

SOMMAIRE

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

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

ISBN 978-0-9950722-3-7

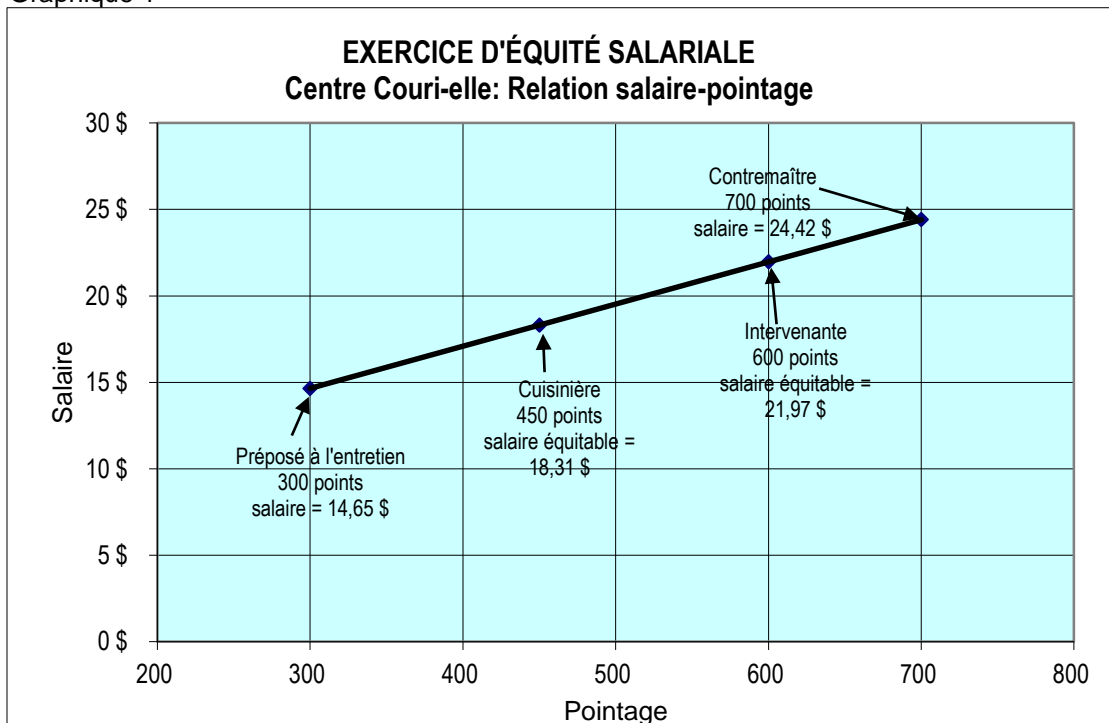
Les femmes canadiennes gagnent 14 % de moins que les hommes sur une base horaire, alors qu'elles ont des niveaux d'éducation plus élevés. L'écart découle de diverses formes interreliées de discrimination, dont :

- Dans une même profession, à formation et expérience égale, les femmes continuent d'être moins bien payées en moyenne que les hommes.
- 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.

Les exercices d'équité salariale visent à corriger cette troisième forme de discrimination. Les recherches économiques et l'expérience avec les lois sur l'équité salariale nous apprennent 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 gouvernements en tant qu'employeurs ou donneurs de contrat ont un intérêt pécuniaire et résistent aux efforts pour établir une véritable égalité. Il faut donc 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 ces catégories d'emplois de façon honnête et de façon proportionnelle aux salaires qui leur sont attribués.

En 2012 et 2014, la Direction des questions féminines du Nouveau-Brunswick a publié les résultats de quatre exercices d'équité salariale pour les secteurs de la garde d'enfants, des maisons de transition, des services de soutien à domicile et des résidences communautaires. Puisque ces entreprises n'avaient pas de comparateur masculin, on a utilisé la méthode développée au Québec avec quelques adaptations. Tel qu'illustré dans le graphique 1, cette méthode vise à établir une ligne qui permet de comparer proportionnellement la valeur, et ensuite les salaires, des catégories d'emplois à prédominance féminine par rapport à ceux de deux catégories masculines fictives répandues dans l'économie, à savoir un préposé à l'entretien et un contremaître.

Graphique 1



Les résultats de ces exercices sont résumés dans le tableau 1. Ils ont conclu que dans six cas, les salaires payés étaient trop élevés d'un montant allant de 17 ¢ à 5,39 \$. Six catégories d'emploi méritaient une augmentation salariale, mais de l'ordre de 3 à 5 cents dans deux cas. Dans les quatre autres cas où les salaires en vigueur étaient proches du salaire minimum légiféré, on a accordé des hausses allant de 83 ¢ à 2,85 \$. Dans le secteur des résidences communautaires, où l'exercice a été fait deux années après les autres et où on a utilisé un salaire de comparaison plus élevé, les résultats étaient aussi plus généreux.

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».

Le fait que les salaires dits «équitable» soient si faibles, et même inférieurs aux salaires en vigueur pour une grande partie du personnel, commande un examen attentif de ces exercices. Ici nous réexaminons les exercices en corrigeant trois aspects : le salaire du concierge, le ratio entre ce salaire et celui du contremaître (et en conséquence le salaire du contremaître) et, finalement, le pointage accordé au poste de contremaître.

Par la suite, afin de situer les salaires au Nouveau-Brunswick dans le contexte canadien et pour juger de la validité de nos résultats, nous avons examiné, pour sept provinces canadiennes, des données comparatives sur les revenus d'emploi pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs et pour cinq catégories professionnelles dans les secteurs de la santé et de l'éducation à la petite enfance.

Revoir la méthodologie utilisée

Lorsqu'on utilise la méthodologie du Québec, en faisant appel à des emplois fictifs de *préposé à l'entretien* et de *contremaître*, l'important est d'évaluer toutes les catégories d'emploi 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. Comme c'est le cas au Québec, les catégories d'emplois néo-brunswickoises ont été évaluées en fonction de quatre grands facteurs : les qualifications requises, les responsabilités, les efforts requis et les conditions de travail. Ces facteurs principaux étaient divisés en 10 sous-facteurs (voir l'annexe A)¹.

Le salaire du préposé à l'entretien

Une enquête commandée par la Direction des questions féminines du gouvernement du Nouveau-Brunswick a trouvé un salaire horaire de **11,86 \$ en 2010** pour les préposés à l'entretien, mais cette enquête s'est limitée aux milieux non-syndiqués et l'enquêteur a exclu arbitrairement les salaires les plus élevés. Une compilation spéciale des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada pour la catégorie professionnelle de *Nettoyeurs* indique que le salaire moyen **de 2012** pour les travailleurs non-syndiqués était de **13,24 \$**. Toutefois, l'emploi de préposé à l'entretien correspond davantage à la sous-catégorie de concierge qui est mieux rémunérée que les deux autres sous-catégories compris dans la grande catégorie de Nettoyeurs. En conséquence, nous avons appliqué un correctif de 10 %, ce qui donne un salaire de **14,56 \$ pour 2012**. Au Nouveau-Brunswick, le revenu d'emploi moyen des concierges et surintendants d'immeuble détenteur d'un diplôme d'études secondaires était de 17,97 \$ en 2010.

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

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 la correction de 10 % et 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.

Le salaire du contremaître

Puisqu'il y a tellement de latitude dans la façon d'identifier les deux comparateurs masculins, le Règlement du Québec spécifie que « le taux horaire de rémunération attribué à la catégorie d'emplois « préposé à la maintenance » doit correspondre à 60 % du taux horaire de rémunération attribué à la catégorie d'emplois « contremaître ». » Selon la Commission de l'équité salariale au Québec, la norme de 60 % a été recommandée parce qu'il s'agit de la relativité entre les deux catégories d'emplois selon :

- les données recueillies par Statistique Canada depuis 1991 dans les entreprises de toute taille et sur les revenus annuels des Concierges et Contremaîtres,
- un sondage en 2004 auprès de 542 des entreprises de 10 à 49 salariés qui avaient réalisé l'équité salariale,
- les données de la fonction publique québécoise,
- un sondage des employeurs au sujet des salaires réels versés, et
- les données des recensements concernant les personnes salariées.

Enfin, l'examen des revenus d'emploi annuels pour six groupes de catégories professionnelles dans différents secteurs appuient également un ratio de 60 %. Or, sans justification particulière, le Nouveau-

¹ Ces annexes et la numérotation des tableaux, sont extraites du rapport complet disponible à http://www.equite-equity.com/userfiles/file/2015-10-18_RAPPORT_Ruth%20Rose.pdf

Brunswick a utilisé un ratio arbitraire de 80 % dans les quatre exercices d'équité salariale. Avec un ratio de 60 % et un salaire pour le préposé à l'entretien de 14,56 \$, le salaire de contremaître se situerait à 24,27 \$ l'heure.

Valeur des catégories d'emplois (pointage)

Pour les quatre exercices effectués, nous jugeons que l'évaluation des diverses catégories d'emploi à prédominance féminine et du poste de préposé à l'entretien a été effectuée de façon systématique et que les pointages assignés reflètent raisonnablement la valeur relative de ces fonctions (voir les tableaux A.1, A.2, A.3 et A.4 pour les pointages assignés).

Toutefois, nous considérons que le pointage assigné aux contremaîtres dans les quatre exercices était exagéré. Les définitions utilisées correspondent davantage à un cadre supérieur qu'au cadre intermédiaire qu'il devrait être. Cet aspect est flagrant dans le cas des services de garde et les résidences communautaires où des postes d'administrateur/personnel d'encadrement ou superviseure/fournisseuse de soins directs ont aussi été évalués.

Dans ces deux secteurs, les descriptions d'emploi des administratrices ou superviseuses remplissent quatre pages, comparativement à deux pour le contremaître. Leurs tâches comprennent toutes les mêmes fonctions que le contremaître, incluant celles de supervision et de gestion du personnel, de relations avec les utilisateurs et d'application des normes et de reddition de comptes auprès du gouvernement. Toutefois, en plus, elles doivent travailler directement avec les enfants ou les clients des résidences.

En conséquence, nous avons fixé le pointage assigné au contremaître au même niveau que celui de l'administratrice/personnel d'encadrement dans le secteur de la garde d'enfants et de la superviseure/fournisseuse de soins dans le secteur des résidences communautaires. Dans les secteurs de soutien à domicile et des maisons de transition, nous avons baissé le pointage assigné au contremaître de 14 %, soit la même baisse que pour les services de garde d'enfants.

Le tableau 2 illustre l'impact sur les salaires équitables de cette correction : le salaire du concierge, le salaire du contremaître et le pointage assigné au contremaître.

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, 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 communautaires⁴				
Fournisseuse de soins directs (adultes)	575	11,95 \$	19,72 \$	7,77 \$
Superviseure/ Fournisseuse de soins directs (adultes)	756	15,23 \$	23,88 \$	8,65 \$
Fournisseuse de soins directs (enfants)	592	14,87 \$	20,11 \$	5,24 \$
Superviseure/ 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.

Les résultats illustrés dans le tableau 2 indiquent que le personnel directement responsable des soins ou des interventions auprès de la clientèle adulte ou enfant devrait gagner autour de 20 \$ en 2012, alors que les personnes qui les supervisent devraient gagner environ 24 \$.

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 diplôme d'études secondaires ? À titre de comparaison, le revenu annuel moyen en 2010 pour une Néobrunswickoise détentrice d'un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat était de 20,61 \$ pour une semaine de

35 heures ; celui des hommes, 25,80 \$ pour *une semaine de 40 heures*. En 2012, ces salaires seraient plus élevés. Donc, ajuster les salaires dans les services de proximité aux niveaux indiqués dans le Tableau 2 ne représenterait qu'un premier pas vers une vraie équité salariale. À diplôme égal, les hommes continuent de gagner 25 % de plus que les femmes.

Les salaires plus faibles au Nouveau-Brunswick justifient-ils la sous-rémunération des occupations des services de proximité ?

Afin de mieux juger de la validité de nos résultats relativement à ceux du gouvernement du Nouveau-Brunswick, nous avons comparé, pour sept provinces, le revenu annuel d'emploi moyen de toutes les femmes et dans cinq professions appartenant aux secteurs de la santé ou de l'enseignement, où les femmes sont très majoritaires - de 80 % à 99 % (voir tableau D.3).²

Dans l'ensemble, les Néobrunswickoises reçoivent les salaires les plus faibles des sept provinces examinées, avec une moyenne de 41 532 \$ comparativement à une moyenne de 48 820 \$ au Canada. Les hommes du Nouveau-Brunswick (54 874 \$) sont aussi moins rémunérés qu'ailleurs (65 400 \$), mais l'écart est beaucoup plus faible par rapport aux revenus des hommes de la Nouvelle-Écosse, du Québec et du Manitoba. Ainsi, chez les femmes, les revenus au Nouveau-Brunswick représentent 85 % de la moyenne canadienne, comparativement à 88 % en Nouvelle-Écosse et au Québec, 92 % au Manitoba et de 98 % à 111 % en Colombie-Britannique, Ontario et Alberta. Chez les hommes, le ratio est de 84 % pour le Nouveau-Brunswick, comparativement à 84 % et 85 % en Nouvelle-Écosse, Québec et Manitoba, mais de 105 % en Ontario et 123 % en Alberta.

Dans toutes les provinces, les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes avec des ratios femmes/hommes variant de 67 % en Alberta à 75 % dans l'ensemble de Canada, 76 % au Nouveau-Brunswick et 80 % au Manitoba.

Secteur de la santé

Les femmes travaillant dans les services de proximité sont particulièrement sous-rémunérées au Nouveau-Brunswick, comparativement aux autres provinces. Ainsi, chez les « aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires », les Néobrunswickoises ne gagnent que 28 186 \$ ou 81 % de la moyenne canadienne de 34 728 \$, le salaire le plus faible des sept provinces examinées. Chez les « aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé », soit la catégorie qui correspond le mieux à celle du personnel des services de soutien à domicile dont l'emploi a fait l'objet d'un exercice d'équité salariale, le revenu d'emploi moyen est de seulement 18 061 \$ ou 63 % de la moyenne canadienne de 28 582 \$.

Pourtant, le revenu d'emploi des infirmiers/infirmières autorisés relativement à celui du Canada est très proche de la moyenne canadienne et supérieur à celui de la Nouvelle-Écosse ou du Québec. De même, les médecins spécialisés et omnipraticiens du Nouveau-Brunswick ne sont pas relativement sous-rémunérés (chiffres non montrés ici).

Secteur de l'éducation de la petite enfance

Le revenu d'emploi des « éducateurs et aide-éducateurs de la petite enfance » se situe à 21 566 \$ au Nouveau-Brunswick, soit 84 % de la moyenne canadienne (25 732 \$); seule la Nouvelle-Écosse a un salaire aussi faible. Chez les « gardiens d'enfants en milieu familial », les Néobrunswickoises gagnent 15 721 \$ ou 82 % de la moyenne canadienne de 19 701 \$. Là aussi c'est en Nouvelle-Écosse que les salaires sont les plus faibles.

² En fait, cette analyse couvre l'ensemble de la structure salariale des différentes provinces et fait l'objet de plusieurs sections et annexes que l'on peut retrouver dans le rapport final. Ici, nous ne présentons que les éléments les plus probants.

Par contre, le revenu d'emploi des « enseignantes et enseignants de niveau primaire et préscolaire » du Nouveau-Brunswick (59 380 \$) se compare bien à celui du Canada (63 911 \$) avec un ratio de 93 %. Il est même supérieur à ceux de la Nouvelle-Écosse et du Québec.

Une étude comparative indépendante sur les services de garde à la petite enfance confirme les salaires très faibles dans les garderies du Nouveau-Brunswick. Le salaire moyen des directeurs de programme est de 15,00 \$, soit 68 % de la moyenne canadienne, et le plus faible des 7 provinces examinées (tableau C.2). Le salaire moyen du personnel éducateur est de 13,50 \$, inférieur à celui de toutes les autres provinces sauf la Nouvelle-Écosse.

Le fait que les salaires sont plus faibles au Nouveau-Brunswick est-il compensé par un coût de la vie moindre? La Mesure du panier de consommation, un indicateur du coût des besoins de base pour une famille de quatre personnes, indique que ce n'est pas le cas. Le revenu d'emploi annuel au Québec est à peu près le même 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 coût d'un panier de consommation dans les cinq autres provinces, y inclus l'Alberta où les revenus d'emploi sont très élevés, est très proche de celui du Nouveau-Brunswick.

D'autres éléments d'une politique salariale

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 du haut de l'échelle qui représente le salaire équitable.

L'utilisation d'un salaire unique ou d'une échelle avec seulement 2 ou 3 échelons pour les emplois peu qualifiés, implique que la personne atteint le « salaire équitable » après 1, 2 ou 3 années. Beaucoup d'occupations masculines, notamment dans les métiers de la construction ou d'autres emplois de col bleu, ont un salaire unique. Par contre, les femmes dans les emplois dont la valeur est jugée être la même après un exercice d'équité salariale peuvent prendre 5, 8 ou 10 années avant d'atteindre le salaire équitable.

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 de rétention du personnel et servent à éviter des décisions arbitraires concernant les hausses salariales, par exemple basées sur le sexe ou même l'obtention de faveurs spécifiques par l'employeur ou le superviseur.

Les avantages sociaux

Les avantages sociaux font partie de la rémunération. La Loi sur l'équité salariale du Québec spécifie qu'il faut en tenir compte dans un exercice d'équité salariale : les taux de temps supplémentaire, les assurances, un régime de retraite, les vacances, les jours fériés et divers congés familiaux, de maladie ou autres. La Loi du Nouveau-Brunswick limite l'exercice à la rémunération, définie comme le « salaire et traitement du temps régulier ».

L'indexation

L'indexation au coût de la vie vise seulement à maintenir le pouvoir d'achat des salaires d'une année à l'autre. Mieux encore, l'indexation au taux de croissance du salaire moyen vise à maintenir la position relative des catégories d'emploi qui ont fait l'objet d'un exercice d'équité salariale à mesure que la société s'enrichit. Une fois les salaires équitables établis, la non-indexation implique la perte de l'équité. Voilà pourquoi il est important ou bien que les salaires utilisés pour les comparateurs masculins soient ceux de l'année où les nouveaux salaires des femmes seront payés ou bien qu'on indexe les salaires équitables dès le départ.

La période d'ajustement des salaires vers le niveau équitable

Il est préférable d'intégrer les salaires équitables le plus rapidement afin de mettre fin à l'injustice que les femmes ont subie depuis longtemps. Néanmoins, surtout quand les ajustements sont importants, la situation financière de l'employeur peut justifier un étalement dans le temps. Le règlement du Nouveau Brunswick pour le secteur public (ainsi que la Loi du Québec) prévoit une période de 4 ans ou 5 paiements, avec la possibilité de prolonger la période de deux ans. Il est aussi important de prévoir que les ajustements soient répartis de façon égale sur la période, malgré le fait que le règlement du Nouveau Brunswick limite l'ajustement annuel à 1 % de la masse salariale.

Le maintien de l'équité salariale

Une fois l'équité salariale établie, il faudrait des mécanismes pour assurer son maintien, notamment lorsqu'on crée de nouvelles catégories d'emplois, on change la description des tâches des emplois existants ou on modifie autrement l'organisation du travail ou la structure salariale. Il faudrait que ces mécanismes permettent la participation des travailleuses et prévoient une instance d'appel.

QUELQUES MOTS DE CONCLUSION

Il est très louable que le gouvernement du Nouveau-Brunswick ait accepté d'effectuer des exercices d'équité salariale dans les services de garde, de soutien à domicile, les maisons de transition et les résidences communautaires. Encore faut-il que ces exercices soient faits en utilisant des salaires de référence et des descriptions d'emploi qui reflètent la réalité du marché du travail au Nouveau-Brunswick. Notre examen de ces exercices laisse croire que cela n'a pas été le cas :

- le salaire utilisé pour le préposé à l'entretien, celui attribué au contremaître, ainsi que le ratio entre ces deux salaires sont loin en-dessous de ceux indiqués par les données fournies par Statistique Canada;
- 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 aux emplois à prédominance féminine.

Les résultats des exercices effectués illustrent le fait que, quand on veut, on peut utiliser cet instrument pour bloquer l'établissement de l'équité salariale plutôt que de la promouvoir.

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, duquel 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 proportion de l'évaluation qui a été faite.

RÉFÉRENCES

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

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>

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-XPF 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.

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

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.

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 Centre de la petite enfance (CPE) au 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	Contremaitre	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	Contremaitre	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 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 sur l'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.

Tableau C.2 : Quelques données sur les centres d'éducation et de garde à la petite 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 fournis des salaires et des tarifs moyens et d'autres des chiffres médians.

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 Centres de la petite enfance 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.

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
Ratio femmes/hommes	75 %	76 %	78 %	77 %	76 %	80 %	67 %	73 %
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