

La Coalition pour l'équité salariale présente

# Justice économique

pour les femmes racisées



## 3,4 %

de la population du Nouveau-Brunswick s'identifie à une minorité visible; 22,3 % au niveau national.

### Quelques définitions :

**Minorité visible :** Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, toute personne qui n'est ni blanche ni caucasienne, à l'exclusion des Autochtones, quel que soit son statut d'immigration.

Statistique Canada n'inclut pas les Autochtones dans ses données sur les minorités visibles.



Les femmes racisées subissent un double désavantage économique :

**Racialisation :** Le processus à travers lequel des groupes sont désignés comme différents, et donc soumis à un traitement différentiel et inégal. Ici, la "race" est comprise comme une construction sociale et une façon de décrire un groupe de personnes.

**Intersectionnalité :** Une façon d'analyser comment les différents aspects de l'identité sociale et politique d'une personne se chevauchent et leur relation avec le pouvoir, le privilège et l'oppression.

**PANDC :** Personnes autochtones, noires et de couleur.

0,59 \$

Femmes racisées

0,67 \$

Femmes blanches

0,78 \$

Hommes racisés

1,00 \$

Hommes blancs

Les inégalités de richesse reflètent l'accès aux ressources et leur accumulation au fil du temps :

- ◆ 31 % des ménages racisés vivent dans l'insécurité économique vs. 16 % des ménages blancs.
- ◆ Les femmes âgées racisées ont un revenu annuel moyen de 25 000 \$, comparativement à 35 000 \$ (femmes blanches et hommes racisés) et 55 000 \$ (hommes blancs).

En 2021, 33,8 % des femmes noires au Canada étaient employées dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (vs. 22,5 % pour le reste de la population active féminine).



## ...et de la discrimination au travail



Bien que **les personnes racisées participent davantage à la population active** que celles non racisées, (employées ou à la recherche d'un emploi), leur taux de chômage est plus élevé.

## Saviez-vous que...

Des études démontrent que les personnes candidates ayant un nom "non-blanc" ont moins de chances d'obtenir une entrevue.

NB

	Femmes racisées	Femmes blanches	Hommes racisés	Hommes blancs
Taux d'activité	61,6 %	57,9 %	66,1 %	65,3 %
Taux d'emploi	54 %	53 %	57,7 %	56,3 %
Taux de chômage	12,2 %	8,4 %	12,6 %	13,7 %

## Cela s'explique en partie par l'iniquité salariale

Les travailleuses racisées sont représentées de manière disproportionnée dans des emplois précaires et féminisés qui sont :

- ◆ sous-payés,
- ◆ payés à l'heure,
- ◆ non syndiqués,
- ◆ avec des contrats offrant des avantages et des protections limités, ou sans contrat du tout.

NB

## et à la discrimination...

Le taux de surqualification des personnes racisées est deux fois plus élevé que pour leurs homologues blancs (11,6 % contre 20,6 %).



## Solutions

- ◆ **Une loi sur l'équité salariale** pour corriger la dévalorisation et les faibles salaires accordés aux emplois occupés surtout par des femmes.
- ◆ **Une loi sur la transparence salariale** afin que les femmes et les groupes marginalisés souvent sous-payés puissent revendiquer des salaires justes.
- ◆ **Des politiques d'équité en matière d'emploi** pour réduire les préjugés dans les processus d'embauche et de promotion.
- ◆ **Des investissements publics dans les salaires** pour atteindre l'équité salariale dans le secteur des soins.
- ◆ **Des politiques familiales**, telles que des services de garde gratuits et publics, pour réduire la division sexuée du travail à la maison et faciliter la participation des femmes au marché du travail.
- ◆ **Des lois du travail robustes** pour protéger les personnes occupant des emplois précaires et appuyer la syndicalisation.
- ◆ **Des politiques fiscales équitables**, telles que l'impôt sur la fortune et l'élimination des échappatoires fiscales et des paradis fiscaux, pour réduire les inégalités de richesse.

