaire qui s'occupe aussi de l'administration de la garderie et de la coordination de l'équipe? En comparaison, le contremaître est défini davantage comme une personne qui consacre 100% de son temps à l'administration et à la supervision de l'équipe.

La description de l'emploi de l'administratrice/personnel d'encadrement occupe 3 pages alors que celui du contremaître se limite à 2 pages. Ci-dessous, nous avons mis en parallèle les buts de l'emploi des deux catégories (Nouveau-Brunswick 2012a p. 55 et 63). Les différences sont soulignées dans la colonne du contremaître :

Administrateur/personnel d'encadrement	Contremaître
<p>But de l'emploi : L'administrateur/personnel d'encadrement est responsable de la gestion quotidienne des installations de soins et d'éducation à la petite enfance conformément aux lois, règlements, normes, directives et modalités. Ils sont responsables (<i>sic</i>) de la gestion des ressources financières et humaines ainsi que l'entretien de l'installation. En outre, ils développent, planifient et mettre (<i>sic</i>) en œuvre des expériences d'apprentissage de qualité pour les nourrissons, les enfants d'âge préscolaire et scolaire qui encouragent l'épanouissement intellectuel, physique, social et affectif. L'administrateur/personnel d'encadrement est chargé de veiller à la santé et au bien-être des (<i>sic</i>) ces derniers.</p>	<p>But de l'emploi : Le contremaître est responsable de la gestion quotidienne des installations de soins et d'éducation à la petite enfance conformément aux lois, règlements, normes, directives et modalités. Ils sont <u>responsables (<i>sic</i>) pour planifier, organiser, diriger, contrôler et évaluer les fonctions d'une installation d'apprentissage et garde des jeunes enfants.</u> Ils sont responsables de la gestion des ressources financières et humaines <u>afin d'assurer l'entretien de l'installation.</u> En outre, <u>ils coordonnent la mise en œuvre des expériences d'apprentissage de qualité pour les nourrissons, les enfants d'âge préscolaire et scolaire qui encouragent l'épanouissement intellectuel, physique, social et affectif.</u> Le contremaître est chargé de veiller à la santé et au bien-être <u>du personnel⁸</u> et des enfants.</p>

D'après cette description, le contremaître coordonne le personnel qui travaille directement avec les enfants alors que l'administratrice/personnel d'encadrement exerce à peu près toutes les mêmes fonctions et travaillent directement avec les enfants en plus. Sur le plan de la supervision, les deux sont cotés au niveau 5 (70 points). Par contre, le contremaître a reçu plus de points pour les communications/relations interpersonnelles et l'effort intellectuel.

Néanmoins, l'administratrice/personnel d'encadrement doit aussi communiquer avec les enfants et leurs parents ainsi qu'avec des représentants gouvernementaux. Malgré la différence dans la description du but de l'emploi, elle exerce aussi à peu près toutes les fonctions de coordination et de la gestion de l'équipe de travail, y inclus la paie et l'animation des réunions. Voici quelques-unes de ses fonctions : (Nouveau-Brunswick, 2012a, p. 55).

- veiller au respect des lois, des règlements, et des normes visant à l'opération et la gestion d'une installation d'apprentissage et garde des jeunes enfants (les règlements sur les services de garde, les normes visant les responsables d'installations de garderie, les normes d'emploi, les normes en matière de santé publique, les normes en matière de prévention des incendies, la loi sur l'hygiène et la sécurité du travail, etc.) ;
- élaborer, appliquer et revoir des directives et des lignes directrices opérationnelles et relatives aux installations (ressources humaines, guide à l'intention des familles, gouvernance) ;
- rencontrer et collaborer avec les divers représentants du gouvernement (Développement social, inspecteurs de santé et d'incendie) à travers les processus d'approbation, de renouvellement, de suivi et de plainte et se conformer avec mesures correctives ;
- assurer la gestion des ressources humaines (recrutement, orientation, conseils, soutien, leadership, motivation, perfectionnement professionnel, gestion du rendement, prise de mesures disciplinaires ; etc.) ;

⁸ Dans la version anglaise du rapport, on indique que, comme le contremaître, l'administrateur/personnel d'encadrement est aussi responsable de la santé et du bien-être du personnel.

- s'occuper de la gestion financière (c.-à-d. établissement de budgets et de prévisions ; comptabilisation des recettes et des dépenses ; gestion de la feuille de paie ; gestion de la petite caisse ; analyse des coûts ; rédaction de demandes de subventions ; contrôle des fournitures, etc.) ;
- planifier, mener et animer des réunions (avec les employés ou les professionnels ressources, lors de conférences de cas ou encore lors de réunions avec les familles/employés).

Il y a 8 autres fonctions de gestionnaire et 11 fonctions liées aux « soins primaire (*sic*) des enfants ». Bref, l'administratrice/personnel d'encadrement est essentiellement la directrice d'une garderie qui est trop petite pour avoir un autre gestionnaire. Le fait qu'elle s'occupe également des enfants directement les trois-quarts du temps ajoute à la complexité de sa tâche et au stress qui découle du fait qu'elle est entièrement responsable du bon fonctionnement de l'organisme.

Tout cela pour un salaire horaire « juste » de 14,17\$ l'heure alors que le salaire moyen en vigueur en 2011 était de 16,33\$!

Dans les résidences communautaires, les superviseuses/fournisseuses des soins directs, que ce soit pour les adultes ou les enfants, ont aussi toutes les responsabilités d'un coordonnatrice/coordonnateur d'équipe. Entre autres, elles (ou ils) participent « dans le processus de recrutement, d'orientation des nouveaux employés et/ou le rendement du personnel » et coordonnent « les besoins de formation du personnel ». Elles coordonnent et supervisent les « tâches quotidiennes du personnel », gèrent « le quotidien de la résidence (horaire, plaintes des plus proches parents ou le représentant légal, les préoccupations/conflits du personnel, le personnel de remplacement...) »; elles organisent et animent les réunions du personnel et des résidents. Elles doivent avoir la « capacité de superviser les membres du personnel de façon efficace ». (Nouveau Brunswick, 2014, p. 86 et 94). La description de leur emploi remplit 4 pages alors que celle du contremaître occupe moins de deux pages. Le contremaître a pour fonction surtout la gestion financière et opérationnelle de l'organisme plutôt que la coordination de l'équipe de travail. Son poste est plutôt au même niveau que celui des superviseuses et non pas supérieur.

Dans les maisons de transition et les services de soutien à domicile, la description de l'emploi du « contremaître » correspond davantage à celle d'un directeur du service, donc un cadre supérieur, et non pas un simple coordonnateur de l'équipe d'intervenantes ou du personnel qui donne les soins à domicile.

En d'autres mots, le pointage très élevé que reçoit le poste de contremaître dans les 4 secteurs va au-delà de ce qui aurait dû être assigné à un coordonnateur ou superviseur d'équipe. Au Québec, le ratio du pointage entre le contremaître et les éducatrices dans un Centre de la petite enfance (CPE) était de 119%. Au Nouveau-Brunswick, il était de 145%. Dans les services de soutien à domicile, le ratio équivalent était de 146%, dans les maisons de transition de 139%, dans les résidences communautaires pour adultes de 144% et dans les résidences pour enfants de 139%. Le ratio entre le pointage assigné à l'administratrice/personnel d'encadrement et celui du personnel d'encadrement dans les services de garde était de 127%. Dans les résidences communautaires pour adultes, le ratio du pointage entre les superviseuses et les fournisseuses de soins était de 128 et dans les résidences pour enfants, de 131, des niveaux qui seraient plus réalistes pour le contremaître aussi.

2.3.2 Le salaire des préposés à l'entretien

Pour les fins des exercices d'équité salariale, la Direction des questions féminines du Bureau du conseil exécutif a embauché la firme MarketQuest Research (MQR) pour mener une enquête sur le salaire horaire des préposés à l'entretien en spécifiant qu'il fallait limiter cette enquête aux milieux non-syndiqués. La firme a contacté 49 employeurs mais trois ont été éliminés parce que l'employeur disait ne pas connaître le salaire du préposé à l'entretien. Des 46 qui restaient, quatre taux salariaux ont été exclus « puisqu'ils étaient très éloignés de la fourchette de données résultant du sondage de Statistique Canada et de l'enquête MQR, et pouvait ne pas être représentatif (*sic*) du taux moyen de cette catégorie d'emploi. » (Nouveau-Brunswick, 2012d, p. 3). MQR a trouvé un salaire de 11,86\$ pour 2010.

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick a demandé à Statistique Canada de faire une compilation spéciale des données sur les salaires de l'Enquête sur la population active (EPA) pour la catégorie professionnelle G93 Nettoyeurs (classification de 2006). En 2012, le salaire des travailleurs masculins non-syndiqués était de 13,24 \$, celui des travailleurs syndiqués de 17,23 \$ et celui pour l'ensemble des travailleurs de 14,64 \$. Toutefois, la catégorie G93 comprend trois sous-catégories : G931 Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage, travaux légers, G932 Nettoyeurs spécialisés et G933 Concierges et concierges d'immeuble.⁹

D'après la description de l'emploi utilisé dans les exercices d'équité salariale, le préposé à l'entretien s'occupe de toutes les tâches de nettoyage et de l'entretien du terrain, mais doit aussi « identifier les dangers (potentiels ou réels) de santé dans l'installation » et faire des réparations mineures sur à peu près tous les équipements et « systèmes de chauffage, de climatisation, de la ventilation, de la plomberie et électriques ». Il a besoin d'une « capacité de travail autonome, de bonnes habiletés orales, écrites, et interpersonnelles » et doit savoir « manipuler des équipements spécialisés (souffleuses à neige, tondeuses, outils d'entretien) ». Il peut aussi avoir à « travailler dans des espaces restreints et des positions inconfortables ». Il n'est, donc, pas un simple préposé à l'entretien ménager, mais plutôt un « homme à tout faire » qui doit avoir des habiletés et connaissances multiples.

C'est, donc, la sous-catégorie des Concierges et concierges d'immeuble qui ressemble le plus à celle des préposés à l'entretien utilisée dans les exercices d'équité salariale. D'après les données de l'Enquête national des ménages (ENM), au Nouveau-Brunswick, en 2010, les concierges gagnaient 10% de plus que la moyenne de la catégorie de Nettoyeurs. Nous avons, donc, appliqué un correctif de 10% au salaire de 13,24\$, ce qui donne un salaire de 14,56\$ pour 2012 (Statistique Canada, Tableau 99-014-X2011042).

Au Québec, le salaire du préposé à l'entretien utilisé pour l'exercice d'équité salariale des CPE aurait été de 14,95\$ pour l'année commençant le 1^{er} avril 2012¹⁰. D'après le tableau E3, en

⁹ On note que la Direction des questions féminines (2012d) avait d'abord regardé les données du Recensement de 2006 pour la catégorie Concierges, concierges d'immeuble. Donc, cette sous-catégorie semble être la plus appropriée. L'échantillon de l'Enquête sur la population active est trop petit pour distinguer les trois sous-catégories. Il faut regarder plutôt le recensement de 2006 ou l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011 pour mesurer les revenus d'emploi relatifs des sous-catégories. L'ENM utilise une numérotation différente mais, dans ce cas, il y a une correspondance claire entre les catégories : G93 de 2006 correspond à 673 en 2011, G931 à 6731, G932 à 6732 et G933 à 6733. Voir Annexe D pour une discussion des classifications des professions de Statistique Canada.

¹⁰ Ce salaire a été calculé en appliquant au taux horaire de 13,98\$, utilisé pour l'exercice d'équité salariale en 2007, le même taux d'indexation à l'inflation que le gouvernement a accordé pour les salaires dans les services de garde.

2010, au Nouveau-Brunswick, le revenu d'emploi annuel moyen des concierges et surintendants d'immeuble, détenteurs d'un diplôme d'études secondaires (DES) - le niveau de scolarité attribué dans les exercices d'équité salariale - était de 37 378\$, ce qui correspond à un salaire horaire de 17,97\$ pour une semaine de 40 heures, 52 semaines par année. Le revenu moyen correspondant au Québec était de 33 085\$ ou l'équivalent de 15,91\$ l'heure.

Donc, un salaire de 14,56\$ pour le préposé d'entretien en 2012 reflète mieux ce que gagnent réellement les préposés à l'entretien du Nouveau-Brunswick que le 11,86\$ utilisé pour les trois exercices de 2012.

Dans l'exercice pour les résidences communautaires effectué pour 2013, le gouvernement a utilisé le 13,24 \$ de la compilation de Statistique Canada pour les travailleurs non-syndiqués, mais sans le correctif de 10% proposé ici et sans indexer le salaire pour tenir compte de l'inflation et la hausse généralisée des revenus entre 2012 et 2013. Avec une indexation de seulement 1%, puisque l'inflation a été faible au cours de cette année, le salaire de référence aurait été de 14,70\$ en 2013.

2.3.3 Le ratio entre le salaire du préposé à l'entretien et celui du contremaître – le 60% utilisé au Québec

Les divers rapports affirment : « Au Nouveau-Brunswick, la norme de 80% représente la relativité moyenne du marché du travail entre la rémunération du préposé à l'entretien et celle du contremaître (c'est-à-dire la différence de salaire entre un employé et son superviseur) » (Nouveau-Brunswick, 2012a, p. 88). Aucune source ni documentation pour cette affirmation n'est citée.

L'encadré à la page suivante présente les informations transmises par la Commission de l'équité salariale à la Coalition du Nouveau-Brunswick pour expliquer le choix de la norme de 60% au Québec. Ce ratio est appuyé par plusieurs enquêtes et données statistiques, alors que la norme de 80% du Nouveau-Brunswick semble plutôt arbitraire.

Rappelons également que le but de choisir deux comparateurs masculins, plutôt qu'un seul, est de pouvoir dessiner une ligne entre les deux points représentant les salaires et le pointage de l'évaluation pour ces deux catégories d'emploi. Pour tirer la ligne, il faut une certaine distance entre les deux comparateurs, à la fois en ce qui concerne la valeur du travail, telle que révélée par le pointage, et en ce qui concerne les salaires. Si les deux postes sont trop similaires, on a un seul point au lieu d'une ligne. L'important est d'évaluer les deux comparateurs masculins et les différentes catégories d'emploi à prédominance féminine de façon exempte de biais sexistes et d'utiliser des salaires de comparaison pour les emplois masculins que l'on retrouve réellement dans le marché du travail.

Justification de la norme du 60 % dans le Règlement du Québec

Données de statistiques Canada (*sic*)¹

Ce pourcentage correspond à la relativité constatée au Québec entre les deux catégories d'emplois depuis 1991.

La relativité entre les catégories de Préposé à la maintenance (Concierge) et les catégories d'emplois assimilées à Contremaître était respectivement de 60 %, 61 % et 59 % pour les années 1991, 1996 et 2001 selon Statistiques Canada (*sic*). Ces statistiques sont basées sur les données recueillies dans les entreprises de toute taille et sur les revenus annuels des Concierges et Contremaîtres.

La relativité établie en considérant l'importance relative (nombre d'effectifs) de chaque secteur d'activité est demeurée constante à 62 % en moyenne depuis 1991.

Sondage effectué dans les entreprises de 10-49 personnes salariées²

Selon les données de la Commission de l'équité salariale, les entreprises qui ne comptent pas de comparateurs masculins se retrouvent principalement parmi celles qui comptent de 10 à 49 personnes salariées.

La Commission de l'équité salariale a fait réaliser un sondage en 2004, auprès de 542 de ces entreprises qui avaient réalisé l'équité salariale. En se basant sur le taux horaire moyen ou sur le taux horaire maximum, la relativité entre les taux de rémunération de Préposé à la maintenance (concierge) et de Contremaître est de 61 % dans les entreprises de petite taille, en 2004.

Relativité dans la fonction publique

La relativité entre la catégorie Concierge et celle de Contremaître, au sein de la fonction publique québécoise, est estimée à 59 % par la Commission de l'équité salariale.

Validité de la norme

La validité de la norme est confirmée par le fait que le sondage représentant la réalité des employeurs (sondage effectué auprès des employeurs leur demandant les salaires réels versés) et que (*sic*) les données des recensements de Statistiques Canada (*sic*) représentant la réalité des personnes salariées ont identifié le même taux de relativité de 60 %.

Commission de l'équité salariale

¹ *Catalogue 93-332, Statistiques Canada (sic)*

Recensement de la population 1996, Statistiques Canada (sic)

Recensement de la population 2001, Statistiques Canada (sic)

² *Identification des catégories d'emplois masculins présentes dans les entreprises ayant réalisé un exercice d'équité salariale, Rapport d'analyse, Étude quantitative, Léger Marketing, février 2004*

2.3.4 *Le ratio entre le salaire du préposé à l'entretien et celui du contremaître – évidence provenant d'autres métiers et d'autres provinces*

Le tableau B.1 présente, pour le Canada et sept provinces, les revenus d'emploi annuels pour six paires (ou groupes) de catégories professionnelles dans différents secteurs. Dans chaque cas, il y a une catégorie de directeur ou superviseur et la catégorie d'exécutant qu'il supervise. Les ratios entre les deux revenus d'emplois sont également présentés.¹¹

Lorsque la catégorie est clairement à prédominance féminine ou à prédominance masculine, nous avons utilisé les revenus des deux sexes ensemble parce que, selon le libellé des lois sur l'équité salariale, il n'y a qu'un seul salaire pour cette catégorie, même si dans la plupart des cas, les salaires masculins sont plus élevés que ceux des femmes. Lorsque la catégorie est mixte, nous avons distingué les revenus des hommes et des femmes et nous avons comparé les revenus de l'ensemble des exécutants au revenu masculin seulement. Il faut se rappeler que l'objectif de l'équité salariale est de ramener les salaires des femmes au niveau de ceux des hommes. Lorsqu'il n'y a pas de comparateur masculin à l'intérieur d'une entreprise, on cherche une profession masculine - et non pas mixte - à l'extérieur.

Les Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance (4214) comparés aux Directeurs des services sociaux, communautaires et correctionnels (0423)

Dans ce cas, les ratios varient de 36 % en Nouvelle-Écosse à 43 % au Manitoba avec 39 % au Nouveau-Brunswick, le même niveau que la moyenne canadienne. On peut également constater que 97 % des « éducateurs et aides-éducateurs » sont des femmes, alors que c'est le cas de 70 % des « Directeurs ».

Pour ce secteur, une étude comparative indépendante sur les services de garde à la petite enfance confirme les salaires très faibles dans les garderies du Nouveau-Brunswick. Selon le tableau C.2, le salaire moyen des directrices de programme est de 15,00 \$, soit 68 % de la moyenne canadienne, et le plus faible des 7 provinces examinées. Le salaire moyen du personnel « de programme », c'est-à-dire les éducatrices et aides-éducatrices, est de 13,50 \$, plus élevé que celui de la Nouvelle-Écosse, mais inférieur à celui de toutes les autres provinces examinées ; il représente 82 % de la moyenne canadienne.

Étant donné que dans le tableau B.1, la catégorie 0423 Directeurs des services sociaux, communautaires et correctionnels représente un groupe plutôt hétérogène, les ratios des salaires entre le Personnel de programme et les Directrices de programme dans les centres de garde à l'enfance, présentés dans le tableau C.2 (5^e ligne), sont plus réalistes pour ce secteur. Ces ratios varient de 59 % au Québec à 90 % au Nouveau-Brunswick avec une moyenne de 75 % au Canada. Cependant, si les directrices des centres de garde à la petite enfance étaient des directeurs, leurs salaires seraient sans doute plus élevés et les ratios plus proches du 60 % spécifié dans le Règlement du Québec.

Soulignons, également, que les directrices de programme sont des cadres supérieurs au sens des lois sur l'équité salariale et non pas des cadres intermédiaires ou coordonnateurs d'équipe qui correspondent aux contremaîtres dans les exercices d'équité salariale sans comparateur masculin. Le ratio des salaires entre les éducatrices en garderie et les coordonnateurs d'équipe devraient être plus élevé que le 60 % qui représente le ratio entre le salaire du préposé à l'entretien et le contremaître.

¹¹ Pour une brève explication de la Classification des professions de Statistique Canada, voir l'Annexe D.

Rappelons aussi qu'au Québec en 2007, un exercice sectoriel d'équité salariale a permis de restructurer les salaires en fonction d'une évaluation systématique impliquant les Centres de la petite enfance en tant qu'employeurs, les employées et leurs syndicats et le gouvernement qui financent ces centres. Le sérieux de cet exercice confère une grande légitimité aux salaires payés au Québec, même s'ils sont plus élevés qu'ailleurs. Cet exercice est expliqué plus en détail dans la section 3.1.2.

Les Superviseurs des commis de bureau et du personnel de soutien administratif (1211) et le Personnel de soutien de bureau (14)

Dans le tableau B.1, les ratios pour cette paire varient de 52 % en Ontario à 66 % en Nouvelle-Écosse et au Québec avec un taux de 62 % au Nouveau-Brunswick et une moyenne canadienne de 58 %. Les femmes représentent 85 % du personnel de soutien de bureau et 71 % des superviseurs. Les salaires des hommes superviseurs sont effectivement significativement plus élevés que ceux des femmes superviseuses.

Constatons que le revenu moyen du personnel de bureau est de 41 803 \$ pour le Canada, soit 61 % de plus que celui des Éducatrices et éducateurs de la petite enfance et que dans toutes les provinces, l'écart est à peu près le même.

Directeurs d'école et administrateurs de programmes des niveaux primaire et secondaire (0422) Enseignants aux niveaux primaires et préscolaires (4032)

Dans cette paire, les ratios varient de 61 % en Colombie-Britannique à 72 % au Nouveau-Brunswick avec une moyenne canadienne de 64 %. On est, donc, très proche du ratio de 60 % prescrit par le Règlement québécois.

Soins infirmiers

Dans ce groupe, les revenus des Coordonnateurs et superviseurs des soins infirmiers (3011) ont été comparés à ceux de trois groupes d'exécutants, les Infirmiers autorisés (3012), les Infirmiers auxiliaires (3233) et les Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires (3413), ce dernier groupe étant une des catégories professionnelles traitées dans l'analyse des services de proximité au Nouveau-Brunswick. Toutes ces catégories professionnelles sont à forte prédominance féminine. Les trois premières sont généralement syndiquées, ce qui n'est pas nécessairement le cas des Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires qui ne travaillent pas dans le secteur public.

Soulignons que les revenus des infirmiers autorisés sont au même niveau que ceux des coordonnateurs et superviseurs et, dans certains cas, plus élevés. Les ratios entre les revenus des Infirmiers auxiliaires et les superviseurs varient de 59 % au Québec à 76 % en Alberta et Colombie-Britannique avec un taux de 62 % au Nouveau-Brunswick et une moyenne canadienne de 68 %.

Par contre, les ratios entre la catégorie 3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires et la catégorie 3011 des Coordonnateurs et superviseurs des soins infirmiers varient de 45 % au Nouveau-Brunswick et au Québec à 60 % en Colombie-Britannique, avec une moyenne de 53 % au Canada. Ces deux points de la structure professionnelle sont, donc, trop éloignés pour les fins de notre exercice.

Services de nettoyage et d'entretien d'immeubles

Chez les Surveillants des services de nettoyage (6315), il y a des grands écarts de revenu entre les femmes et les hommes, quoiqu'au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle Écosse et au Manitoba, la petite taille de l'échantillon rend ces chiffres peu fiables. Les ratios entre les revenus des Concierges et surintendants d'immeuble (6733) et ceux des Surveillants varient de 55 % au Nouveau-Brunswick à 78 % en Ontario avec une moyenne de 72 % au Canada.

Constatons également que le revenu moyen des concierges est de 37 865 \$ pour l'ensemble du Canada, soit 46 % de plus que celui des éducatrices en garderie. Au Nouveau-Brunswick, les concierges (des deux sexes) gagnent 58 % de plus que les éducatrices.

Les charpentiers et menuisiers

Puisque le terme « contremaître » est généralement associé à l'industrie de la construction, nous voulions donner un exemple du ratio des revenus entre un groupe d'exécutants et leurs contremaîtres. Cette paire a été choisie parmi une vingtaine de métiers parce qu'il y avait une correspondance assez étroite entre les hommes de ce métier en particulier et leurs contremaîtres. Les deux groupes sont composés à 98 % d'hommes.

Les ratios des revenus varient de 68 % en Alberta à 76 % en Colombie-Britannique avec un taux de 73 % au Nouveau-Brunswick et de 71 % en moyenne au Canada.

La transformation des aliments, boissons et produits connexes

On retrouve le terme « contremaître » fréquemment dans les industries manufacturières également. Cette industrie a été choisie d'une part parce que l'on y retrouve des hommes et des femmes (26 % de femmes chez les surveillants et 29 % chez les opérateurs de machines) et, d'autre part, parce que ces groupes de surveillants et d'opérateurs de machines travaillent dans la même industrie.

Les ratios de revenu varient de 59 % en Nouvelle-Écosse à 78 % en Alberta avec un taux de 68 % au Nouveau-Brunswick et une moyenne canadienne de 72 %.

En résumé, les données présentées dans l'annexe B appuient également un ratio plus proche de 60 % que de 80 % dans presque tous les secteurs examinés. Constatons, en particulier, qu'au Nouveau-Brunswick en 2010, d'après le tableau B.1, le salaire d'un concierge représentait en moyenne 55 % celui d'un surveillant masculin d'un service de nettoyage.

2.3.5 Le salaire du contremaître

Si le salaire du préposé à l'entretien est de 14,56 \$ et nous retenons un ratio de 60 %, le salaire du contremaître devrait être de 24,27 \$ en 2012, alors que dans les trois exercices de 2012, on a utilisé un salaire de 14,83 \$.

D'après la description de l'emploi de contremaître utilisé dans les exercices (discutée plus haut), ce poste correspond largement à celui d'un cadre supérieur ou d'un directeur d'un service de proximité. Peut-on croire réellement qu'un homme accepterait toutes ces responsabilités pour un salaire de 14,83 \$ l'heure ?

Dans la catégorisation professionnelle de Statistique Canada, il est difficile d'identifier une catégorie d'emploi qui correspond à celle d'un coordonnateur ou chef d'équipe dans une petite entreprise communautaire. Toutefois, Statistique Canada considère que la catégorie 0423 Directeur des services sociaux, communautaires et correctionnels constitue un poste de cadre intermédiaire. Si, en plus, nous ne regardons que les hommes néobrunswickois détenteurs d'un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat - l'exigence utilisée dans les quatre exercices d'équité salariale – on retrouve un revenu d'emploi annuel de 65 429 \$ en 2010 (voir tableau E3), ce qui correspond à un salaire horaire de 31,46 \$ pour une semaine de 40 heures.

Au Québec le revenu d'emploi correspondant était de 62 887 \$ au Québec, soit 30,23 \$ l'heure. Constatons, également, qu'au Québec, en 2011-2012, la fourchette salariale pour les directrices générales d'un CPE allait de 53 272 \$ par année à 95 209 \$; celle pour une directrice adjointe, poste qui correspond peut-être davantage à celui d'un contremaître, allait de 40 697 \$ à 54 269 \$ (site www.mfa.gouv.qc.ca).

Donc, un salaire de 24,27 \$ pour le contremaître en 2012 est une estimation conservatrice et nous le retenons.

2.4 Nouveau calcul des taux horaires « justes » dans les services de proximité au Nouveau-Brunswick

Dans un exercice d'équité salariale, les poids donnés aux différents facteurs, ainsi que l'évaluation effectuée des différents postes, sont toujours sujets à discussion parce qu'ils déterminent le pointage assigné. Toutefois, pour les quatre exercices effectués, nous jugeons que ces éléments ont été réalisés de façon systématique et dans un contexte collégial, même si les salariées ne formaient que la moitié des comités d'évaluation ou moins.¹² Donc, nous acceptons ces décisions sauf dans le cas du pointage assigné au contremaître tel que discuté ci-haut.

Soulignons, toutefois, que l'écart de pointage entre le préposé à l'entretien et l'éducatrice de la petite enfance était plus grand au Québec que dans l'exercice du Nouveau-Brunswick, principalement parce qu'au Québec, on n'exigeait que le secondaire III pour le préposé à l'entretien, alors qu'au Nouveau-Brunswick on demandait un diplôme d'études secondaires complété (voir tableaux A.1 et C.3). D'après le tableau E.1, 79 % des concierges néobrunswickois ont un diplôme secondaire (68 % au Québec); donc, ce n'est pas une exigence déraisonnable.

D'après le pointage assigné aux différentes catégories d'emplois, le tableau 2 ci-dessous présente les « salaires horaires justes » qui résulteraient de l'ajustement des salaires de référence.

¹² Dans la Loi sur l'équité salariale du Québec (article 17), on spécifie qu'au moins les deux-tiers des membres d'un comité d'équité salariale doivent représenter le personnel salarié et au moins la moitié de ceux-ci doivent être des femmes. Les autres membres représentent les employeurs. L'employeur doit également assurer une formation appropriée aux salariées et salariés qui participent à un comité d'équité salariale (article 26). Toutefois, chaque partie détient un veto sur les décisions (article 25). En cas d'impasse, le différend peut être soumis à la Commission de l'équité salariale (article 96) par l'un ou l'autre des parties.

Au Nouveau-Brunswick, le personnel salarié représentait la moitié des comités conjoint d'évaluation d'emplois pour le secteur de soutien à domicile et encore moins dans les trois autres secteurs. Les employeurs et des représentants gouvernementaux occupaient les autres sièges. Dans les comités directeurs conjoints, chaque partie occupait environ le tiers des sièges (Nouveau-Brunswick, 2012 a, b et c et 2014).

Tableau 2 :
Salaires horaires « justes » découlant des exercices d'équité salariale dans les secteurs de la garde d'enfant, des services de soutien à domicile, des maisons de transition et des résidences communautaires, avec un salaire de 14,56 \$ pour le préposé à l'entretien et de 24,27 \$ pour le contremaître Nouveau-Brunswick, 2012

Catégorie d'emplois	Pointage	Taux moyens en vigueur (a)	Taux horaire Juste 2012	Écart à corriger
Secteur de la garde d'enfants				
Administratrice/ personnel d'encadrement	751	16,33 \$	22,11 \$	5,78 \$
Personnel d'encadrement	590	13,32 \$	18,77 \$	5,45 \$
Personnel de soutien	491	10,00 \$	16,72 \$	6,72 \$
Contremaître	855		24,27 \$	
Préposé à l'entretien	387		14,56 \$	
Secteur des services de soutien à domicile				
Personnel des services de soutien à domicile	558	11,00 \$	18,77 \$	7,77 \$
Contremaître	817		24,27 \$	
Préposé à l'entretien	360		14,56 \$	
Secteur des maisons de transition				
Intervenante d'urgence	601	13,37 \$	19,58 \$	6,21 \$
Intervenante auprès des enfants	601	13,85 \$	19,58 \$	5,73 \$
Travailleuse d'approche	670	19,20 \$	20,95 \$	1,75 \$
Intervenante/travailleuse de soutien	606	15,64 \$	19,69 \$	4,05 \$
Contremaître	837		24,27 \$	
Préposé à l'entretien	348		14,56 \$	
Secteur des résidences communautaires				
Fournisseuse de soins directs (adultes)	575	11,95 \$	19,14 \$	7,19 \$
Superviseuse/ Fournisseuse de soins directs (adultes)	756	15,23 \$	22,82 \$	7,59 \$
Fournisseuse de soins directs (enfants)	592	14,87 \$	19,48 \$	4,61 \$
Superviseuse/ Fournisseuse de soins directs (enfants)	773	18,57 \$	23,17 \$	4,60 \$
Contremaître	827		24,27 \$	
Préposé à l'entretien	350		14,56 \$	

Note : a) Les taux moyens en vigueur sont ceux du 31 mars 2011 dans le cas des trois premiers secteurs et du 31 mars 2013 dans le cas des résidences communautaires, alors que notre estimation du taux horaire juste s'applique à 2012. La détermination des ajustements salariaux à verser doit tenir compte de ces différences de date.

Si, en plus, dans les garderies, on assignait au contremaître le même pointage qu'à l'administratrice/personnel d'encadrement (751 points), une réduction de 14 %, alors le salaire équitable de ce dernier serait de 24,27 \$. Le tableau 3 illustre l'impact d'une réduction de 14 % du pointage attribué au contremaître sur les salaires équitables dans les services de garde, les maisons de transition et le soutien à domicile. Dans le secteur des résidences communautaires, le pointage du contremaître a été fixé au même niveau que celui du superviseuse/fournisseuse de soins directs aux enfants, une réduction de 7 %.

Tableau 3 :
Salaires horaires « justes » découlant des exercices d'équité salariale dans les secteurs de la garde d'enfant, des services de soutien à domicile, des maisons de transition et des résidences communautaires, avec un salaire de 14,56 \$ pour le préposé à l'entretien et de 24,27 \$ pour le contremaître, en rajustant le pointage assigné au contremaître, Nouveau-Brunswick, 2012

Catégorie d'emplois	Pointage	Taux moyens en vigueur (a)	Taux horaire juste	Écart à corriger
Secteur de la garde d'enfants				
Administratrice/ personnel d'encadrement	751	16,33 \$	24,27 \$	7,94 \$
Personnel d'encadrement	590	13,32 \$	19,97 \$	6,65 \$
Personnel de soutien	491	10,00 \$	17,33 \$	7,33 \$
Contremaître	751		24,27 \$	
Préposé à l'entretien	387		14,56 \$	
Secteur des services de soutien à domicile				
Personnel des services de soutien à domicile	558	11,00 \$	19,93 \$	8,93 \$
Contremaître	718		24,27 \$	
Préposé à l'entretien	360		14,56 \$	
Secteur des maisons de transition				
Intervenante d'urgence	601	13,37 \$	20,91 \$	7,54 \$
Intervenante auprès des enfants	601	13,85 \$	20,91 \$	7,06 \$
Travailleuse d'approche	670	19,20 \$	22,64 \$	3,44 \$
Intervenante/travailleuse de soutien	606	15,64 \$	21,03 \$	5,39 \$
Contremaître	735		24,27 \$	
Préposé à l'entretien	348		14,56 \$	
Secteur des résidences communautaires				
Fournisseuse de soins directs (adultes)	575	11,95 \$	19,72 \$	7,77 \$
Superviseuse/ Fournisseuse de soins directs (adultes)	756	15,23 \$	23,88 \$	8,65 \$
Fournisseuse de soins directs (enfants)	592	14,87 \$	20,11 \$	5,24 \$
Superviseuse/ Fournisseuse de soins directs (enfants)	773	18,57 \$	24,27 \$	5,70 \$
Contremaître	827		24,27 \$	
Préposé à l'entretien	350		14,56 \$	

Note : a) Les taux moyens en vigueur sont ceux du 31 mars 2011 dans le cas des trois premiers secteurs et du 31 mars 2013 dans le cas des résidences communautaires, alors que notre estimation du taux horaire juste s'applique à 2012. La détermination des ajustements salariaux à verser doit tenir compte de ces différences de date – voir section 4.3 sur l'indexation.

Ces salaires sont-ils déraisonnables pour des personnes auxquelles la société confie ses enfants, ses personnes âgées, malades ou handicapées ou les femmes en difficulté ? Ces salaires sont-ils déraisonnables pour les personnes qui ont une formation de six mois à un an après le secondaire ? À titre de comparaison, le revenu annuel moyen en 2010 pour une néobrunswickoise, détentrice d'un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat, était de 37 506 \$ ou de 20,61 \$ par heure pour une semaine de 35 heures.¹³ Le salaire des hommes à

¹³ Une semaine de 40 heures pour les hommes et de 35 heures pour les femmes a été utilisé parce qu'en moyenne les femmes font effectivement moins d'heures que les hommes. En 2013, pour l'ensemble du Canada, les femmes

ce niveau de diplomation était de 53 658 \$ ou de 25,80 \$ l'heure pour *une semaine de 40 heures*. Donc, ajuster les salaires dans les services de proximité aux niveaux indiqués dans le tableau 3 ci-haut ne représenterait qu'un premier pas vers une vraie équité salariale. À diplôme égal, les hommes continuent de gagner 25 % de plus par heure que les femmes.

3. DES POINTS DE REPÈRE POUR LES EXERCICES D'ÉQUITÉ SALARIALE

Le mot «équité» fait appel à la relativité salariale. En d'autres mots, les catégories d'emplois à prédominance féminine sont-elles payées au bon niveau *relativement* aux catégories d'emplois à prédominance masculine qui exigent les mêmes niveaux de qualifications, de responsabilités et d'efforts et qui s'effectuent dans des conditions de travaux comparables ? Pour répondre à cette question, cette section met de l'avant quatre types de comparaisons des salaires, revenus d'emplois ou coût de la vie au Nouveau-Brunswick avec la moyenne canadienne et dans six autres provinces canadiennes. Ces comparaisons permettront de juger de la crédibilité des « taux horaires justes » calculés dans les exercices d'équité salariale du gouvernement du Nouveau-Brunswick versus ceux proposés ci-haut dans le tableau 3. Les quatre types de comparaison sont les suivants :

- comparaison avec des données détaillées pour les secteurs concernés, notamment les services de garde à la petite enfance, en provenance de sources diverses ;
- comparaison avec des données de l'Enquête nationale des ménages (ENM) de 2011 (pour 2010) pour les catégories d'emploi pertinentes ;
- comparaison avec des données de l'ENM concernant les niveaux de scolarité, un des facteurs importants dans une évaluation d'emplois pour les fins de l'équité salariale ;
- comparaison des seuils de faible revenu provenant de la Mesure du panier de consommation comme mesure du coût de la vie relatif.

3.1 Services de proximité dans d'autres provinces canadiennes – points de repère

3.1.1 Les services de garde au Québec et ailleurs

L'annexe C présente des données sur les exigences de formation du personnel, les salaires et les tarifs dans les services de garde à la petite enfance dans sept provinces canadiennes, ainsi que des informations sur l'exercice d'équité salariale sectoriel pour les Centres de la petite enfance (CPE) du Québec.

Selon le tableau C.1, parmi les sept provinces présentées, le Nouveau-Brunswick et l'Alberta ont les exigences en matière de formation du personnel éducatif les moins élevées : dans ces deux cas, on exige que seulement le quart du personnel ait une formation spécifique et la formation est d'une année après le secondaire ou l'équivalent de 13 années de scolarisation. En Nouvelle-Écosse et en Colombie-Britannique, le niveau de formation est à peu près le même, mais au moins la moitié du personnel doit avoir cette qualification. Au Québec, en Ontario et au Manitoba, l'exigence minimum est l'équivalent de 14 années de scolarité. Au

travaillant à temps plein ont effectué 37,6 heures en moyenne durant la semaine de référence, comparativement à 42,4 heures dans le cas des hommes. Les écarts étaient du même ordre de grandeur dans les différentes provinces (CANSIM, tableau 282-0028).

Québec et au Manitoba, les deux-tiers du personnel doit avoir cette qualification, alors qu'en Ontario c'est au moins une personne par groupe d'enfants.

Les données du tableau C.2 confirme les salaires très faibles dans les garderies du Nouveau-Brunswick. Le salaire moyen des directeurs de programme est de 15,00 \$ l'heure, soit 68 % de la moyenne canadienne, et le plus faible des 7 provinces examinées. Le salaire moyen du personnel « de programme », c'est-à-dire les éducatrices et aides-éducatrices est de 13,50 \$, plus élevé que celui de la Nouvelle-Écosse, mais inférieur à celui de toutes les autres provinces ; il représente 82 % de la moyenne canadienne.

La deuxième partie du tableau C.2 compare les tarifs des garderies selon le groupe d'âge. Le Québec et le Manitoba, deux provinces qui offrent des subventions importantes aux services de garde, ont des tarifs plus faibles que le Nouveau-Brunswick. Ceux de la Nouvelle-Écosse se rapprochent, mais ceux des trois autres provinces sont beaucoup plus élevés, atteignant plus de 1000 \$ pour les poupons en Ontario et Colombie-Britannique. À ces niveaux, les services de garde constituent un obstacle important au travail des femmes vivant avec un conjoint parce que, en général, elle ne sont pas admissibles aux subventions pour les familles à faible revenu.

3.1.2 L'exercice d'équité salariale sectoriel dans les CPE du Québec

Cet exercice, effectué en 2006 et 2007, offre un modèle intéressant pour les services de proximité au Nouveau-Brunswick parce qu'il s'agit du même secteur que celui de la garde des enfants. Soulignons que le gouvernement du Québec a signé une entente avec l'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPÉ) acceptant de hausser le financement afin de permettre la réalisation de l'équité, à la condition que le CPE ou la garderie¹⁴ fasse un exercice d'équité salariale comparable à l'exercice sectoriel.

L'encadré à la prochaine page, donne quelques informations sur cet exercice. Dix-huit catégories d'emplois ont été évaluées dont 6 postes de directrices-adjointes, mais dans le tableau C.3, seulement les postes d'éducatrice, d'aide-éducatrice, d'adjointe administrative et les deux comparateurs masculins ont été traités. Nous avons inclus le poste d'adjointe administrative, cadre intermédiaire, afin d'illustrer l'application de l'exercice à un poste que l'on retrouve fréquemment dans des petits organismes communautaires.

¹⁴ Au Québec, les CPE sont des organismes sans but lucratif avec un conseil d'administration où les deux-tiers des membres sont des parents qui utilisent les services. Les tarifs sont fixés à 7\$ par jour et le gouvernement finance le reste. Une garderie est un organisme à but lucratif appartenant généralement à un propriétaire-exploitant. Certaines sont subventionnées, mais moins généreusement que les CPE, et leurs tarifs sont aussi fixés à 7\$ par jour. Les deux sont tenus de fournir des services éducatifs avec un personnel dont au moins les deux-tiers sont qualifiés, généralement détenteurs d'un diplôme collégial en éducation de la petite enfance (14 années de scolarité).

Quelques informations sur l'exercice sectoriel d'équité salariale effectué au Québec pour les Centres de la petite enfance (CPE) au Québec en 2007

Application : les CPE, les garderies subventionnées et les bureaux coordonnateurs (des services de garde en milieu familial) sans comparateur masculin. Les organismes qui avaient des comparateurs masculins et qui comptaient au moins 10 employés entre le 21 novembre 1996 et le 20 novembre 1997, devaient faire leur exercice avant le 21 novembre 2001 et utiliser une autre méthode.

Signification : Le gouvernement s'est engagé à améliorer le financement des organismes qui ont effectué un exercice d'équité salariale qui respecte les principaux paramètres de l'exercice sectoriel.

Composition du Comité sectoriel : 6 représentants des employeurs (CPE ou Regroupements régionaux) dont 3 hommes et 3 femmes ; 4 représentants du personnel syndiqué à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et 4 de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) dont 2 hommes et 6 femmes ; 3 femmes représentantes du personnel cadre des CPE et 2 femmes représentantes du personnel non-syndiqué.

Mise en application : Les augmentations salariales ont été étalées sur cinq ans avec les premiers paiements prenant effet le 1^{er} avril 2007. Les échelles de salaire équitables ont été indexées à chaque année par la suite en fonction de paramètres fixés par le gouvernement.

Catégories d'emplois évaluées :

- Éducatrice
- Aide-éducatrice
- Responsable en alimentation-cuisinière
- Préposée
- Agente-conseil en soutien pédagogique et technique (Conseillère pédagogique)
- Agente de conformité
- Adjointe administrative
- Secrétaire comptable
- Commis comptable
- Secrétaire-réceptionniste
- Contremaître
- Concierge

Les directrices étaient considérées comme des cadres supérieures et n'ont pas été évaluées. Toutefois 6 catégories de directrices adjointes, selon le type et la taille de l'installation, ont été évaluées.

Salaires de 2007 utilisés pour les comparateurs masculins :

- Concierge : 13,98 \$
- Contremaître : 23,30 \$

Source : Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPE), 2007

Le tableau C.3 montre le pointage comparatif pour les cinq catégories d'emplois sélectionnées. Une grille, plutôt complexe, comportant les quatre facteurs spécifiés dans la loi, divisés en 17 sous-facteurs, a été utilisée pour effectuer l'évaluation.

L'emploi d'éducatrice a reçu un pointage de 526, l'adjointe administrative de 519 et le contremaître de 628. Celui d'une directrice adjointe responsable de deux installations pour un CPE a reçu la cote la plus élevée avec 829 points. Le « contremaître » était considéré comme un coordonnateur d'équipe d'éducatrices sur le plan pédagogique et de relations humaines. Il n'intervient qu'occasionnellement auprès des enfants et travaille sous la direction de la directrice et possiblement d'une directrice adjointe. Il est donc normal qu'il reçoive un pointage supérieur à celui d'une éducatrice.

Au niveau de la formation professionnelle, les trois postes d'éducatrice, d'adjointe administrative et de contremaître exigent un diplôme collégial technique ou l'équivalent, soit 14 années de scolarité. Par contre, les postes de directrices adjointes requièrent, en plus, un certificat universitaire en ressources humaines ou en pédagogie pour un total de 15 années de scolarité (le baccalauréat au Québec représente 16 années de scolarité comme dans la plupart des provinces). Le poste de contremaître exige un peu plus d'expérience que les deux autres, une plus grande autonomie et davantage de raisonnement que l'éducatrice, mais le même niveau que l'adjointe administrative pour les deux derniers facteurs. Pour presque tous les autres facteurs aussi, le contremaître cotait plus haut que l'éducatrice, étant donné qu'il agit comme son superviseur. Toutefois, les éducatrices qui travaillent directement avec les enfants recevaient un pointage plus élevé pour les habilités physiques, les efforts physiques, les responsabilités pour les personnes, les conditions physiques et les risques.

En comparaison, l'aide éducatrice a reçu un pointage total de 237 points et le concierge 196 points. Les deux étaient côtés au niveau le plus bas pour la formation professionnelle, soit une troisième année du secondaire ou moins. Parmi les autres facteurs significatifs, le concierge recevait plus de points pour l'autonomie, mais moins pour le raisonnement, la responsabilité pour les personnes ou les communications.

Au terme de l'exercice, on a jugé que l'éducatrice et l'adjointe administrative avaient droit au même salaire équitable, ce qui représentait une hausse de 1,71\$ ou 9% à l'éducatrice, mais de seulement 0,52\$ ou 2,6% pour l'adjointe administrative puisqu'elle recevait déjà un salaire plus élevé. L'aide-éducatrice avait droit aussi à une augmentation de 0,50\$ soit 3,5%. Les augmentations salariales étaient étalées sur une période de 4 ans ou 5 paiements, tel que le permet la loi.

Pour l'année commençant le 1^{er} avril 2012, une année après que tous les ajustements découlant de l'exercice d'équité salariale ont été versés, **le salaire équitable pour les éducatrices qualifiées du Québec est de 22,25\$** (voir tableau C.4). En comparaison, **l'exercice du Nouveau-Brunswick a établi un salaire de 13,15\$ en 2011** pour le personnel d'encadrement du secteur de la garde d'enfants. **Dans le tableau 3, nous avons estimé un salaire « juste » de 19,97\$** en 2012, ce qui est comparable à celui du Québec, compte tenu des différences dans les exigences, notamment en ce qui concerne la formation.¹⁵

¹⁵ Même si les centres de la petite enfance du Nouveau-Brunswick sont généralement plus petits que ceux du Québec, le travail d'une éducatrice est essentiellement le même et requiert les mêmes qualifications, responsabilités et efforts.

Comme dans les autres organismes du secteur public ou parapublic, les échelles salariales des CPE sont indexées chaque année, sauf exception. Donc, pour l'année commençant le 1^{er} avril 2014, le salaire équitable des éducatrices était de 23,09 \$ (voir tableau C.4).¹⁶ L'échelle de l'adjointe administrative ressemble à celle de l'éducatrice à quelques sous près. En comparaison, le salaire du concierge, indexé au 1^{er} avril 2012 (au même taux que les autres salaires du CPE) aurait été de 14,95 \$; au 1^{er} avril 2014, de 15,52 \$. Celui de contremaître aurait été alors de 24,92 \$ en 2012 et de 25,87 \$ en 2014.

3.1.3 Les exercices d'équité salariale dans les maisons d'hébergement au Québec

En 2006 et 2007, la plupart des maisons d'hébergement et de transition pour les femmes victimes de violence conjugale ou les femmes en difficulté du Québec ont effectué un exercice d'équité salariale, même si grand nombre n'étaient pas assujetties à la Loi parce qu'elles n'avaient pas 10 employées. Ces exercices ont été faits à l'aide de consultantes du Comité d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et avec des instruments que le CIAFT leur a proposés. Toutefois, chaque maison a effectué son exercice de façon indépendante et en utilisant les salaires de référence pour le contremaître et le préposé à l'entretien qui lui semblaient appropriés.

Au terme de ces exercices, une compilation des résultats par le Regroupement des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale pour 31 de ses membres donnait les résultats suivants pour les salaires moyens de certains types de postes en 2007 :

• Adjointe à la coordination	20,98 \$
• Secrétaire ou secrétaire administrative	18,22 \$
• Intervenante de nuit	18,65 \$
• Intervenantes-femmes diverses	20,69 \$
• Intervenantes jeunesse	20,63 \$
• Intervenantes services externes	21,23 \$
• Intervenantes sur appel	18,67 \$
• Surveillantes de nuit	14,12 \$
• Concierge	12,65 \$
• Contremaître	20,97 \$

Avec une indexation au coût de la vie, ces salaires seraient normalement supérieurs de 9,1 % en 2012 et de 12,4 % en 2014. Par exemple, **le salaire moyen pour une intervenante-femmes (20,69 \$ en 2007) serait de l'ordre de 22,57 \$ en 2012** et de 23,26 \$ en 2014. Notons que l'exigence de formation utilisée pour les intervenantes dans la plupart des maisons était un diplôme d'études collégiales techniques ou 14 années de scolarité.

En comparaison, **l'exercice de Nouveau-Brunswick a déterminé un « taux horaire juste » de 13,40 \$ pour une intervenante d'urgence ou une intervenante auprès des enfants** dans une maison de transition. **Dans le tableau 3, nous avons estimé un salaire « juste » de 20,91 \$ pour 2012.**

¹⁶ Lorsque le gouvernement du Québec a adopté sa politique de financement des services de garde à 5 \$ par jour en 1997, il a aussi instauré des échelles salariales dans les CPE et les garderies subventionnées. Les échelles salariales étaient, donc, déjà en place et les salaires relativement élevés. Pour les emplois « professionnels », c'est-à-dire ceux exigeant un diplôme d'études collégiales techniques, les échelles comportent 10 échelons. Les autres catégories d'emploi ont typiquement 5 ou 6 échelons sauf celle de préposée, une personne qui fait de l'entretien ménager ou qui agit comme aide-cuisinière, où il y a un taux unique de 14,14 \$ en avril 2014.

3.1.4 Les salaires des auxiliaires familiaux dans le secteur public du Québec

En 2007, le gouvernement du Québec a terminé une série d'exercices d'équité salariale pour le secteur public au sens large. Le poste qui ressemble le plus à celui du personnel des services de soutien à domicile au Nouveau-Brunswick est celui d'auxiliaire dans les services de santé et sociaux. En 2012, le salaire équitable pour ce poste était de 19,79 \$. En comparaison, celui calculé dans le contexte de l'exercice d'équité salariale au Nouveau-Brunswick pour le personnel des services de soutien à domicile était de 13,15 \$.

Dans les résidences communautaires, on a estimé un salaire de 14,80 \$ pour les fournisseuses de soins directs aux adultes et de 14,92 \$ dans le cas des soins aux enfants. Dans le tableau 3, nous proposons pour 2012 :

- un salaire de 19,93 \$ pour le personnel de soutien à domicile ;
- un salaire de 19,72 \$ pour les fournisseuses de soins directs aux adultes dans les résidences communautaires ;
- un salaire de 20,11 \$ pour les fournisseuses de soins directs aux enfants dans les résidences communautaires.

3.2 L'Enquête nationale auprès des ménages – données pour sept provinces

L'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011 a remplacé le questionnaire long du recensement quinquennal. En raison de l'échantillon à grande échelle, c'est la principale source canadienne pour des informations détaillées sur le marché du travail notamment sur les catégories professionnelles et le revenu annuel d'emploi, croisés avec d'autres variables telles le sexe, l'âge et la scolarité. Les données discutées ici sont regroupées ensemble dans l'annexe D avec quelques remarques méthodologiques.

L'objectif des tableaux de l'annexe D est de situer le revenu d'emploi au Nouveau-Brunswick comparativement à celui des autres provinces afin de pouvoir juger si les salaires dans les services de proximité étudiés sont relativement plus faibles dans le contexte du marché du travail néobrunswickois.

3.2.1 Un aperçu de la structure salariale dans sept provinces

Le tableau D.1 présente, pour l'ensemble du Canada et sept provinces, le revenu d'emploi annuel moyen en 2010 pour les personnes travaillant à temps plein toute l'année, pour l'ensemble des professions et pour dix catégories professionnelles sélectionnées.

Le tableau D.1 présente également les ratios du revenu d'emploi moyen des femmes à celui des hommes dans l'ensemble et pour les huit catégories où il y avait suffisamment de femmes pour que les données soient fiables.¹⁷ Globalement (3^e ligne du tableau), au Canada, le ratio des revenus F/H est de 75 %. Environ 40 % de cet écart s'explique par le fait que même les

¹⁷ Les catégories 01-05, 121, 212, 62 et 642 sont des professions mixtes en ce sens qu'elles comptent entre 40 % et 60 % de femmes et d'hommes. Toutefois, au Nouveau-Brunswick, les femmes ne comptent que pour 28 % du personnel dans la catégorie 212 Professionnels des sciences de la vie. Les cinq autres catégories sont à prédominance masculine : la catégorie 22 ne compte que 20 % de femmes au niveau canadien, la catégorie 94 compte 28 %, et les trois autres (720, 723 et 92) moins de 20 %.

femmes qui travaillent à temps plein, au moins 48 semaines par année, font moins d'heures en moyenne que les hommes. L'autre 60 % représente le fait que le salaire horaire des femmes est moindre que celui des hommes, même lorsqu'elles exercent la même profession.

Le ratio F/H est proche de la moyenne canadienne au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique. Il est plus élevé, à 80 %, au Manitoba et beaucoup plus faible, à 67 %, en Alberta. Toutefois, les revenus féminins en Alberta sont les plus élevés du Canada et proches de ceux de l'Ontario. Au Nouveau-Brunswick, le ratio F/H est particulièrement faible dans les deux catégories liées à la vente (62 et 642) et les deux du secteur de la transformation et de la fabrication (92 et 94). Relativement, il est un peu plus élevé pour les cadres intermédiaires (01-05).

Au 4^e ligne du tableau, on constate que les femmes constituent 43,7 % de la main-d'œuvre canadienne travaillant à temps plein et que ce pourcentage varie de 40,7 % en Alberta à 45,7 % au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse.

Le tableau D.2 reprend les données du tableau D.1 sous forme d'un ratio entre le revenu d'emploi dans une province et celui de l'ensemble du Canada. Ainsi, le revenu moyen des hommes du Nouveau-Brunswick représentent 84 % de la moyenne canadienne et ceux des femmes 85 %. Pour l'ensemble des professions, la Nouvelle-Écosse, le Québec et le Manitoba ont des revenus d'emplois masculins comparables à ceux du Nouveau-Brunswick. Toutefois, les revenus féminins dans ces provinces sont un peu plus proches de la moyenne canadienne à 88 % ou 92 %. Les revenus d'emplois en Ontario sont de 5 à 7 % plus élevés que la moyenne canadienne, ceux de l'Alberta beaucoup plus élevés, surtout pour les hommes, et ceux de la Colombie-Britannique à peu près au même niveau.

Au Nouveau-Brunswick, dans les catégories 01-05 Cadres intermédiaires spécialisés et 62 Personnel de supervision des ventes au détail, le ratio avec la moyenne canadienne est significativement plus faible que le ratio pour l'ensemble des professions à 78 % et 80 % respectivement. Dans la catégorie 642 Vendeurs – commerce de détail, il est au même niveau (84 %) et dans toutes les autres catégories choisies, il est plus élevé variant de 91 à 97 %.

Les différences relatives d'une catégorie professionnelle à l'autre peuvent refléter des compositions différentes des emplois ou des secteurs industriels d'une province à l'autre ou des niveaux de salaires réellement différents à l'intérieur d'un même secteur.

3.2.2 *Cinq professions dans les services de proximité*

La première partie du tableau D.3 présente le revenu d'emploi annuel moyen des femmes travaillant dans cinq professions appartenant aux secteurs de la santé ou de l'enseignement ; la deuxième partie présente les ratios de ces salaires par rapport à la moyenne canadienne. Les femmes sont très majoritaires dans ces professions (de 80 % à 99 %) surtout dans les deux professions des services d'éducation de la petite enfance (4214 et 4411). À cause des petits échantillons pour les hommes dans ces domaines, leurs salaires sont sujets à des problèmes de fiabilité et manifestent souvent des anomalies.

Les deux premières professions montrées (3413 et 4412) relèvent du domaine de la santé et comprennent les préposés aux bénéficiaires dans les institutions, les résidences privées et dans les services de soutien à domicile. Malheureusement, les données ne distinguent pas le personnel du secteur public de celui dont l'employeur est une résidence privée, une agence privée ou même un individu. On constate que pour ces deux professions, les salaires au

Nouveau-Brunswick sont les plus faibles de toutes les provinces. Parallèlement, leurs ratios par rapport à la moyenne canadienne (2^e partie du tableau) sont très faibles : 81 pour les Aides-infirmiers et les préposés aux bénéficiaires et de seulement 63 pour les Aides de maintien à domicile, comparativement au 85 qui représente la moyenne pour l'ensemble des travailleuses à temps plein.

Peut-on penser que ces faibles salaires reflètent une différence de définition de la tâche par rapport aux autres provinces. Possiblement. Le tableau D.4 indique le pourcentage de la main-d'œuvre féminine travaillant dans ces domaines. On constate que 4,8 % de la main-d'œuvre féminine du Nouveau-Brunswick travaille dans ces deux professions comparativement à 2,8 % au Canada, 3,4 % en Nouvelle-Écosse et 4,2 % au Manitoba. Les plus faibles pourcentages dans les quatre autres provinces reflètent surtout des économies plus diversifiées et peut-être une population plus jeune ayant moins besoin de soins de santé. En fait, le pourcentage de la main-d'œuvre féminine qui travaille dans le secteur de la santé est plus élevé au Nouveau-Brunswick (8,0 %) et en Nouvelle-Écosse (7,7 %) que dans l'ensemble du Canada (5,9 %) ou les autres provinces (chiffres non montrés dans le tableau 2). Ce phénomène se manifeste dans toutes les sous-catégories professionnelles, notamment chez les infirmiers et infirmières autorisés et les médecins.

Malgré ces constats, il n'est pas déraisonnable de penser que le Nouveau-Brunswick utilise davantage de personnel de soutien dans le secteur de la santé que les autres provinces et qu'il paie ce personnel proportionnellement moins. Le ratio du revenu d'emploi pour les infirmiers autorisés relativement à celui du Canada est de 97, très proche de la moyenne canadienne (voir catégorie 3012 dans le tableau B.1), et supérieur à celui de la Nouvelle-Écosse (94) ou du Québec (86). De même, les médecins spécialisés et omnipraticiens ne sont pas sous-rémunérés relativement à ceux des autres provinces.

Dans les trois professions d'éducation de la petite enfance, le revenu d'emploi des Éducateurs et aide-éducateurs de la petite enfance (4214) et des Gardiens d'enfants en milieu familial (4411) sont aussi très faibles avec des ratios de 84 et 82 par rapport à la moyenne canadienne. Celui des enseignantes et enseignants de niveau primaire et préscolaire (4032) se compare bien à ceux du Canada et des autres provinces avec un ratio de 93 %. Les informations présentées dans la section 3.1.1, confirment que les salaires pour les éducatrices de la petite enfance en installation (par opposition aux éducatrices en milieu familial) sont parmi les plus faibles du Canada.

3.3 La scolarité et les revenus d'emploi

3.3.1 Les niveaux de scolarité

L'évaluation des différentes catégories d'emplois dans un exercice d'équité salariale tient compte de quatre facteurs principaux : les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail. Ces facteurs sont généralement sous-divisés entre 10 et 17 sous-facteurs, et la scolarité est probablement le plus important, comptant souvent pour 20% ou plus du total des points. De plus, la scolarité exigée est fréquemment fortement corrélée avec d'autres facteurs, tels le niveau de responsabilités et l'effort intellectuel. C'est aussi le facteur qui est le plus facile à définir et à mesurer au niveau statistique.

Quels sont les niveaux de scolarité des personnes qui occupent les catégories professionnelles qui nous intéressent et que peut-on dire à l'égard des exigences pour ces emplois ?

Le tableau E.1 présente les niveaux de scolarité selon la province, d'abord pour tous les hommes et toutes les femmes. Il les présente aussi pour les 5 professions de services de proximité traitées dans le tableau D.3 pour les femmes et pour les hommes des catégories professionnelles 0423 Directeurs des services sociaux, communautaires et correctionnels, 6733 Concierges et surintendants d'immeuble et 6315 Surveillants des services de nettoyage, soit des catégories qui s'assimilent aux deux comparateurs masculins utilisés dans les exercices d'équité salariale.

L'ensemble des travailleuses et travailleurs

Chez les femmes canadiennes, 7,3 % n'ont aucun certificat, grade ou diplôme comparativement à 11,0 % des hommes ; 22,8 % des femmes et 23,4 % des hommes ont un diplôme d'études secondaires (DES) ; 39,6 % des femmes et 39,8 % des hommes détiennent des diplômes postsecondaires inférieurs au baccalauréat.¹⁸ C'est au niveau du baccalauréat que l'on observe le plus grand écart entre les femmes (30,2 %) et les hommes (25,8 %).

En d'autres mots, en moyenne, les femmes sont mieux éduquées que les hommes et cela dans toutes les provinces. Le Manitoba a les niveaux de scolarité les plus faibles, suivi de la Nouvelle-Écosse et la Colombie-Britannique ; l'Ontario a les niveaux les plus élevés. Le Nouveau-Brunswick a des niveaux de scolarité un peu plus faibles que la moyenne canadienne, surtout avec un peu plus de personnes au niveau du DES et moins au niveau du baccalauréat. Au Québec, il y a une concentration au niveau des diplômes postsecondaires inférieurs au baccalauréat comparativement aux autres provinces, peut-être parce que le système scolaire au Québec est différent.

Deux catégories du secteur de la santé

Pour la catégorie professionnelle 3413 *Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires*, 67,0 % des femmes canadiennes ont un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat avec des pourcentages qui varient de 61,0 % en Alberta (lequel a, toutefois, le plus fort pourcentage de détentrices d'un baccalauréat) à des chiffres proches de 72,5 % en Nouvelle-Écosse, Ontario et Colombie-Britannique. Seul le Nouveau-Brunswick a un pourcentage beaucoup plus faible à 49,5 % avec 3,7 % détentrices d'un baccalauréat. Parallèlement il y a beaucoup plus de femmes qui n'ont aucun diplôme, soit 16,0 % comparativement à 8,3 % pour l'ensemble du Canada, ou qui n'ont que le DES : 30,8 % comparativement à la moyenne canadienne de 17,1 %.

Pour la catégorie 4412 *Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé*, on observe les mêmes tendances, même si les niveaux d'éducation sont plus faibles dans cette catégorie que dans la catégorie 3413. Comparativement aux autres provinces, les femmes du Nouveau-Brunswick sont davantage concentrées dans le groupe sans diplôme ou celui détenant un DES.

¹⁸ Au Québec, le DES requiert seulement 11 années de scolarité comparativement à 12 années dans la plupart des provinces et 13 années dans certaines provinces à certaines époques. Les diplômes postsecondaires inférieurs au baccalauréat sont plutôt hétérogènes : certains sont des diplômes d'études professionnelles de un ou deux ans après le DES, d'autres sont des diplômes d'études collégiales de 1, 2 ou 3 années et d'autres encore sont des certificats de niveau universitaire.

Trois catégories du secteur de l'enseignement

Chez les *Enseignants de niveau primaire et préscolaire (catégorie 4032)*, la presque totalité des femmes dans toutes les provinces, y compris le Nouveau-Brunswick, sont des détentrices d'un baccalauréat.

Chez les *Éducateurs et aide-éducateurs de la petite enfance (catégorie 4214)*, le diplôme type est plutôt un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat : 60,0 % des canadiennes avec des pourcentages qui varient de 46,0 % en Alberta à 63,6 % au Québec et un taux de 55,9 % au Nouveau-Brunswick. Un nombre significatif de femmes sont aussi détentrices d'un baccalauréat : 14,3 % pour l'ensemble du Canada et 14,4 % au Nouveau-Brunswick.

Le tableau C.1, discuté dans la section 3.1.1, détaille les exigences minimums de formation pour les directrices et les autres personnes travaillant avec les enfants dans les centres de garde à la petite enfance selon la province. Les exigences sont les plus faibles au Nouveau-Brunswick : seulement le quart du personnel, y compris la directrice, doit détenir un diplôme d'un an en éducation à la petite enfance (EPE). En Alberta, on a la même exigence pour les éducatrices, mais la directrice doit détenir un diplôme de 2 ans en EPE et toutes les travailleuses doivent suivre un cours d'au moins 45 heures. Dans les cinq autres provinces, entre la moitié et les deux-tiers du personnel doivent détenir un diplôme. Les diplômes reconnus peuvent être d'une durée d'un à trois ans après le secondaire.

Pour les responsables de garde en milieu familial dans les programmes certifiés, le Nouveau-Brunswick et l'Ontario ne spécifient aucune exigence. Dans les autres provinces, on exige entre 20 et 45 heures de formation (Friendly *et al.* 2013, p. 60, tableau non reproduit ici). Dans le tableau E.1, on peut constater qu'effectivement 69,0 % des *Gardiennes d'enfants en milieu familial (catégorie 4411)* au Nouveau-Brunswick n'ont aucun diplôme ou seulement un DES, comparativement à une moyenne canadienne de 39,5 %. Au Manitoba, aussi, les gardiennes en milieu familial ont des faibles niveaux de scolarité, alors que, dans les cinq autres provinces, environ 60 % ont des diplômes postsecondaires.

La scolarité des comparateurs masculins

Qu'en est-il des comparateurs masculins ? Dans la catégorie *6733 Concierges et les surintendants d'immeuble*, 23,6 % des hommes canadiens n'ont aucun diplôme et 33,8 % n'ont qu'un DES. Dans toutes les provinces, au moins la moitié des concierges sont à ces niveaux de scolarité. Ils sont, donc, beaucoup moins scolarisés que les Éducatrices de la petite enfance (4214) et même que les gardiennes en milieu familial (4411) ou les deux professions subalternes du secteur de la santé (3413 et 4412) dans toutes les provinces sauf le Nouveau-Brunswick où les niveaux de scolarité pour ces trois catégories professionnelles sont très faibles.

Comme nous l'avons expliqué dans la section 2.3.4, il est difficile d'identifier une catégorie « contremaitre, superviseur ou coordonnateur » appropriée pour les services de proximité parmi les catégories professionnelles utilisées par Statistique Canada. La catégorie *0423 Directeurs des services sociaux, communautaires et correctionnels* est celle qui se rapproche le plus de « gérants, chefs d'équipe, superviseurs ou coordonnateurs » dans ces services, mais la catégorie est plutôt hétérogène et comprend des directeurs dans certains services publics ou parapublics. Le ratio entre le revenu d'emploi des éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance et celui des directeurs des services sociaux, communautaires et correctionnels est plutôt faible, de l'ordre de 40% (voir tableau B.1), ce qui reflète surtout les salaires très faibles

des éducatrices de la petite enfance comparativement à ceux d'autres catégories professionnelles ayant le même niveau de scolarité et de responsabilités.

Dans l'ensemble du Canada, 86,1 % des personnes de la catégorie 0423 détiennent un diplôme de niveau postsecondaire avec 29,6 % détenant un diplôme inférieur au baccalauréat et 56,5 % un baccalauréat. Au Nouveau-Brunswick, 91,3 % des directeurs ont un diplôme postsecondaire dont 73,9 % un baccalauréat, mais ces chiffres sont sujets à caution en raison d'un petit échantillon.

Pour le secteur de la santé, la catégorie 3011 *Coordonnateurs et superviseurs des soins infirmiers* seraient appropriés comme « coordonnateurs » pour les deux groupes étudiés ici (3413 et 4412). La presque totalité des personnes de la catégorie 3011 ont des diplômes de niveau postsecondaire (chiffres pas montrés).

Pour les fins de l'exercice, nous avons aussi retenu les hommes de la catégorie 6315 *Surveillants des services de nettoyage* puisque le ratio des salaires entre les concierges et ce groupe est de 72 % au Canada et de 55 % au Nouveau-Brunswick. Ce choix a toutefois l'inconvénient que les tailles des échantillons au Nouveau-Brunswick (175 personnes), en Nouvelle-Écosse (100 personnes) et au Manitoba (165 personnes) sont tellement petites que les chiffres sur la scolarité démontrent des incohérences et nous ne les avons pas présentés.¹⁹ Pour l'ensemble du Canada, 17,3 % des hommes n'ont aucun diplôme, 29,4 % ont un DES, 45,8 % ont un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat et 7,5 % détiennent un baccalauréat. Ils sont, donc, moins instruits que les éducateurs et aides-éducateur de la petite enfance dans toutes les provinces. Ils sont aussi moins instruits que les deux groupes subalternes du secteur de la santé et les gardiennes d'enfants en milieu familial sauf au Nouveau-Brunswick.²⁰

3.3.2 Les revenus selon le niveau de scolarité

L'ensemble des travailleuses et travailleurs

Le tableau E.2 présente le revenu annuel d'emploi selon le sexe, la province et le niveau de scolarité en 2010 pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs ainsi que les ratios femmes/hommes. La deuxième partie du tableau présente les rapports entre les provinces et la moyenne canadienne.

Dans toutes les provinces, les revenus augmentent avec le niveau du diplôme et c'est l'obtention du baccalauréat qui donne l'augmentation la plus importante, à la fois pour les femmes et les hommes. Toutefois, le ratio entre le revenu des femmes et celui des hommes ne varie pas beaucoup selon le niveau de scolarité. Même, dans toutes les provinces sauf le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, le ratio F/H est plus faible pour les personnes détentrices d'un baccalauréat que pour celles qui ont seulement un DES ou un diplôme postsecondaire inférieur à un baccalauréat, peut-être parce que les femmes diplômées sont plus jeunes en moyenne que les hommes.

¹⁹ Les chiffres sur le nombre de personnes représentent les estimations de Statistique Canada basées sur un nombre réel de personnes beaucoup plus petit et ajusté selon le taux de réponse et les critères d'échantillonnage. Par exemple, une estimation de 100 personnes peut représenter seulement 20 personnes réelles et le risque d'erreur est très élevé lorsqu'on répartit ces 20 personnes entre les 4 niveaux de scolarité.

²⁰ Ici nous avons comparé les travailleuses des services de proximité du Nouveau-Brunswick aux surveillants des services de nettoyage pour l'ensemble du Canada, parce qu'il y a tellement peu de personnes dans cette dernière catégorie au Nouveau-Brunswick que Statistique Canada n'a pas publié les données.

Lorsqu'on compare la position relative des provinces dans la deuxième partie du tableau E.2, on constate qu'il n'y a pas beaucoup de variation d'un niveau de scolarité à l'autre à deux exceptions près. D'abord, chez les Néobrunswickois sans diplôme, le revenu est presque le même que la moyenne canadienne (ratio de 96%), alors que pour les autres niveaux de scolarité, les ratios tournent autour de 84%. Deuxièmement, dans le cas des femmes détenant un baccalauréat, les revenus d'emploi varient moins d'une province à l'autre que dans le cas des autres niveaux de scolarité : les ratios vont de 90% en Nouvelle-Écosse à 110% en Alberta avec un ratio de 93% au Nouveau-Brunswick. Pour l'ensemble des femmes, ces ratios vont de 85% à 111% et pour l'ensemble des hommes, ils vont de 84% à 122%. Ceci signifie que, relativement aux bachelières des autres provinces, celles du Nouveau-Brunswick sont moins mal rémunérées que les femmes aux niveaux inférieurs de scolarité.

Les professions de proximité

Le tableau E.3 présente les revenus selon le niveau de scolarité et la province pour les cinq catégories professionnelles des services de proximité qui nous intéressent et les quatre comparateurs masculins identifiés.

Pour les personnes sans diplôme, on constate que les revenus au Nouveau-Brunswick sont plus faibles que ceux des autres provinces pour les *deux catégories de la santé (3413 et 4412)*. C'est aussi vrai pour les détentrices d'un DES. Les *Aides familiales (4412)* qui ont un diplôme postsecondaire, baccalauréat ou inférieur, ont aussi des revenus très faibles. Les *Aides infirmières et préposées aux bénéficiaires (3413)* détentrices d'un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat ont des revenus (29 724 \$) comparables à ceux du Québec (29 936 \$) ou de la Nouvelle-Écosse (32 268 \$). Celles qui détiennent un baccalauréat gagnent 42 327 \$, plus que la moyenne canadienne (41 440 \$) pour cette catégorie professionnelle mais seulement les deux-tiers de ce que gagnent les autres Néobrunswickoises ayant un baccalauréat (61 736 \$).

Les *Enseignantes des niveaux primaire et préscolaire (4032)* du Nouveau-Brunswick qui détiennent un diplôme post secondaire inférieur au baccalauréat ont des revenus comparables à ceux des autres provinces.²¹ Les enseignantes détentrices d'un baccalauréat gagnent 59 818 \$ en moyenne, soit 92 % de la moyenne canadienne, et davantage que les Québécoises (54 562 \$) ou les Néo-écossaises (58 587 \$). Ce groupe n'est, donc, pas sous-rémunéré.

Les *Éducatrices et aides éducatrices de la petite enfance (4214)* du Nouveau-Brunswick gagnent autour de 20 000 \$ si elles ont un diplôme inférieur au baccalauréat ou pas de diplôme. Leur revenu est comparable à ceux des éducatrices des autres provinces qui n'ont pas de diplôme postsecondaire mais inférieur à celui des éducatrices qui détiennent un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat sauf en Nouvelle-Écosse. La moyenne canadienne est de 27 040 \$ comparativement à 21 354 \$ au Nouveau-Brunswick. Constatons aussi que, dans toutes les provinces, les revenus des éducatrices à ce niveau de diplomation sont inférieurs aux moyennes pour les autres femmes qui ont des diplômes postsecondaires inférieurs au baccalauréat. Pour les détentrices d'un baccalauréat, le revenu des éducatrices

²¹ Le tableau E.1 a indiqué que la norme dans cette profession est le baccalauréat. Donc, les chiffres pour les enseignantes qui n'ont qu'un DES ou moins sont peu fiables en raison d'un petit échantillon et même les chiffres pour les enseignantes détentrices d'un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat montrent beaucoup de variabilité.

(29 440 \$) est très inférieur aux 61 736 \$ que gagnent en moyenne l'ensemble des bachelières néobrunswickoises (tableau E.3), ce qui est aussi vrai dans toutes les provinces. En d'autres mots, la présence d'un diplôme postsecondaire n'assure un revenu proportionnel pour les éducatrices à la petite enfance nulle part au Canada.²²

Quant aux *Gardiennes d'enfants en milieu familial (4411)*, leurs revenus sont excessivement faibles partout et à tous les niveaux de scolarité, souvent en bas de 20 000 \$ par année, même avec un diplôme postsecondaire.

Les comparateurs masculins

Les *Concierges (6733)* du Nouveau-Brunswick sans diplôme gagnent en moyenne 30 303 \$, un revenu comparable à celui des concierges de la Nouvelle-Écosse, du Québec ou du Manitoba mais inférieur à la moyenne canadienne de 34 984 \$. Constatons que ce chiffre est supérieur aux revenus des femmes travaillant dans les quatre catégories de services de proximité, à tous les niveaux de scolarité sauf les aides-infirmières avec baccalauréat. Les concierges néobrunswickois qui ont un DES ou un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat gagnent 37 016 \$ et 35 910 \$ respectivement. Le fait que les éducatrices en garderie, les préposées au bénéficiaires et les aides de maintien à domicile, même celles qui ont fait des études postsecondaires, ne gagnent même pas autant qu'un concierge qui n'a aucun diplôme signifie qu'il y a un problème !

Évidemment, les *Directeurs des services sociaux et communautaires (0423)*, le *Personnel professionnel des soins infirmiers (301)* et les *Surveillants des services de nettoyage (6315)* gagnent beaucoup plus cher que les concierges. Parmi ces trois professions, les Surveillants des services de nettoyage ont les revenus les plus faibles. Les revenus au Nouveau-Brunswick pour ces catégories se comparent favorablement à ceux de la Nouvelle-Écosse, le Québec et le Manitoba, même s'ils peuvent être plus faibles que ceux de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique.

3.4 Le coût de la vie dans les sept provinces

Statistique Canada ne publie pas de données comparatives sur le coût de la vie dans les différentes provinces. Toutefois, la Mesure du panier de consommation, utilisée pour mesurer le taux de faible revenu, est un indicateur du coût des besoins de base pour une famille de quatre personnes. Ces données nous aideraient à comprendre si le fait que les salaires sont plus faibles au Nouveau-Brunswick est compensé par un coût de la vie moindre.

Le tableau 4 indique que ce n'est pas le cas. Par exemple, selon le tableau D.1, le revenu d'emploi annuel au Québec est à peu près au même niveau que celui du Nouveau-Brunswick, mais le panier de consommation de base au Québec ne coûte que 93% celui du Nouveau-Brunswick. De même, le revenu d'emploi moyen des femmes en Ontario est supérieur à celui du Nouveau-Brunswick de 26% (52 371\$ versus 41 532\$) mais le coût du panier de consommation est supérieur de seulement 6%. Toutefois, la Nouvelle-Écosse et le Manitoba ont des revenus d'emploi et des coûts du panier de base similaires à ceux du Nouveau-Brunswick.

²² Les éducatrices diplômées qui accèdent aux postes de directrices sont classées plutôt dans la catégorie 0423.

Tableau 4 : Seuils de la Mesure du panier de consommation comme indicateur du faible revenu pour une famille de 4 personnes, sept provinces, 2011

Province	MPC	Ratio par rapport au Nouveau-Brunswick
Nouveau-Brunswick	34 872 \$	100
Nouvelle-Écosse	36 085 \$	103
Québec	32 520 \$	93
Ontario	37 054 \$	106
Manitoba	33 541 \$	96
Alberta	36 430 \$	104
Colombie-Britannique	37 239 \$	107
CANADA	n.d.	

Source : Statistique Canada, CANSIM, Tableau 202-0804

Note méthodologique : « La Mesure du panier de consommation (MPC) tente de mesurer le niveau de vie qui se situe entre le niveau de subsistance et l'inclusion sociale tout en tenant compte des variations du coût de la vie entre les régions. La MPC représente le coût d'un panier qui comprend : un régime alimentaire nutritif, des vêtements et des chaussures, un loyer, le transport et d'autres biens et services nécessaires (comme des articles de soins personnels et des articles ménagers). Le coût du panier est comparé au revenu disponible pour chaque famille afin de déterminer les taux de faible revenu. » - cité du tableau CANSIM 202-0804

Pour chaque province, Statistique Canada publie cette mesure pour les régions rurales, les Agglomérations de recensement (AR) de moins de 30 000 personnes, les AR comptant entre 30 000 et 99 999 personnes et chacune des Régions métropolitaines de recensement (RMR) comptant entre 100 000 et 499 999 personnes ou 500 000 personnes et plus. Nous avons fait une estimation pour chaque province en pondérant le seuil des différentes AR ou RMR par un indicateur approximatif de leur population relative. Dans plusieurs provinces, notamment le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, le coût de la vie semble être plus élevé dans les régions rurales et les petites villes que dans les villes de taille moyenne. Toutefois, au Québec, en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique, le seuil de faible revenu est plus élevé dans les grandes villes.

3.5 Les points de repère, que disent-ils en résumé ?

Les données présentées dans cette section confirment que les revenus d'emploi sont généralement plus faibles au Nouveau-Brunswick qu'en Ontario, Alberta et Colombie-Britannique mais à peu près au même niveau qu'en Nouvelle-Écosse, Québec et Manitoba. Elles indiquent, toutefois, que les femmes qui travaillent dans les services de proximité, notamment dans les emplois subalternes du secteur de la santé et dans les services de soutien à domicile ou comme éducatrices de la petite enfance et gardiens d'enfants en milieu familial gagnent aussi moins cher que les femmes travaillant dans les mêmes professions au Québec et au Manitoba en plus des trois provinces plus riches.

Ce qui frappe le plus, toutefois, est le fait que dans ces professions des services de proximité qui exigent généralement un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat, les femmes gagnent beaucoup moins cher que dans les autres professions exigeant le même niveau de scolarité et cela partout au Canada, mais davantage au Nouveau-Brunswick.

Les revenus d'emploi plus faibles au Nouveau-Brunswick qu'ailleurs ne semblent pas être compensés par un coût de la vie moindre.

4. D'AUTRES DIMENSIONS DE LA RÉMUNÉRATION LIÉES À L'ÉQUITÉ SALARIALE

4.1 Les échelles salariales versus un salaire unique

Les documents sur les exercices d'équité salariale au Nouveau-Brunswick ne font pas mention d'échelles salariales, alors qu'au Québec, cette pratique est répandue. Dans un exercice d'équité salariale, c'est le salaire le plus élevé qui représente le salaire équitable. Une échelle vise surtout à reconnaître le fait que les gens deviennent plus performants à mesure qu'ils acquièrent de l'expérience et améliorent leurs connaissances du travail et du fonctionnement de l'organisme qui les emploie. En général, les gens progressent dans l'échelle chaque année, à mesure qu'ils acquièrent de l'expérience et de l'ancienneté. Dans certains cas, on peut reconnaître des années de formation additionnelles comme l'équivalent d'années d'expérience comme c'est le cas pour les éducatrices dans les CPE du Québec. Certains employeurs reconnaissent l'expérience acquise ailleurs avant l'embauche ; d'autres ne reconnaissent que l'expérience acquise dans l'organisme lui-même.

Voici un bref résumé des pour et les contre des échelles salariales.

Les contre

Beaucoup de petits organismes communautaires, surtout ceux qui opèrent comme collectifs ou coopératives, préfèrent une politique salariale égalitaire, voulant ainsi éviter la hiérarchisation et cherchant à promouvoir la participation de tout le monde dans les prises de décisions.

Certains donnent le même salaire à toutes les catégories d'emploi ou utilisent une échelle unique pour tous les postes. Toutefois, l'idée même d'un exercice d'équité salariale vise à différencier les salaires en fonction des qualifications, responsabilités, efforts et conditions de travail.

On doit aussi noter que pour beaucoup d'occupations masculines, notamment dans les métiers de la construction (plomberie, électricité, maçonnerie, par exemple) ou d'autres emplois de col bleu comme ceux du préposé à l'entretien, préposé à la reprographie, messenger, il y a un salaire unique. Dans les métiers, ce salaire unique est respecté chez différents employeurs parce que les travailleurs changent fréquemment d'employeur et la qualification est régie par un système de cartes de compétence. Toutefois, même dans une grande institution comme une université ou un hôpital, l'utilisation d'un salaire unique ou une échelle avec seulement 2 ou 3 échelons pour les emplois peu qualifiés, généralement masculins, implique que la personne atteint le « salaire équitable » après 1, 2 ou 3 années dans l'institution. Par contre, les femmes dans les emplois de bureau dont les salaires ont été jugés comparables après un exercice d'équité salariale peuvent prendre 5, 8 ou 10 années avant d'atteindre le même salaire.

Les pour

Beaucoup de petites entreprises n'ont pas de politique salariale articulée. Souvent, elles fixent un salaire de façon *ad hoc* lorsqu'elles engagent une nouvelle personne, en fonction de la situation financière du moment, de l'humeur de la personne qui engage, ou de la personnalité du nouvel employé. Ce genre de pratique est complètement arbitraire et contribue à maintenir les préjugés quant à la valeur du travail des femmes (ou des personnes appartenant à une minorité visible ou handicapées). C'est d'autant plus vrai que les hommes sont généralement portés à négocier plus agressivement et peuvent aussi invoquer le fait que le salaire dans leur emploi antérieur était plus élevé.

Une autre pratique répandue est d'accorder des indexations de salaire de façon sporadique et seulement aux personnes déjà en place. En conséquence, le salaire d'entrée se détériore en termes de pouvoir d'achat. De plus, deux personnes qui sont dans l'organisme depuis cinq ans, par exemple, auraient des salaires différents selon l'année où elles sont entrées et les aléas de l'indexation.

Le but de l'échelle salariale est de reconnaître que la personne qui travaille dans le même poste depuis 5 ans, par exemple, est plus productive et maîtrise mieux toutes les dimensions de l'emploi qu'une personne qui vient d'être embauchée. Les échelles représentent aussi un instrument puissant de rétention du personnel puisque les gens savent qu'à chaque année leurs conditions salariales vont s'améliorer (en plus de l'indexation discutée plus loin). S'ils changent d'emploi, ils seront peut-être obligés d'accepter un salaire d'entrée plus faible.

Surtout, l'établissement d'une échelle salariale représente une codification de la politique salariale qui vise à traiter tous les employés de la même façon et éviter des décisions arbitraires basées sur le sexe ou même l'obtention de faveurs spécifiques de la part de l'employeur ou du superviseur.

Combien d'échelons

Il n'y a pas de règle fixe quant au nombre d'échelons. Toutefois, on observe que plus le poste est qualifié, plus il y a d'échelons, ce qui veut dire que les gens qui ont des diplômes postsecondaires ou universitaires ont une progression de carrière beaucoup plus soutenue que les gens moins scolarisés dont les salaires tendent à plafonner plus rapidement.

Au Québec, pour les emplois exigeant un diplôme collégial technique (14 années de scolarité), dans l'ensemble de la fonction publique, il y a généralement entre 10 et 12 échelons. Dans les CPE, le tableau C.4 montre que pour les éducatrices diplômées, il y a 10 échelons. Donc, dans les services de proximité au Nouveau-Brunswick, pour les catégories d'emploi du personnel d'encadrement, du personnel de soutien à domicile, des intervenantes en maison de transition et les fournisseuses de soins directs dans les résidences communautaires, des échelles avec 8 à 10 échelons seraient raisonnables.

Avec quels écarts ?

Les écarts peuvent s'exprimer en cents par heure ou en pourcentages. Il est probablement plus facile de faire les calculs en cents par heure. On soustrait le salaire d'entrée du salaire équitable (le dernier échelon) et on divise le résultat par le nombre d'échelons moins 1.

Alternativement, on peut décider du montant de l'écart et calculer le salaire d'entrée en conséquence. Par exemple, si le salaire équitable est de 19,97 \$ et on veut une échelle avec 8 échelons et des écarts de 50¢ l'heure, le salaire d'entrée serait de 16,47 \$, soit 19,97 \$ moins $50 \text{ ¢} \times (8-1) = 3,50 \text{ \$}$, tel qu'illustré dans le tableau ci-dessous.²³ :

Échelon	Salaire
8	19,97 \$
7	19,47 \$
6	18,97 \$
5	18,47 \$
4	17,97 \$
3	17,47 \$
2	16,97 \$
1	16,47 \$

Lorsqu'on indexe les salaires chaque année (voir section 4.3), l'écart de 50 ¢ sera également indexé. Il augmentera avec les années, mais il y aura toujours un écart constant entre les échelons.

4.2 Les avantages sociaux

Les avantages sociaux font partie de la rémunération. La Loi sur l'équité salariale du Québec (articles 65 et 66) spécifie qu'il faut en tenir compte dans un exercice d'équité salariale. En d'autres mots, si certains employés – ou les comparateurs masculins - ont accès à des avantages qui ne sont pas offerts aux autres employés, il faut ou bien offrir les mêmes avantages à tous et à toutes, ou bien offrir une compensation monétaire en conséquence.

Parmi les avantages, on compte :

- avantages liés à la rémunération tels les taux de temps supplémentaire, les primes de soir, de nuit ou pour des tâches additionnelles, par exemple ; cela ne veut pas dire que les personnes qui travaillent le jour doivent être payées la prime de soir, mais plutôt que toutes les personnes qui travaillent le soir doivent avoir accès aux mêmes primes.
- les assurances, notamment pour les médicaments et les soins de santé complémentaires, pour les salaires en cas de maladie ou invalidité de courte ou de longue durée et l'assurance vie.
- un régime de retraite, notamment la contribution de l'employeur à un tel régime ou à un Régime enregistré d'épargne retraite (REER) individuel ou collectif.
- les vacances, jours fériés, congés familiaux ou de maladie.
- divers avantages tels un stationnement gratuit, des allocations pour les repas, les uniformes, une voiture ou une allocation pour le transport.

²³ Si on choisit de fixer les écarts en pourcentage, de 3% par exemple, il faut multiplier chaque échelon par 97% pour trouver l'échelon inférieur. Ainsi, dans l'exemple donné, le 7^e échelon serait de 97 % de 19,97 \$ ou 19,37 \$, le 6^e de 18,79 \$, etc. jusqu'au premier qui serait de 16,14 \$.

La Loi de 2009 sur l'équité salariale dans le secteur public du Nouveau-Brunswick (article 1 sur les définitions) semble limiter l'exercice à la rémunération définie comme le « salaire et traitement du temps régulier. (*pay*) ». Est-ce une lacune de la loi?

4.3 L'indexation des salaires et l'année de référence pour les comparateurs masculins

L'indexation au coût de la vie vise à maintenir le pouvoir d'achat des salaires d'une année à l'autre. Une fois les salaires équitables établis, la non-indexation implique la perte de l'équité. Voilà pourquoi il est important que les salaires utilisés pour les comparateurs masculins soient ceux de l'année où les nouveaux salaires des femmes seront payés. Alternativement, les salaires équitables calculés, par exemple, pour 2011 doivent être indexés chaque année par la suite, en sus des ajustements versés.

À cette fin, il y a plusieurs indices de prix. Il est recommandé d'utiliser l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour l'ensemble des éléments puisque les personnes salariées consomment l'ensemble des éléments et l'objectif est de maintenir leur pouvoir d'achat.

La seule ville du Nouveau-Brunswick pour laquelle Statistique Canada publie un indice de prix est Saint-John (CANSIM tableau 326-0015), mais on peut utiliser l'IPC pour l'ensemble du Canada (tableau 326-0022), puisqu'on cherche seulement à identifier l'augmentation des prix d'une année à l'autre et non pas à comparer les prix entre différents endroits au Canada. Statistique Canada (www.statcan.gc.ca) publie aussi les informations sur l'inflation régulièrement dans le *Quotidien*.

Puisqu'on indexe une fois par année, on veut mesurer l'inflation sur une année complète. Par exemple, si les salaires sont indexés le 1^{er} janvier 2014, on pourrait utiliser l'augmentation des prix de septembre 2012 à septembre 2013, puisqu'on ne connaîtrait pas l'augmentation de janvier à janvier avant plusieurs mois. Si l'indexation a lieu un peu plus tard dans l'année, en avril, par exemple, on pourrait utiliser l'augmentation des prix pour l'ensemble de l'année entre 2012 et 2013, mais on ne le connaîtrait pas en janvier. L'important est de toujours utiliser le même IPC et de mesurer l'augmentation du prix du même mois (ou année) chaque année.

Il est aussi possible d'indexer les salaires afin de tenir compte de l'enrichissement général en plus de l'inflation, surtout si l'entreprise n'utilise pas des échelles salariales permettant au personnel d'améliorer leur salaire au-delà de l'inflation d'une année à l'autre. Une façon simple d'identifier la hausse généralisée des salaires au Nouveau-Brunswick est de faire appel au tableau CANSIM 282-0074 de Statistique Canada.

4.4 La période d'ajustement des salaires vers le niveau équitable

Idéalement, l'employeur commencera à payer les salaires équitables immédiatement. Les femmes ont été sous-rémunérées depuis toujours. Il n'est pas souhaitable de prolonger cette injustice.

Néanmoins, le Règlement du Nouveau-Brunswick 2010-54, rattaché à la Loi de 2009 sur l'équité salariale (article 5), prévoit que dans le secteur public, un maximum de « 1% de la feuille de paie de l'employeur pour les douze derniers mois » peut être versé chaque année. Normalement, tous les redressements doivent être versés pendant les quatre années qui suivent la fin de l'exercice de 2011 – donc dans un maximum de cinq versements - mais si l'ensemble des redressements n'a pas été versé à l'expiration de ce délai, l'employeur peut

demander une extension d'un maximum de deux ans.²⁴ Dans le cas des exercices d'équité salariale dans les services de proximité, le gouvernement a prévu la même période de rajustement lorsqu'il y a des redressements à faire.

Le principal motif pour accorder des délais pour le versement est celui de difficultés financières de l'entreprise. Soulignons que si l'entreprise utilise des échelles salariales, ce ne sont pas toutes les employées qui se retrouveront au dernier échelon de l'échelle dès la première année. Donc, il faudrait du temps pour atteindre le salaire équitable et le coût pour l'employeur est moindre que si tout le monde était placé en haut de l'échelle immédiatement.

4.5 Le maintien de l'équité salariale

La Loi de 2009 sur l'équité salariale du Nouveau-Brunswick (articles 24 à 27) oblige l'employeur à maintenir l'équité salariale en faisant un « examen non discriminatoire de ses pratiques d'équité salariale conformément aux règlements » et à faire « les redressements nécessaires pour assurer le maintien de l'équité salariale ». À cette fin, il doit faire rapport au Bureau de l'équité salariale dans les trente jours après avoir terminé l'examen.

Le Règlement (article 7) spécifie que le « premier examen des pratiques d'équité salariale » doit se faire « au plus tard à la date d'expiration du régime de rémunération ou du barème de traitement qui est en vigueur après le dernier redressement de rémunération. » Les examens subséquents doivent se faire « à la date de l'expiration du régime de rémunération ou du barème de traitement » mais au moins à tous les cinq ans.

De plus, l'employeur doit procéder à un examen de ses pratiques « chaque fois a) qu'une classification est éliminée ; b) qu'une classification d'emplois existante est modifiée ; c) qu'une restructuration organisationnelle a une incidence sur les salaires ou sur les échelles salariales ; d) que se produit une modification organisationnelle d'envergure. »

Le règlement spécifie également que l'examen des pratiques d'équité salariale implique une révision des classifications à prédominance féminine et à prédominance masculine, du système d'évaluation et de la valeur des classifications à prédominance féminine et masculine. Il vise à déterminer si de nouvelles iniquités se sont manifestées.

Comme au Québec, l'employeur peut procéder tout seul à cet examen mais il doit informer « les employés concernés ».

Il reste à voir si le Bureau des questions féminines va appliquer le même principe de maintien d'équité salariale aux secteurs des services de proximité. Il faudrait aussi prévoir un mécanisme d'appel dans le cas où les salariées sont d'avis que l'évaluation du maintien n'est pas exempte de biais sexistes et n'identifie pas correctement les iniquités que se seraient développées.

5. QUELQUES MOTS DE CONCLUSION

Le but des lois sur l'équité salariale est d'éliminer les écarts salariaux entre les catégories d'emploi à prédominance féminine et celles à prédominance masculine de valeur comparable. Il est très louable que le gouvernement du Nouveau-Brunswick ait accepté d'effectuer des

²⁴ Le Québec a une règle similaire mais il spécifie que les versements doivent être égaux (en pourcentage ou en montants) afin d'éviter que l'employeur attende jusqu'à la fin des quatre années pour verser la partie la plus importante du redressement.

exercices d'équité salariale dans les services de garde, les services de soutien à domicile, les maisons de transition et les résidences communautaires. Encore faut-il que ces exercices soient faits de bonne foi en utilisant des salaires et des descriptions d'emploi qui reflètent la réalité du marché du travail au Nouveau-Brunswick.

Notre examen de ces exercices dans la section 2 laisse croire que cela n'a pas été le cas. Le salaire du préposé à l'entretien utilisé est loin en-dessous de celui établi à partir des statistiques fournies par Statistique Canada pour le Nouveau-Brunswick. C'est également le cas pour le salaire attribué au contremaître ainsi que le ratio entre ces deux salaires. Aussi, les descriptions de l'emploi du contremaître exagèrent les fonctions qu'il devrait remplir dans ces services, de façon à lui attribuer un pointage disproportionnel par rapport au personnel qui éduque les enfants ou prend soin de personnes vulnérables dans les services de proximité. Puisqu'un contremaître ou un chef d'équipe exercerait des fonctions similaires ou inférieures à celles effectivement exercées par des administratrices dans les services de garde ou les superviseuses dans les résidences communautaires, le pointage et le salaire qui lui sont assignés devraient être du même niveau ou inférieur.

Notre examen des salaires comparatifs entre les provinces, entre les professions et selon le niveau de scolarité dans la section 3 indique que les salaires dans les quatre professions de proximité examinées sont plutôt faibles partout au Canada et davantage au Nouveau-Brunswick.

Nous arrivons à la conclusion que les exercices d'équité salariale dans les quatre services de proximité ont été délibérément faussés afin d'en réduire le coût pour le gouvernement. D'après nos calculs, les salaires équitables pour le personnel exécutant de ces services, auquel on exige généralement une formation de six mois à deux ans après le secondaire, devrait tourner autour de 20\$ l'heure en 2012. Il s'agit notamment du personnel d'encadrement dans les services de garde, du personnel des services de soutien à domicile, des intervenantes dans les maisons de transition et des fournisseuses de soins directs dans les résidences communautaires. Les salaires des personnes qui exercent des rôles d'administration ou de supervision, notamment dans les services de garde et les résidences communautaires devraient être de l'ordre de 24\$. Les salaires des autres catégories d'emplois devraient être en proportion de l'évaluation qui a été faite. Les résultats de ces estimations se retrouvent dans le tableau 3 à la page 21.

Nous nous permettons de faire deux autres remarques.

D'après les données de l'Enquête nationale auprès des ménages, la scolarité des Néobrunswickoises qui travaillent comme aides-infirmières, aides-soignantes, préposées aux bénéficiaires, aides de maintien à domicile et dans des professions assimilées est très faible. D'après la description de l'emploi dans l'exercice d'équité salariale pour les services de soutien à domicile, ce travail « exige un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent suivi d'une formation dans le programme de Service de soutien en soins prolongés ou un programme équivalent approuvé par le ministère du Développement social et au moins trois mois d'expérience connexe » (Nouveau-Brunswick, 2012b, p. 56). D'après la cote attribuée, ce programme de formation est d'une durée de moins d'un an. Les données de l'ENM suggèrent que bon nombre d'aides de maintien à domicile n'ont même pas ce niveau de scolarité. Pourtant, les fonctions qu'on leur attribue sont variées et comprennent des gestes déléguées par des infirmières comme le changement de pansements, la collecte d'échantillons, l'administration de médicaments, les tests de glycémie, etc. Le bien-être de la clientèle en perte d'autonomie ou ayant des limitations fonctionnelles dépendent de la capacité de ce personnel

d'effectuer les tâches assignées. Il serait, donc, souhaitable d'améliorer la formation requise et de s'assurer que tout le personnel engagé ait reçu cette formation. Une amélioration des salaires aurait, sans doute, pour effet d'inciter davantage de personnes d'entrer dans cette profession et d'acquérir la formation nécessaire.

Deuxièmement, dans cette analyse, nous avons touché à la fonction des responsables de garde en milieu familial qui gagnent aussi des salaires excessivement faibles, mais qui ont, autant que les éducatrices en garderie, un rôle important pour l'éducation et le développement de jeunes enfants. En général, on considère ces personnes comme des travailleuses autonomes, mais dans la mesure où les services rendus sont accrédités, et souvent subventionnés, par un gouvernement, ne serait-ce par le biais d'une aide financière ou un avantage fiscal, leurs qualifications et leur programme éducatif devraient être assujettis à des normes publiques. Dans ce cas, les gouvernements devraient aussi assurer qu'elles gagnent des salaires conséquents avec les qualifications et responsabilités exigées.

Au Québec, après que les responsables de la garde en milieu familial subventionnée ont essayé de se syndiquer, le gouvernement leur a accordé un statut particulier de travailleuse autonome, avec le droit de négocier collectivement les subventions et les conditions de travail. La subvention accordée comprend la part de l'employeur pour la participation aux divers programmes d'assurance sociale comme le Régime de rentes du Québec, le Régime québécois d'assurance parentale, l'Assurance pour les accidents de travail et les maladies professionnelles et la Régie de l'assurance maladie du Québec (Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial, article 32). Des modifications à d'autres lois ou règlements ont permis aux responsables de garde en milieu familial de participer à ces régimes.

Le présent document n'a pas traité de la question de l'équité salariale pour ce groupe de travailleuses, mais nous invitons le gouvernement du Nouveau-Brunswick à se pencher sur leur statut et leurs conditions de travail.

RÉFÉRENCES

Aigner, D. et G. Cain. 1972. « Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 30, January, pp. 175-189.

Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCE). 2006. *Guide administratif du CPE en matière d'équité salariale, Guide du participant*.

Becker, Gary S. 1971. *The Economics of Discrimination*, 2^e éd. Chicago (É.U.) : The University of Chicago Press.

Blau-Weisskoff, Francine. 1972. « Women's Place in the Labor Market », *American Economic Review*, Vol. 62, May, pp. 161-166.

Block, Walter E. et Michael A. Walker, (eds.). 1982. *Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity*, Vancouver: The Fraser Institute.

Boyd, M. et E. Humphreys, 1979. « Labour Markets and Sex Differences in Canadian Incomes », Economic Council of Canada, Discussion Paper No. 143.

Commission de l'équité salariale, Québec. 2013. « Info équité, L'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine », <www.ces.gouv.qc.ca>

Denton, Margaret A. et Alfred A. Hunter. 1984. *Les secteurs économiques et la discrimination fondée sur le sexe au Canada : critique et vérification des théories de Block et Walker. de nouvelles preuves*. Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Ottawa. Série A : L'égalité en milieu de travail, No. 6.

Doeringer, Peter et Michael Piore. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.: Heath.

Drolet, Marie. 2001. *L'écart salarial : Nouvelle évidence concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada*. Document de recherche n° 157. Direction des études analytiques. Ottawa (Ont.) : Statistique Canada.

Drolet, Marie. 2010. « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué? », Statistique Canada, *L'emploi et le revenu en perspective*, printemps 2011, N° 75-001-XPB au catalogue, p. 3-14.

Famille Québec. 2013. *Guide concernant la classification et la rémunération du personnel salarié, Centres de la petite enfance, garderies subventionnées et bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial*, révisé en mars 2013. site : www.mfa.gouv.qc.ca.

Finnie, Ross et Ted Wannell. 2004. *L'évolution de l'écart des gains entre les sexes chez les diplômés des universités canadiennes*, Statistique Canada, Ministère de l'Industrie, Canada. N° 11F0019MIF au catalogue - N° 235.

Friendly, Martha, Shani Halfon, Jane Beach and Barry Forer. 2013. *Early childhood education and care in Canada 2012*, Toronto: Childcare Resource and Research Unit, Revised December 2013. site: www.childcarecanada.org.

Frenette, Marc et Simon Coulombe. 2007. *Est-ce que l'enseignement supérieur chez les jeunes femmes a considérablement réduit l'écart entre les sexes en matière d'emploi et de revenus?* Statistique Canada, Ministre de l'Industrie. N° 11F0019MIF au catalogue - N° 301.

Galarneau, Diane et Louise Earl. 1999. « Gains des femmes/gains des hommes », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Hiver. N° 75-001-XPF au catalogue.

Gordon, David. 1972. *Theories of Poverty and Underemployment*, Lexington, Mass.: Heath

Gunderson, Morley. 1979. « Decomposition of male-female earnings differential: Canada 1970 ». *Canadian Journal of Economics*, 12, August, p. 479-484.

Neumark, David. 1988. « Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination ». *The Journal of Human Resources*, Vol. 23, n° 3 (Été), p. 279-295.

Nouveau-Brunswick, Développement social, Secrétariat des aînés en santé. 25 janvier 2010. « Entente conclue avec les travailleurs de foyers de soins membres du SCFP ». Communiqué, site internet <www2.gnb.ca/content/gnb/fr/nouvelles/communiqué.2010.01.0103.html>.

Nouveau-Brunswick, Direction des questions féminines. 10 juin 2009. « Rajustements visant l'équité salariale pour cinq groupes du secteur privé à compter de 2010-2011 », Communiqué de presse. site www.gnb.ca/cnb/newsf/sw/2009f0826sw.htm.

Nouveau-Brunswick, Direction des questions féminines. 2012a. *Secteur de garde d'enfants, Programme d'équité salariale, 2012*. www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/wg-es/payequity-f.asp.

Nouveau-Brunswick, Direction des questions féminines. 2012b. *Secteur des services de soutien à domicile, Programme d'équité salariale, 2012*. www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/wg-es/payequity-f.asp.

Nouveau-Brunswick, Direction des questions féminines. 2012c. *Secteur des maisons de transition, Programme d'équité salariale, 2012*. www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/wg-es/payequity-f.asp

Nouveau-Brunswick, Direction des questions féminines, 2012d. Document de fond : La détermination de la catégorie d'emploi masculin. www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/wg-es/payequity-f.asp.

Nouveau-Brunswick, Direction de l'égalité des femmes. 2014. *Secteur des résidences communautaires, Programme d'équité salariale, 2014*. www.gnb.ca/femmes.

Robb, R.E. 1978. « Earnings differentials between males and females in Ontario », *Canadian Journal of Economics*, 11 (May), p. 350-359.

Rose, Ruth. 2013. *Les femmes et le marché du travail au Québec : un portrait statistique*, Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, site www.cc-femmes.qc.ca.

**ANNEXE A :
RÉSUMÉ DE L'ÉVALUATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS DANS LES SERVICES DE
PROXIMITÉ AU NOUVEAU BRUNSWICK**

**Tableau A.1 : Pointage assigné aux diverses catégories d'emplois dans l'exercice d'équité
salariale du secteur de la garde d'enfants, Nouveau-Brunswick, 2012**

Facteurs et sous-facteurs	Administratrice/ personnel d'encadrement	Personnel d'encadrement (a)	Personnel de soutien	Contremaitre	Préposé à l'entretien
Qualifications	245	182	147	263	115
Formation	93	93	74	111	56
Expérience	110	110	31	110	31
Dextérité et coordination	42	42	42	42	28
Responsabilités	222	128	90	242	70
Imputabilité/Prise de décisions	72	54	36	72	36
Communications/ relations interpersonnelles	80	60	40	100	20
Supervision	70	14	14	70	14
Efforts requis	248	244	218	326	166
Effort intellectuel	104	78	52	130	52
Concentration/attention sensorielle	78	78	78	130	26
Effort physique	66	88	88	66	88
Conditions de travail désagréables ou dangereuses	36	36	36	24	36
Total des points	751	590	491	855	387

Note a) Le poste de «personnel d'encadrement» correspond à celui d'une éducatrice dans un CPE du Québec

Tableau A.2 : Pointage assigné aux diverses catégories d'emplois dans l'exercice d'équité salariale du secteur des services de soutien à domicile, Nouveau-Brunswick, 2012

Facteurs et sous-facteurs	Personnel des services de soutien à domicile	Contremaître	Préposé à l'entretien
Qualifications	136	225	106
Formation	74	111	56
Expérience	26	90	26
Dextérité et coordination	36	24	24
Responsabilités	134	250	74
Imputabilité/Prise de décisions	60	80	40
Communications/ relations interpersonnelles	60	100	20
Supervision	14	70	14
Efforts requis	216	288	144
Effort intellectuel	72	120	48
Concentration/attention sensorielle	72	120	24
Effort physique	72	48	72
Conditions de travail désagréables ou dangereuses	72	54	36
Total des points	558	817	360

Tableau A.3 : Pointage assigné aux diverses catégories d'emplois dans l'exercice d'équité salariale du secteur des maisons de transition, Nouveau-Brunswick, 2012

Facteurs et sous-facteurs	Intervenante d'urgence	Intervenante enfants	Travailleuse d'approche	Intervenante de soutien	Contremaître	Préposé à l'entretien
Qualifications	215	215	220	220	255	114
Formation	93	93	93	93	111	56
Expérience	86	86	103	103	120	34
Dextérité et coordination	36	36	24	24	24	24
Responsabilités	134	134	174	134	250	74
Imputabilité	60	60	80	60	80	40
Communications/ relations interpersonnelles	60	60	80	60	100	20
Supervision	14	14	14	14	70	14
Efforts requis	192	192	216	192	272	120
Effort intellectuel	72	72	96	72	120	48
Concentration/attention sensorielle	72	72	72	72	120	24
Effort physique	48	48	48	48	32	48
Conditions de travail	60	60	60	60	60	40
Total des points	601	601	670	606	837	348

Tableau A.4 : Pointage assigné aux diverses catégories d'emplois dans l'exercice d'équité salariale du secteur des résidences communautaires, Nouveau-Brunswick, 2014

Facteurs et sous-facteurs	Fournisseuse de soins directs (adultes)	Superviseure/ fournisseuse de soins directs (adultes)	Fournisseuse de soins directs (enfants)	Superviseure/ fournisseuse de soins directs (enfants)	Contremaitre	Préposé à l'entretien
Qualifications	185	230	202	247	231	108
Formation	86	86	103	103	103	51
Expérience	57	102	57	102	100	29
Dextérité et coordination	42	42	42	42	28	28
Responsabilités	138	250	138	250	270	78
Imputabilité	60	80	60	80	80	40
Communications/ relations interpersonnelles	60	80	60	80	100	20
Supervision	18	90	18	90	90	18
Efforts requis	192	216	192	216	266	124
Effort intellectuel	72	96	72	96	120	48
Concentration/attention sensorielle	66	66	66	66	110	22
Effort physique	54	54	54	54	36	54
Conditions de travail	60	60	60	60	60	40
Total des points	575	756	592	773	827	350

Sources : Nouveau-Brunswick, Direction des questions féminines, 2012a, b et c et Nouveau-Brunswick, Direction de l'égalité des femmes, 2014.

**ANNEXE B : RATIOS ENTRE LES SALAIRES DE CERTAINES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES
ET CEUX DE LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE QUI LES SUPERVISE**

**Tableau B.1 : Revenu d'emploi et ratios du salaire de certaines catégories professionnelles à celui de la catégorie professionnelle qui le supervise,
Canada et sept provinces, personnes travaillant à temps plein, les deux sexes ensemble, 2010**

Catégories professionnelles	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique	Canada	% femmes Canada
Services sociaux et communautaires – les deux sexes ensemble									
0423 Direct. des services sociaux, communautaires et correctionnels	55 668	59 414	61 815	73 629	57 513	64 775	63 430	66 251	70 %
4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	21 650	21 272	25 769	27 351	24 787	25 376	25 516	25 898	97 %
Ratio des salaires 4214/0423	39	36	42	37	43	39	40	39	
Emplois de bureau									
1211 Superviseurs commis de bureau, - H personnel de soutien administratif - F	59 124 47 350	55 598 51 839	57 542 52 583	83 615 58 145	66 678 49 135	82 365 57 704	71 936 55 003	72 619 55 552	71 %
14 Personnel de soutien de bureau - F+H	36 861	36 845	38 171	43 445	39 533	46 586	41 120	41 803	85 %
Ratio des salaires 14/1211 - F+H/H	62	66	66	52	59	57	57	58	
Enseignement de niveaux primaire et secondaire									
0422 Dir. d'école et administr. de prog. -H niveaux primaire et secondaire - F	82 135 83 947	92 024 83 215	84 542 78 545	109 827 97 727	90 596 85 757	107 686 94 555	103 327 91 616	101 485 90 969	55 %
4032 Enseignants aux niveaux primaires et préscolaires F+ H	59 441	58 811	54 132	69 279	63 391	73 119	63 355	65 016	82 %
Ratio des salaires 4032/0422 F+H/H	72	64	64	63	70	68	61	64	
Soins infirmiers – les deux sexes ensemble									
3011 Coordonnateurs et superviseurs des soins infirmiers	64 356	61 531	67 715	66 921	66 353	68 526	65 968	67 309	88 %
3012 Infirmiers autorisés (+psychiatriques)	66 884	65 172	59 653	70 934	72 631	78 236	69 510	69 212	92 %
3233 Infirmiers auxiliaires	39 662	41 697	39 843	49 157	47 418	52 253	49 847	46 019	89 %
Ratio des salaires 3233/3011	62	68	59	73	71	76	76	68	
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants, préposés aux bénéficiaires	28 810	32 564	30 571	38 070	34 303	40 716	39 431	35 412	84 %
Ratio des salaires 3413/3011	45	53	45	57	52	59	60	53	

Tableau B.1 : suite...

Catégories professionnelles	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique	Canada	% femmes Canada
Services de nettoyage et d'entretien d'immeubles									
6315 Surveillants services de nettoyage H F	61 836 23 717	45 120 35 996	49 635 29 694	51 711 38 237	n.d.	70 968 41 758	49 738 36 762	52 915 35 768	34 %
6733 Concierges et surintendants d'immeuble F+H	34 163	32 851	33 210	40 077	34 598	42 565	37 074	37 865	21 %
Ratio des salaires 6733/6315 F+H/H	55	73	67	78	n.d.	60	75	72	
Charpentiers et menuisiers – les deux sexes ensemble									
7204 Entrepreneurs et contremaîtres en charpenterie	49 443	46 973	52 856	59 548	50 918	74 110	55 924	59 937	2 %
7271 Charpentiers-menuisiers	35 926	33 867	41 063	42 607	36 798	50 542	42 343	42 528	2 %
Ratio des salaires 7271/7204	73	72	78	72	72	68	76	71	
Transformation des aliments, boissons et produits connexes									
9213 Surveillants transformation aliments, boissons, etc. - H - F	54 826 35 527	56 178 43 483	52 044 40 180	63 008 50 259	52 077 36 607	57 766 48 022	63 790 44 175	58 211 45 090	26 %
946 Opérateurs machines transformation aliments, boissons, etc. H+F	37 269	33 341	39 027	44 382	37 769	44 845	41 432	41 749	29 %
Ratio des salaires 946/9213 H+F/H	68	59	75	70	73	78	65	72	

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, Tableau 99-014-X2011042

Pour une brève explication de la Classification nationale des professions de Statistique Canada, voir l'Annexe D.

ANNEXE C :
INFORMATIONS SUR LES SERVICES DE GARDE DANS SEPT PROVINCES ET
SUR LES RÉSULTATS DE L'EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE SECTORIEL AU QUÉBEC

Tableau C.1 : Exigences minimums de formation postsecondaire en éducation à la petite enfance (EPE) pour le personnel dans les centres de garde offrant des programmes à temps plein, sept provinces, 2012

Province	Directrices des centres	Autre personnel à temps plein
Nouveau Brunswick	Directrice ou personne désignée OU ¼ du personnel : Certificat d'une année en EPE	Voir exigences pour la Directrice
Nouvelle-Écosse	Programme formation en EPE ou l'équivalent	Programme formation en EPE ou l'équivalent – 2/3 du personnel
Québec	Non spécifié	2/3 du personnel – EPE de niveau collégial (3 ans) ou universitaire OU un an
Ontario	Diplôme de 2 ans en EPE d'un collège certifié ou l'équivalent	1 personne par groupe- diplôme de 2 ans en EPE d'un collège certifié ou l'équivalent
Manitoba	Après le diplôme en EPE – certificat ou diplôme d'une institution postsecondaire approuvé du Manitoba	Diplôme en EPE d'un collège communautaire reconnu ou « Manitoba Child Care Program's Competency Based Assessment » – 2/3 du personnel Tous : 40 heures de formation approuvée au cours de la première année du travail
Alberta	Diplôme de 2 ans en EPE	Diplôme d'un an en EPE – 25 % du personnel Tous : programme d'orientation ou 45 heures de cours en EPE équivalent
Colombie Britannique	Non spécifié	Groupes d'enfants de 36 mois ou moins - 1 personne avec 902 h. de EPE à une institution reconnue + 1 personne avec 200 h. de formation spécialisée additionnelle Groupes d'enfants préscolaires : 1 personne avec 902 h. de EPE.

Source : Friendly et al. (2013), p. 59, traduction de l'auteure.

Tableau C.2 : Quelques données sur les centres de garde à l'enfance, Canada et sept provinces, 2012

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Salaires horaires moyens (ou médians) (a)								
Directrices de programme	22,00 \$	15,00 \$	17,56 \$	32,64 \$	22,50 \$	24,70 \$	20,00 \$	20,83 \$
Ratio par rapport à la moyenne canadienne	100	68	80	148	102	112	91	95
Personnel de programme	16,50 \$	13,50 \$	12,84 \$	19,13 \$	17,29 \$	16,00 \$	15,33 \$	17,00 \$
Ratio par rapport à la moyenne canadienne	100	82	78	116	105	97	93	103
Ratio du salaire du personnel à celui de la directrice	75	90	73	59	77	65	77	82
Tarifs mensuels moyens (ou médians) pour des centres offrant des programmes de pleine journée, selon le groupe d'âge								
Poupons	761 \$	740 \$	825 \$	152 \$	1 152 \$	631 \$	900 \$	1 047 \$
Ratio par rapport à la moyenne canadienne	100	97	108	20	151	83	118	138
Enfants âgés de 18 mois à 3 ans («Toddlers»)	701 \$	653 \$	694 \$	152 \$	925 \$	431 \$	825 \$	907 \$
Ratio par rapport à la moyenne canadienne	100	93	99	22	132	61	118	129
Enfants d'âge préscolaire	674 \$	620 \$	685 \$	152 \$	835 \$	431 \$	790 \$	761 \$
Ratio par rapport à la moyenne canadienne	100	92	102	23	124	64	117	113
Pourcentage des enfants de 0 à 5 ans pour lesquels il y a une place dans un centre accrédité à temps plein ou à temps partiel								
	22,5 %	30,7 % (b)	23,9 %	36,3 % (b)	20,8 %	20,5 %	19,9 %	24,6 % (b)

Source : Friendly, et al. (2013, p. 57-58, 66). Ces informations ont été fournies par les fonctionnaires responsables des services de garde des gouvernements provinciaux.

Notes : a) La source parle de «Average (median)» salaires ou tarifs, ce qui porte à confusion parce que la moyenne et le médian ne mesurent pas la même chose. Peut-être que certaines provinces ont fourni des données moyennes et d'autres des données médianes.

b) Dans ces provinces, ce chiffre s'applique aux enfants âgés de 0 à 4 ans puisque les enfants de 5 ans sont compris dans les chiffres pour les places prévues pour les enfants d'âge scolaire.

Tableau C.3 : Pointage assigné à certaines catégories d'emploi dans l'exercice d'équité salariale sectoriel des CPE du Québec, 2007

Facteurs et sous-facteurs	Éducatrices	Aides-éducatrices	Adjointe administrative	Contremaitre	Concierge
Qualifications	178	46	201	219	44
Formation professionnelle	114	14	114	114	14
Expérience/initiation	16	4	32	48	8
Mise à jour des connaissances	14	6	22	22	6
Habiletés physiques	10	10	15	5	10
Relations interpersonnelles	24	12	18	30	6
Efforts :	183	90	201	201	83
Autonomie	47	9	66	66	28
Raisonnement	47	28	66	66	9
Créativité	39	9	39	39	9
Concentration	24	18	24	24	6
Efforts physiques	26	26	6	6	31
Responsabilités :	133	69	99	186	41
Programmes	46	10	46	58	10
Personnes	32	24	8	24	16
Communications	49	29	39	59	9
Supervision	6	6	6	45	6
Conditions de travail :	32	32	18	22	28
Conditions psychologiques	10	10	6	10	6
Conditions physiques	10	10	6	6	10
Risques	12	12	6	6	12
Total des points	526	237	519	628	196

Source : AQCPE, 2006, annexe 6.

Tableau C.4 : Échelles salariales des éducatrices et aides-éducatrices dans les CPE et garderies du Québec

Échelon	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$ (a))	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
Éducatrices qualifiées (b)		
10	22,25	23,09
9	21,56	22,38
8	20,88	21,68
7	20,26	21,02
6	19,63	20,37
5	19,02	19,74
4	18,45	19,15
3	17,88	18,55
2	17,33	17,98
1	16,79	17,42
Aides éducatrices		
5	15,61	16,20
4	14,97	15,53
3	14,34	14,88
2	13,76	14,28
1	13,19	13,69
Salaires annuels des directrices adjointes, selon le type, le nombre et la taille de l'organisme		
Minimum	39 351	40 833
Maximum	57 642	59 826

Source : Famille Québec, 2013, p. 22-23

Les fourchettes salariales des directrices adjointes et des directrices sont disponibles sur le site <www.mfa.gouv.qc.ca>.

Note : a) Le 1^{er} avril 2011 marque la cinquième, et dernière, année des ajustements salariaux découlant de l'exercice d'équité salariale. L'augmentation des échelles entre le 1^{er} avril 2010 et le 1^{er} avril 2011 a donc été variable selon les résultats de l'exercice. En avril 2012, l'indexation a été de 1,5%, en avril 2013, de 1,7% et en avril 2014 de 2,0%.

b) Une éducatrice qualifiée détient un diplôme d'étude collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance ou en techniques d'éducation en services de garde ou toute équivalence reconnue par le ministère (14 années de scolarité).

Pour une éducatrice non qualifiée, aucune condition minimale particulière n'est exigée mais les deux-tiers du personnel qui travaillent auprès des enfants doivent être qualifiés. Il y a une échelle distincte pour les éducatrices non-qualifiées : les 10 derniers échelons sont les mêmes que celles des éducatrices qualifiées mais l'échelle commence 4 échelons plus bas à 14,83\$ au 1^{er} avril 2012 et à 15,39\$ le 1^{er} avril 2014. En d'autres mots, on considère que le salaire équitable pour une éducatrice qui n'a pas de formation professionnelle spécifique est le même que pour une éducatrice qualifiée parce qu'elle acquiert les qualifications par l'apprentissage dans l'emploi, mais ça lui prend 4 ans de plus pour atteindre le salaire équitable.

Les adjointes administratives ont une échelle salariale très proche de celle des éducatrices.

ANNEXE D :

DONNÉES SUR LES REVENUS D'EMPLOI ANNUELS TIRÉES DE L'ENQUÊTE NATIONALE AUPRÈS DES MÉNAGES (ENM) POUR DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES SÉLECTIONNÉES

Quelques remarques méthodologiques :

La Classification nationale des professions de 2011 comprend :

- 10 grandes catégories à 1 chiffre, numérotées de 0 à 9;
- 40 catégories à 2 chiffres;
- 140 catégories à 3 chiffres ;
- 501 catégories détaillées à 4 chiffres.

Pour les fins de cet exercice, nous avons essayé d'utiliser les catégories détaillées à 4 chiffres, mais dans certains cas les échantillons au niveau provincial et selon le sexe sont tellement restreints que Statistique Canada ne publie pas les données ou indique que la probabilité d'erreur est très élevée. Ce problème est exacerbé par le fait que le questionnaire n'était pas obligatoire. Le taux de réponse et, donc, la fiabilité des résultats sont très variables selon les différents éléments examinés.

Comme exemple d'anomalie, au Nouveau-Brunswick, on a estimé que seulement 15 hommes travaillent comme éducateurs ou aide-éducateurs de la petite enfance, et le ratio entre les salaires des femmes et ceux des hommes dans cette profession (4214) était de 69%. À l'opposé ce ratio est de 125% au Saskatchewan, là où il y a aussi très peu d'hommes. De plus, pour les provinces les plus petits, y compris le Nouveau-Brunswick, Statistique Canada ne donne pas les revenus masculins pour certaines professions à prédominance féminine (ex : adjoints administratifs médicaux, plusieurs professions de la santé). Quant à certaines catégories à prédominance masculine (grand nombre de catégories des groupes 7 Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés, 8 Ressources naturelles, agriculture et production connexe et 9 Fabrication et services d'utilité publique), même dans les grandes provinces, Statistique Canada ne publie pas les salaires féminins parce qu'il y a si peu de femmes dans ces catégories professionnelles.

Par ailleurs, c'est aussi en raison des petits échantillons que nous n'avons pas inclus dans nos comparaisons les trois provinces Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve et Labrador et Saskatchewan. Même si le même problème pourrait se produire pour le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et le Manitoba, nous les avons retenus pour les fins de l'exercice afin d'avoir au moins une province maritime autre que le Nouveau-Brunswick et une province des Prairies de taille et de niveau de revenu comparable au Nouveau-Brunswick.

Dans quelques autres cas, il n'y a pas de sous-catégorie à 4 chiffres dans une catégorie à 3 chiffres, notamment dans les professions de direction et le commerce. Ainsi, par exemple, la catégorie 031 Directeurs des soins de santé est identique à la catégorie 0311, la catégorie 621 Superviseurs de vente – commerce de détail est identique à la catégorie 6211 et la catégorie 642 Vendeurs – commerce de détail est identique à la catégorie 6421.

Il est aussi à noter que la Classification nationale des professions de 2011 n'est pas la même que celle de 2006 et donc, qu'il est souvent difficile de comparer les données de ces deux recensements.

Remarques sur les choix des catégories professionnelles dans les tableaux D.1 et D.2

Les dix catégories professionnelles des tableaux D.1 et D.2 ont été sélectionnées de façon à représenter une gamme d'occupations dans les différents secteurs et à différents niveaux de revenu. Certaines de ces

catégories sont à deux chiffres (catégories plus larges) et d'autres à trois chiffres (catégories à portée intermédiaire). Elles ont été choisies de façon à être généralement représentatives de grandes catégories professionnelles présentes dans toutes les provinces examinées.

Dans les grands groupes 2 Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentées, 6 Vente et services, 7 Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés et 9 Fabrication et services d'utilité publique, nous avons choisi deux catégories professionnelles afin de refléter d'une part les superviseurs et d'autre part les groupes techniques ou exécutants. Nous n'avons pas inclus une catégorie du groupe 3 Secteur de la santé ni du groupe 4 Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux, parce que des emplois de ces secteurs sont traités dans le tableau D.3 (section 3.2.2). Notons aussi qu'aucune des sous-catégories des groupes 5 Arts, culture, sports et loisirs et 8 Ressources naturelles, agriculture et production connexe n'ont été retenues parce qu'elles sont relativement petites, plutôt hétérogènes et peu pertinentes aux professions examinées ici.

Les revenus d'emplois d'autres catégories ont été présentés dans le tableau B.1 et discutés dans la section 2.3.4. qui traite de l'écart salarial approprié entre les deux comparateurs masculins.

L'Enquête sur la population active (EPA)

L'EPA, menée chaque mois, permet d'avoir des données chronologiques à jour pour beaucoup de variables liées au marché du travail et cela selon le sexe. Toutefois, cette enquête traite les professions seulement au niveau des 40 catégories à 2 chiffres et, cela, en utilisant la Classification de 2006. Nous n'avons, donc, pas présenté des chiffres tirés de cette enquête.

Par contre, la Coalition sur l'équité salariale du Nouveau-Brunswick a demandé une compilation spéciale pour le salaire des « Nettoyeurs », catégorie G93, tirée de l'EPA, afin d'identifier le salaire du préposé à l'entretien dans le contexte des exercices d'équité salariale (voir section 2.3.2). Comme nous l'avons expliqué, cette catégorie à trois chiffres n'était pas assez précise et nous avons fait une correction afin d'estimer le salaire de la sous-catégorie à quatre chiffres G933 Concierges et concierges d'immeuble.

Tableau D.1 : Revenu annuel d'emploi(a), ratios des revenus femmes/hommes et pourcentage des femmes dans la main-d'œuvre pour dix catégories professionnelles représentatives, Canada et sept provinces, 2010 (personnes travaillant à temps plein toute l'année)

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Toutes les professions – Hommes - \$ Femmes - \$	65 400 48 820	54 874 41 532	55 159 43 009	55 808 43 131	68 768 52 371	55 679 44 761	80 112 53 952	65 599 47 970
Ratio des revenus F/H % de femmes dans la main-d'œuvre à temps plein	75 % 43,7 %	76% 45,7%	78 % 45,7%	77 % 44,6%	76% 44,2%	80 % 42,5 %	67 % 40,7%	73 % 42,9%
01-05 Cadres intermédiaires spécialisés (b) - \$ Ratio des revenus F/H	91 025 74	70 928 82	75 834 78	83 809 79	97 406 73	75 671 80	100 104 67	85 051 73
121 Superviseurs de services administratifs - \$ Ratio des revenus F/H	56 945 89	52 033 76	51 751 85	52 645 94	58 678 89	53 344 90	64 202 83	56 112 90
212 Professionnels des sciences de la vie - \$ Ratio des revenus F/H	69 672 83	66 992 76	61 434 83	62 333 79	73 426 87	70 147 88	78 577 81	70 556 85
22 Personnel technique sciences naturelles et appliquées - \$ Ratio des revenus F/H	62 699 83	56 836 75	58 831 81	54 530 81	63 126 88	58 093 88	77 001 79	63 232 82
62 Personnel de supervision des ventes au détail - \$ Ratio des revenus F/H	59 622 72	47 919 70	49 877 71	53 063 79	64 065 72	52 966 70	65 955 64	57 777 72
642 Vendeurs – commerce de détail - \$ Ratio des revenus F/H	37 738 65	31 516 59	32 200 65	33 440 66	39 108 67	36 260 59	44 713 57	38 504 67
720 Entrepreneurs et contremaîtres métiers industriels, de la construction, de l'électricité et assimilé - \$ (c) Ratio des revenus F/H	68 929 72	63 232 60	60 458 78	58 911 73	67 700 76	59 099 74	81 666 71	69 192 73
723 Personnel des métiers d'usinage, du formage, du profilage et du montage du métal - \$ (c) Ratio des revenus F/H	53 512 72	48 064 60	50 094 78	44 518 73	53 832 76	46 408 74	65 906 71	57 501 73
92 Personnel de supervision, transformation, fabrication, - \$ services d'utilité publique et opérateurs poste central de contrôle Ratio des revenus F/H	75 558 72	73 481 60	62 479 78	60 022 73	75 220 76	60 398 74	100 447 71	75 085 73
94 Opérateurs de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel - \$ Ratio des revenus F/H	42 722 67	39 991 53	37 897 65	40 692 62	42 789 71	38 350 74	48 687 72	48 038 64

Tableau D.2 : Ratios du revenu d'emploi annuel moyen dans sept provinces canadiennes comparativement à la moyenne canadienne pour 10 catégories professionnelles sélectionnées, 2010 (personnes travaillant à temps plein toute l'année)

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Ratios du revenu annuel moyen d'emploi de chaque province à celui du Canada								
Toutes les professions – Hommes	100	84	84	85	105	85	123	100
Femmes	100	85	88	88	107	92	111	98
01-05 Cadres intermédiaires spécialisés (b)	100	78	83	92	107	83	110	93
121 Superviseurs de services administratifs	100	91	91	92	103	94	113	99
212 Professionnels des sciences de la vie	100	96	88	89	105	101	113	101
22 Personnel technique sciences naturelles et appliquées	100	91	94	87	101	93	123	101
62 Personnel de supervision des ventes au détail	100	80	84	89	107	89	111	97
642 Vendeurs – commerce de détail	100	84	85	89	104	96	118	102
720 Entrepreneurs et contremaîtres métiers industriels, de la construction, de l'électricité et assimilé	100	92	88	85	98	86	118	100
723 Personnel des métiers d'usinage, du formage, du profilage et du montage du métal	100	90	94	83	101	87	123	107
92 Personnel de supervision, transformation, fabrication, services d'utilité publique et opérateurs poste central de contrôle	100	97	83	79	100	80	133	99
94 Opérateurs de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel	100	94	89	95	100	90	114	112

Source pour les tableaux D.1 et D.2 : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, Tableau 99-014-X2011042

Notes : a) Le revenu d'emploi comprend les salaires et le revenu net des travailleurs et travailleuses autonomes, les deux sexes ensemble, à moins d'indication contraire.

b) Cette catégorie comprend 011 Directeurs des services administratives, 012 Directeurs des services financiers, 013 Directeurs des services de communications (sauf la radiotélédiffusion), 021 Directeurs des services de génie, d'architecture, de sciences et des systèmes, 031 Directeurs des soins de santé, 041 Directeurs de la fonction publique, 042 Directeurs de l'enseignement et des services sociaux et communautaires, 043 Directeurs des services de la protection du public et 051 Directeurs des arts, de la culture, des sports et des loisirs

c) Il y a tellement peu de femmes dans ces catégories professionnelles que nous avons jugés les données sur le revenu d'emploi des femmes peu fiables.

Tableau D.3 : Revenu annuel d'emploi selon le sexe, Canada et sept provinces, 2010
Diverses catégories professionnelles liées à la santé et à l'éducation et la garde à la petite enfance
(personnes travaillant à temps plein toute l'année)

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Revenu annuel d'emploi								
Toutes les professions – Hommes (\$)	65 400	54 874	55 159	55 808	68 768	55 679	80 112	65 599
Femmes (\$)	48 820	41 532	43 009	43 131	52 371	44 761	53 952	47 970
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires – Femmes (\$)	34 728	28 186	31 799	29 391	37 533	33 857	39 907	38 569
4412 Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé – Femmes (\$)	28 582	18 061	29 283	25 263	30 262	29 692	32 748	31 070
4032 Enseignants niveaux primaire et préscolaire – Femmes (\$)	63 911	59 380	58 296	53 490	68 248	62 790	71 628	62 217
4214 Éducateurs et aide-éducateurs de la petite enfance – Femmes (\$)	25 732	21 566	21 176	25 564	27 077	24 565	25 164	25 474
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial – Femmes (\$)	19 107	15 721	13 548	17 426	19 025	17 803	22 189	19 298
Ratios du revenu annuel moyen d'emploi de chaque province à celui du Canada,								
Toutes les professions – Hommes	100	84	84	85	105	85	123	100
Femmes	100	85	88	88	107	92	111	98
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires - Femmes	100	81	92	85	108	98	115	111
4412 Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé - Femmes	100	63	103	88	106	104	115	109
4032 Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire - Femmes	100	93	91	84	107	98	112	97
4214 Éducateurs et aide-éducateurs de la petite enfance - Femmes	100	84	82	100	105	96	98	99
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial - Femmes	100	82	71	91	100	93	116	101

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, Tableau 99-014-X2011042

Tableau D.4 : Pourcentage de la main-d'œuvre féminine travaillant dans cinq professions sélectionnées, Canada et sept provinces, 2010

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Pourcentage de la main-d'oeuvre féminine								
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires - Femmes	1,9	2,8	2,2	2,2	1,5	2,9	1,5	1,9
4412 Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé - Femmes	0,9	2,0	1,2	0,7	0,8	1,3	0,6	0,9
Les deux professions liées à la santé	2,8	4,8	3,4	2,9	2,3	4,2	2,1	2,8
4032 Enseignants niveaux primaire et préscolaire - Femmes	3,5	4,1	3,6	3,0	3,9	3,6	3,1	3,0
4214 Éducateurs et aide-éducateurs de la petite enfance - Femmes	2,1	1,7	1,6	3,5	1,7	2,4	1,4	1,3
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial - Femmes	0,7	0,5	0,5	0,4	0,8	0,4	0,9	0,9
Les trois professions d'éducation à la petite enfance	6,3	6,3	5,7	6,9	6,4	6,4	5,4	5,2

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, Tableau 99-014-X2011042

ANNEXE E :

PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT POUR DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES SÉLECTIONNÉES

ET

REVENUS D'EMPLOI SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Tableau E.1 : Plus haut certificat, diplôme ou grade détenu par les personnes travaillant à temps plein dans certaines catégories professionnelles, liées aux services de proximité, Canada et sept provinces, 2010

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Ensemble des professions - Femmes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	7,3 %	8,0 %	7,0 %	8,1 %	6,4 %	10,1 %	8,9 %	5,9 %
Diplôme d'études secondaires	22,8 %	25,6 %	19,8 %	19,3 %	22,6 %	27,0 %	25,9 %	25,7 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	39,6 %	40,5 %	42,1 %	44,6 %	37,6 %	36,1 %	37,3 %	38,0 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	30,2 %	25,9 %	31,0 %	28,1 %	33,4 %	26,8 %	27,8 %	30,4 %
Ensemble des professions - Hommes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	11,0 %	11,3 %	11,4 %	13,3 %	9,2 %	16,8 %	11,8 %	8,4 %
Diplôme d'études secondaires	23,4 %	27,5 %	22,5 %	18,7 %	24,0 %	27,8 %	24,3 %	25,4 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	39,8 %	40,9 %	42,4 %	44,7 %	37,3 %	35,1 %	40,5 %	39,1 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	25,8 %	20,3 %	23,6 %	23,3 %	29,5 %	20,3 %	23,4 %	27,1 %
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires - Femmes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	8,3 %	16,0 %	4,9 %	12,3 %	5,1 %	9,6 %	8,9 %	3,7 %
Diplôme d'études secondaires	17,1 %	30,8 %	17,5 %	21,3 %	12,9 %	18,6 %	18,3 %	11,6 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	67,0 %	49,5 %	72,5 %	63,0 %	72,6 %	64,1 %	61,0 %	72,4 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	7,6 %	3,7 %	5,1 %	3,4 %	9,4 %	7,7 %	11,8 %	12,3 %
4412 Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé - Femmes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	13,8 %	31,8 %	17,5 %	14,9 %	7,6 %	22,3 %	14,5 %	7,9 %
Diplôme d'études secondaires	19,4 %	29,5 %	11,0 %	18,9 %	14,8 %	21,1 %	25,0 %	20,2 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	55,8 %	37,5 %	65,8 %	60,6 %	63,1 %	45,6 %	46,3 %	55,2 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	11,0 %	1,0 %	5,8 %	5,6 %	14,6 %	11,0 %	14,3 %	16,5 %
0423 Directeurs des services sociaux, communautaires et correctionnels - Hommes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	1,6 %	n.d.	n.d.	1,4 %	1,1 %	0,0 %	2,0 %	1,9 %
Diplôme d'études secondaires	12,2 %	n.d.	n.d.	8,9 %	11,5 %	23,2 %	13,2 %	13,9 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	29,6 %	17,4 %	25,0 %	31,6 %	31,3 %	19,6 %	36,4 %	24,9 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	56,5 %	73,9 %	62,5 %	58,3 %	56,4 %	58,9 %	47,7 %	59,3 %

Tableau E.1 : Plus haut certificat, diplôme ou grade détenu par les personnes travaillant à temps plein dans certaines catégories professionnelles, Canada et sept provinces, 2010 (suite)

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
4032 Enseignants niveaux primaire et préscolaire - Femmes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,1 %	0,7 %	0,7 %	0,1 %
Diplôme d'études secondaires	0,4 %	0,5 %	0,0 %	1,4 %	0,6 %	1,5 %	0,6 %	0,2 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	6,4 %	4,4 %	6,4 %	6,5 %	7,0 %	5,9 %	4,8 %	6,4 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	92,6 %	95,2 %	93,5 %	91,8 %	92,3 %	91,9 %	93,9 %	93,3 %
4214 Éducateurs et aide-éducateurs de la petite enfance - Femmes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	7,5 %	10,4 %	3,5 %	9,1 %	4,8 %	10,3 %	10,9 %	5,5 %
Diplôme d'études secondaires	18,2 %	19,0 %	16,3 %	14,9 %	18,8 %	26,5 %	24,6 %	16,6 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	60,0 %	55,9 %	54,7 %	63,6 %	61,7 %	48,0 %	46,0 %	60,9 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	14,3 %	14,4 %	25,0 %	12,5 %	14,7 %	14,9 %	18,4 %	17,1 %
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial - Femmes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	11,4 %	21,0 %	9,5 %	17,1 %	10,1 %	9,6 %	9,3 %	8,3 %
Diplôme d'études secondaires	28,1 %	48,0 %	31,9 %	22,5 %	27,3 %	43,5 %	32,6 %	25,9 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	39,7 %	21,0 %	52,6 %	43,8 %	39,7 %	30,4 %	35,9 %	41,9 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	20,8 %	10,0 %	6,0 %	16,7 %	22,8 %	15,7 %	22,3 %	23,9 %
6733 Concierges et surintendants d'immeuble - Hommes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	23,6 %	21,0 %	30,3 %	32,1 %	20,0 %	28,0 %	22,7 %	17,5 %
Diplôme d'études secondaires	33,8 %	40,4 %	25,4 %	26,1 %	39,5 %	32,6 %	28,5 %	33,9 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	36,8 %	35,1 %	42,6 %	38,9 %	33,7 %	36,1 %	40,1 %	39,2 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	5,8 %	3,8 %	1,5 %	3,1 %	6,7 %	3,4 %	8,4 %	9,4 %
6315 Surveillants des services de nettoyage - Hommes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	17,3 %	n.d.	n.d.	24,5 %	16,5 %	n.d.	14,9 %	12,4 %
Diplôme d'études secondaires	29,4 %	n.d.	n.d.	19,9 %	31,1 %	n.d.	38,6 %	27,0 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	45,8 %	n.d.	n.d.	46,5 %	46,0 %	n.d.	39,6 %	50,6 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	7,5 %	n.d.	n.d.	9,1 %	6,7 %	n.d.	5,9 %	11,2 %

Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011, Tableau 99-014-X2011042

Tableau E.2 : Revenu annuel d'emploi selon le sexe et le niveau de scolarité et ratio du revenu femmes/hommes, Canada et sept provinces, 2010 (personnes travaillant à temps plein toute l'année)

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Tous les niveaux de diplôme – Hommes	65 400 \$	54 874 \$	55 159 \$	55 808 \$	68 768 \$	55 679 \$	80 112 \$	65 599 \$
– Femmes	48 820 \$	41 532 \$	43 009 \$	43 131 \$	52 371 \$	44 761 \$	53 952 \$	47 970 \$
Ratio des revenus F/H	75 %	76 %	78 %	77 %	76 %	80 %	67 %	73 %
Aucun certificat, diplôme ou grade – Hommes	43 522 \$	41 678 \$	38 745 \$	36 382 \$	44 330 \$	40 831 \$	55 123 \$	47 066 \$
– Femmes	30 597 \$	25 989 \$	27 000 \$	25 242 \$	32 222 \$	29 941 \$	36 637 \$	33 078 \$
Ratio F/H	70 %	62 %	70 %	69 %	73 %	73 %	66 %	70 %
Diplôme d'études secondaires – Hommes	51 453 \$	44 043 \$	45 552 \$	45 263 \$	51 357 \$	45 598 \$	62 247 \$	53 673 \$
– Femmes	38 761 \$	31 683 \$	31 770 \$	34 417 \$	41 024 \$	36 152 \$	42 680 \$	39 024 \$
Ratio F/H	75 %	72 %	70 %	76 %	80 %	79 %	69 %	73 %
Diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat – Hommes	61 073 \$	53 658 \$	53 283 \$	51 395 \$	62 252 \$	56 096 \$	78 526 \$	62 778 \$
– Femmes	44 335 \$	37 506 \$	38 715 \$	38 577 \$	46 843 \$	42 915 \$	51 650 \$	45 231 \$
Ratio F/H	73 %	70 %	73 %	75 %	75 %	77 %	66 %	72 %
Diplôme universitaire baccalauréat ou supérieur – Hommes	93 610 \$	78 839 \$	75 389 \$	83 394 \$	98 241 \$	80 429 \$	113 612 \$	86 427 \$
– Femmes	66 313 \$	61 736 \$	59 392 \$	61 083 \$	69 755 \$	61 054 \$	72 663 \$	61 649 \$
Ratio F/H	71 %	78 %	83 %	73 %	71 %	76 %	64 %	71 %
Ratios du revenu annuel moyen d'emploi de chaque province à celui du Canada								
Tous les niveaux de diplôme – Hommes	100	84	84	85	105	85	122	100
– Femmes	100	85	88	88	107	92	111	98
Aucun certificat, diplôme ou grade – Hommes	100	96	89	84	102	94	127	108
– Femmes	100	85	88	82	105	98	120	108
Diplôme d'études secondaires – Hommes	100	86	89	88	100	89	121	104
– Femmes	100	82	82	89	106	93	110	101
Diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat – Hommes	100	88	87	84	102	92	129	103
– Femmes	100	85	87	87	106	97	116	102
Diplôme universitaire baccalauréat ou supérieur – Hommes	100	84	81	89	105	86	121	92
– Femmes	100	93	90	92	105	92	110	93

Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011, Tableau 99-014-X2011042

**Tableau E.3 : Revenu annuel d'emploi selon le sexe et le niveau de scolarité, catégories professionnelles sélectionnées
Canada et sept provinces, 2010 (personnes travaillant à temps plein toute l'année)**

Catégorie professionnelle	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Aucun certificat grade ou diplôme								
3413 Aides-infirmiers, préposées aux bénéficiaires – Femmes	30 987	24 503	31 597	26 314	36 901	33 472	36 437	37 019
4412 Aides familiaux résidents, maintien à domicile - Femmes	24 111	16 802	23 717	19 398	29 857	24 566	27 441	29 120
4032 Enseignants niveaux primaire et préscolaire – Femmes	47 154	n.d.	n.d.	51 848	31 231	27 019	57 452	33 534
4214 Éducateurs et aides de la petite enfance – Femmes	18 557	20 411	11 581	18 402	17 376	19 514	20 345	19 272
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial - Femmes	17 568	13 449	13 267	15 124	17 657	12 254	19 989	18 693
6733 Concierges et surintendants d'immeuble - Hommes	34 984	30 303	30 138	31 736	37 830	30 341	39 954	34 767
0423 Directeurs services sociaux, communautaires –Hommes	60 287	n.d.	n.d.	30 017	71 642	n.d.	62 856	63 468
301 Personnel professionnel, soins infirmiers – Deux sexes	52 407	n.d.	n.d.	53 708	49 585	31 600	56 747	36 959
6315 Surveillants des services de nettoyage – Hommes	52 288	n.d.	n.d.	42 490	52 289	n.d.	70 755	50 657
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent								
3413 Aides-infirmiers, préposées aux bénéficiaires – Femmes	31 590	25 756	29 592	28 252	36 284	29 840	35 483	34 594
4412 Aides familiaux résidents, maintien à domicile - Femmes	27 056	19 401	34 441	24 173	27 304	28 377	36 322	29 660
4032 Enseignants niveaux primaire et préscolaire – Femmes	37 960	22 808	n.d.	31 160	44 358	23 459	53 105	51 449
4214 Éducateurs et aides de la petite enfance – Femmes	19 274	16 907	17 767	20 552	18 654	17 687	20 037	18 866
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial - Femmes	17 943	13 867	15 097	15 534	17 710	15 898	20 197	19 936
6733 Concierges et surintendants d'immeuble - Hommes	38 600	37 378	35 850	33 085	40 774	35 314	43 178	36 812
0423 Directeurs services sociaux, communautaires –Hommes	61 727	n.d.	n.d.	61 824	64 325	45 772	53 279	61 868
301 Personnel professionnel, soins infirmiers – Deux sexes	59 971	63 064	54 517	56 729	62 308	54 178	66 115	53 988
6315 Surveillants des services de nettoyage – Hommes	46 524	37 016	39 614	43 026	44 078	29 950	62 291	47 530
Certificat ou diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat								
3413 Aides-infirmiers, préposées aux bénéficiaires – Femmes	35 224	29 724	31 268	29 936	37 226	34 874	41 071	38 743
4412 Aides familiaux résidents, maintien à domicile - Femmes	29 768	17 827	28 409	26 974	31 099	30 470	32 781	32 113
4032 Enseignants niveaux primaire et préscolaire – Femmes	53 245	53 985	54 893	42 497	57 125	48 566	57 569	52 287
4214 Éducateurs et aides de la petite enfance – Femmes	27 040	21 354	21 778	26 105	29 503	26 415	25 455	27 374
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial - Femmes	19 644	18 159	12 487	18 135	20 042	18 288	22 618	18 880
6733 Concierges et surintendants d'immeuble - Hommes	42 309	35 910	39 061	36 466	44 388	41 720	50 214	41 362
0423 Directeurs services sociaux, communautaires –Hommes	81 536	65 429	83 368	62 887	101 513	71 757	61 868	68 068
301 Personnel professionnel, soins infirmiers – Deux sexes	67 532	63 573	62 025	57 290	70 296	70 578	75 746	68 165
6315 Surveillants des services de nettoyage – Hommes	56 444	54 369	52 784	52 709	56 787	42 676	83 204	49 995

**Tableau E.3 : Revenu annuel d'emploi selon le sexe et le niveau de scolarité, catégories professionnelles sélectionnées
Canada et sept provinces, 2010 (personnes travaillant à temps plein toute l'année) ... suite**

Catégorie professionnelle	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Certificat, diplôme ou grade universitaire au baccalauréat ou supérieur								
3413 Aides-infirmiers, préposées aux bénéficiaires – Femmes	41 440	42 327	47 111	37 652	41 884	35 482	43 615	41 804
4412 Aides familiaux résidents, maintien à domicile - Femmes	30 808	27 265	45 753	26 218	29 731	40 262	31 635	30 261
4032 Enseignants niveaux primaire et préscolaire – Femmes	64 881	59 818	58 587	54 562	69 268	64 451	72 534	62 935
4214 Éducateurs et aides de la petite enfance – Femmes	31 802	29 440	23 561	34 419	30 222	33 841	33 428	26 529
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial - Femmes	20 366	21 815	16 550	19 886	19 331	24 785	25 296	19 496
6733 Concierges et surintendants d'immeuble - Hommes	42 360	29 443	31 516	36 228	45 043	32 720	47 574	38 729
0423 Directeurs services sociaux, communautaires –Hommes	83 761	82 743	75 279	76 839	93 401	70 928	87 211	76 197
301 Personnel professionnel, soins infirmiers – Deux sexes	71 667	69 564	68 619	65 150	72 023	74 833	80 250	70 942
6315 Surveillants des services de nettoyage – Hommes	57 647	n.d.	n.d.	67 554	51 622	n.d.	51 169	52 230

Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011, Tableau 99-014-X2011042