



Coalition for Pay Equity  
Coalition pour l'équité salariale  
New Brunswick • Nouveau-Brunswick



# Fini le silence.

## TRANSPARENCE !

UNE INTRODUCTION  
EN BANDE DESSINÉE





# Fini le silence.

TRANSPARENCE !

UNE INTRODUCTION  
EN BANDE DESSINÉE



# Table des matières

---

**3**

**Introduction**

**4**

**Égalité vs. écart vs. équité  
vs. transparence salariale**

**10**

**Transparence salariale :  
éclairons la situation !**

**16**

**À quoi ressemblerait  
une loi sur la transparence  
salariale ici ?**



# Introduction

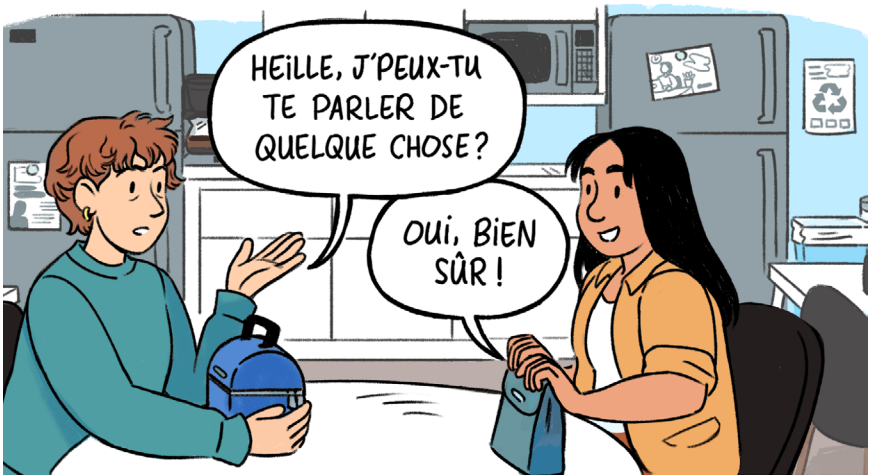
La transparence salariale gagne du terrain partout au Canada et ailleurs, mais au Nouveau-Brunswick, elle demeure largement méconnue. En plus de l'absence de protections en matière d'équité salariale pour l'ensemble de la main d'œuvre, une culture du secret entoure les salaires et continue d'influencer nos systèmes de rémunération et nos milieux de travail.

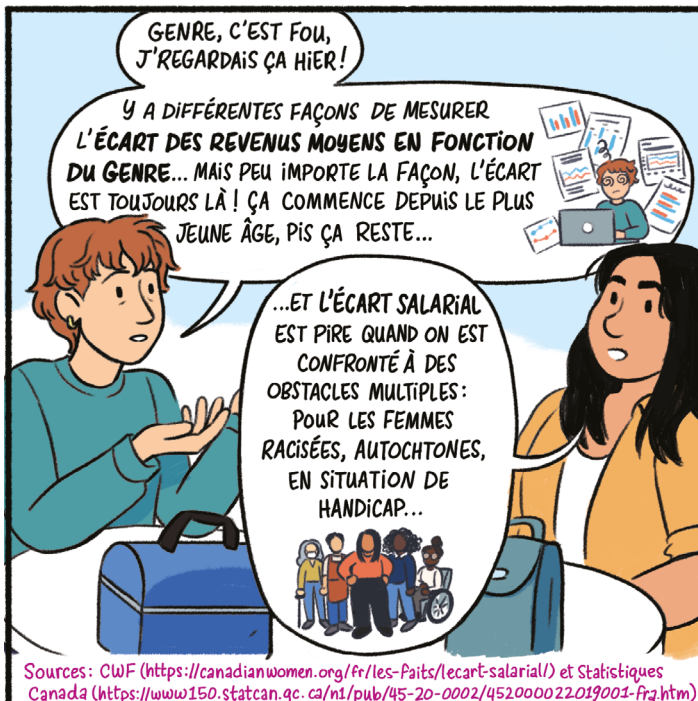
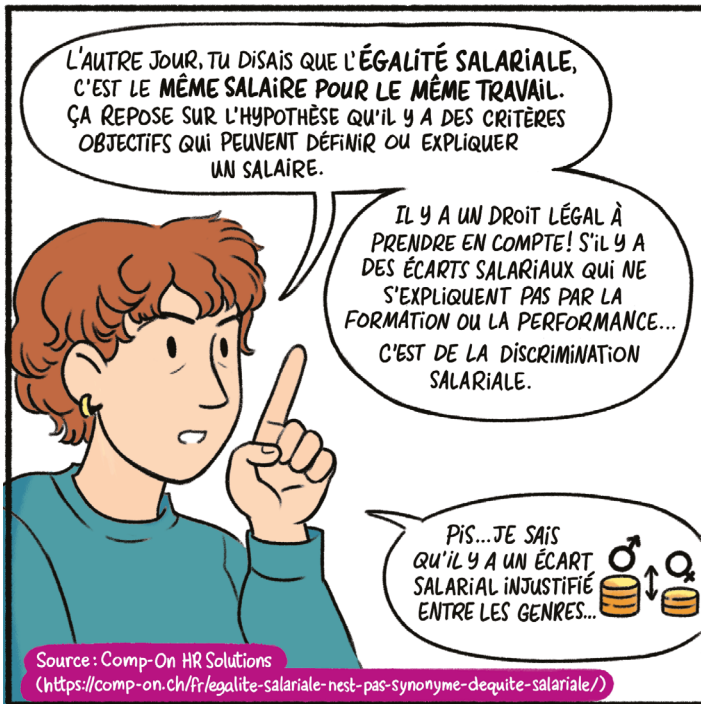
**S'il n'y a pas de transparence, comment peut-on savoir s'il y a des iniquités?**

Cette bande dessinée est le fruit d'une collaboration entre la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick et la Fédération des femmes acadiennes de la Nouvelle-Écosse (FFANE). La Coalition a conçu un cahier de travail sur la transparence salariale, que la FFANE a transformé en bande dessinée. Et maintenant, la Coalition adapte cette bande dessinée pour le Nouveau-Brunswick !

On y retrouve des recommandations pour assurer que les femmes et les personnes marginalisées soient rémunérées équitablement pour leur travail. En légiférant la transparence salariale, nous pouvons briser le silence entourant les salaires et outiller les personnes qui sont sur le marché du travail afin qu'elles revendiquent leurs droits grâce à l'éducation, la sensibilisation et la solidarité.

# ÉGALITÉ vs. ÉCART vs. ÉQUITÉ vs. TRANSPARENCE SALARIALE





ÇA DEVRAIT VRAIMENT ÊTRE UN SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE.

AH LÀ, TU PARLES D'ÉQUITÉ SALARIALE !

POUR CALCULER ET APPLIQUER L'ÉQUITÉ SALARIALE, IL FAUT COMPARER LA VALEUR D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE (60%+ DES GENS QUI Y TRAVAILLENT SONT DES FEMMES) AVEC LA VALEUR D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE MASCULINE (60%+ DES GENS QUI Y TRAVAILLENT SONT DES HOMMES).

LA VALEUR EST LA MÊME ? BEN, LE SALAIRE DEVRAIT ÊTRE PAREIL !

MAIS COMPARER LA VALEUR DE DEUX EMPLOIS DIFFÉRENTS, COMMENT QUE TU FAIS ÇA ?

CHECK ÇA !

HÉ ! MA POMME !

TU PEUX COMPARER LA VALEUR NUTRITIVE D'UNE POMME PIS D'UNE ORANGE MÊME SI C'EST DEUX FRUITS DIFFÉRENTS !

- vitamines
- glucides
- calories

POUR ÉVALUER DEUX EMPLOIS DIFFÉRENTS, ON PEUT UTILISER DES MÉTHODES D'ÉVALUATION BIEN ÉTABLIES ET ÉQUITABLES.

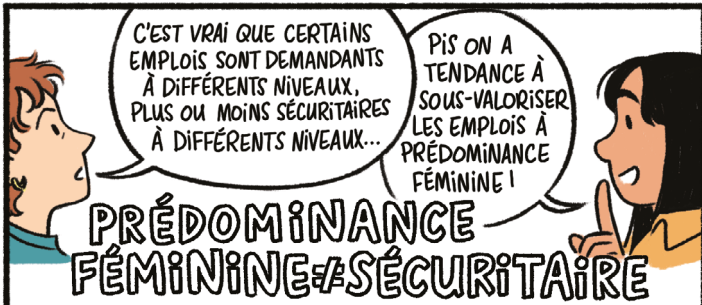
- compétences et habiletés
- responsabilités
- efforts
- conditions de travail

PAR EXEMPLE, EN MUNICIPALITÉ L'EMPLOI D'UNE ADJOINTE ADMIN PEUT AVOIR LA MÊME VALEUR QUE L'EMPLOI D'UN MÉCANICIEN.

C'EST VRAI QUE CERTAINS EMPLOIS SONT DEMANDANTS À DIFFÉRENTS NIVEAUX, PLUS OU MOINS SÉCURITAIRES À DIFFÉRENTS NIVEAUX...


PIS ON A TENDANCE À SOUS-VALORISER LES EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE !

## PRÉDOMINANCE FÉMININE = SÉCURITAIRE




FAIRE SOUVENT FACE À DES COMPORTEMENTS AGRESSIFS À CAUSE DE L'ÉTAT MENTAL DES RÉSIDENTS OU DE MÉDICAMENTS QU'IELS PRENNENT.

LES MÉTHODES POUR COMPARER LES EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE AVEC CEUX À PRÉDOMINANCE MASCULINE PRENNENT EN COMPTE TOUT ÇA !



DEMANDE DEX TÉRITÉ + RISQUE DE SE BLESSER À CAUSE DE MOUVEMENTS RÉPÉTITIFS



TSÉ, CE SERAIT BIEN DE FAIRE UN EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE ICI, AU TRAVAIL...

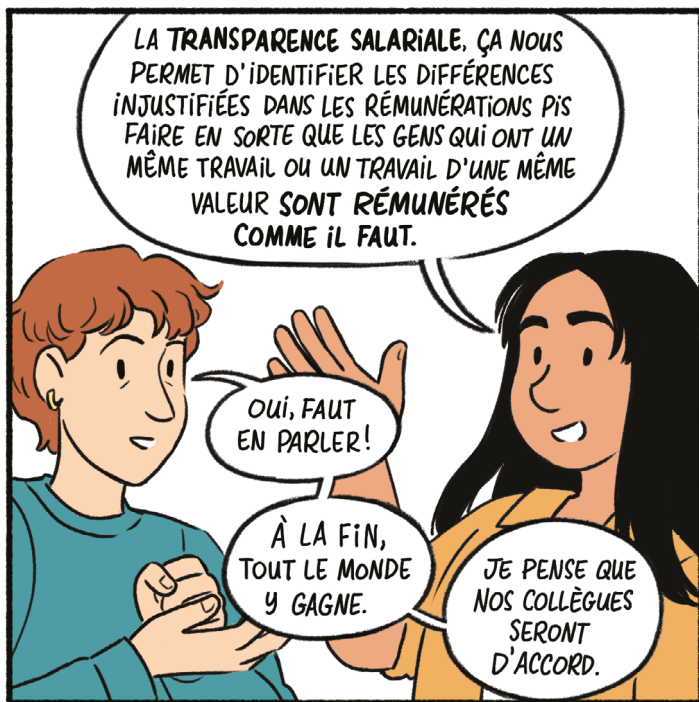
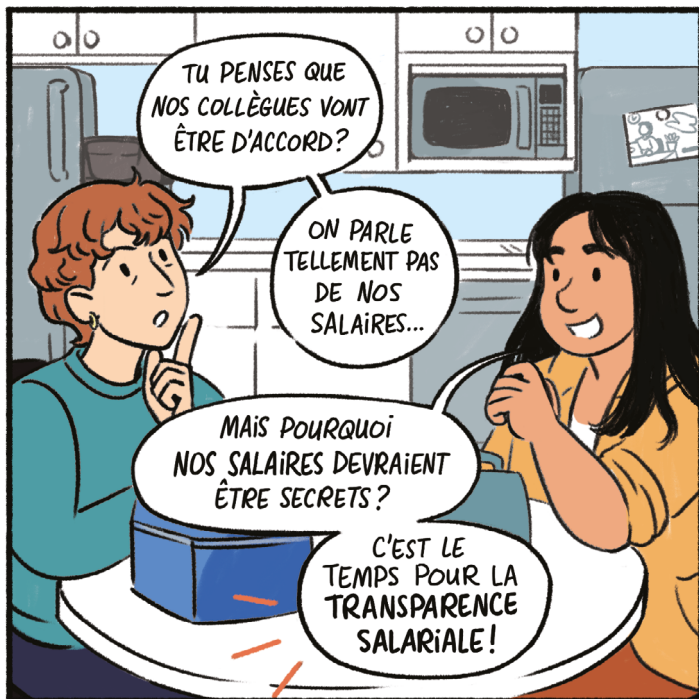
MAIS COMMENT ?

HM, ATTENDS...



1. Identifier les emplois ou groupes d'emplois semblables à prédominance féminine et à prédominance masculine 🧑🏻‍💻 🧑🏻‍💻 🧑🏻‍💻
2. Choisir un outil d'évaluation 📄
3. Élaborer les descriptions d'emploi 📁 ⚙️
4. Évaluer ces emplois en fonction de ces catégories : « compétences et habiletés », « responsabilités », « efforts (physiques ou intellectuels) » et « conditions de travail » 📏 🔍
5. À partir de ces évaluations, comparer la valeur des emplois à prédominance féminine avec celle des emplois à prédominance masculine.
6. Ensuite, calculer le salaire équitable 📊
7. Déterminer comment les salaires seront ajustés 📄
8. Afficher les résultats 🧑🏻‍💻 🧑🏻‍💻 🧑🏻‍💻
9. Procéder aux ajustements salariaux : mettre fin à l'écart salarial ! 🌟

Source: <https://equite-equity.com/fr/les-solutions>



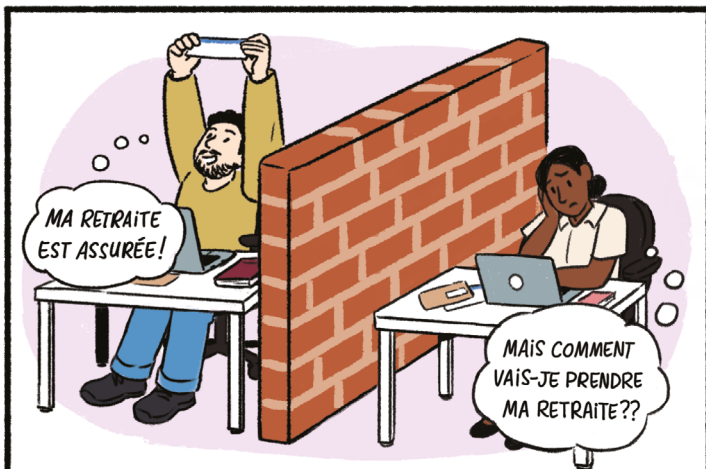


# TRANSPARENCE SALARIALE : ÉCLAIRONS LA SITUATION !



AU TRAVAIL, IL Y A SOUVENT UNE CULTURE DU SECRET  
AUTOUR DES SALAIRES ET DE LA RÉMUNÉRATION.

LA TRANSPARENCE SALARIALE VISE  
À BRISER LE SILENCE.



POUR FAIRE EN SORTE QUE LES PERSONNES QUI FONT LE MÊME  
TRAVAIL OU UN TRAVAIL DE MÊME VALEUR SOIENT PAYÉES  
ÉQUITABLEMENT, IL FAUT UNE TRANSPARENCE SALARIALE.

S'IL N'Y A PLUS DE SECRET AUTOUR DES SALAIRES ET DES  
RÉMUNÉRATIONS, ON PEUT METTRE AU GRAND JOUR LES  
DIFFÉRENCES SALARIALES INJUSTIFIÉES.

ET LA TRANSPARENCE SALARIALE, ÇA MARCHE VRAIMENT ?



✓ SELON LA WORKPLACE GENDER EQUALITY AGENCY D'Australie (AGENCE DE L'ÉGALITÉ DE GENRE AU TRAVAIL), L'ÉCART SALARIAL EST PRESQUE NUL LORSQUE LES SALAIRES SONT TRANSPARENTS, TANDIS QU'IL S'ÉLÈVE À 20,6% LORSQUE L'INFORMATION SUR LES SALAIRES N'EST PAS DIVULGUÉE.



## MAIS COMMENT ATTEINDRE LA TRANSPARENCE SALARIALE ?

PAR LA LOI ! CERTAINS PAYS ONT DÉJÀ DES LOIS SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE.



PAR EXEMPLE, LE 5 AVRIL 2022, LE PARLEMENT EUROPÉEN A VOTÉ POUR METTRE EN ŒUVRE LA DIRECTIVE SUR LA TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE.



DEMANDER AUX EMPLOYEURS DE DIVULGUER LES INFORMATIONS PERMET AUX EMPLOYÉ·ES DE COMPARER LEURS SALAIRES ET DE PROUVER UNE ÉVENTUELLE DISCRIMINATION SALARIALE – QUI POURRAIT ÊTRE DUE AU SEXISME, PAR EXEMPLE.

ICI AUSSI, AU CANADA, LES LOIS SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE GAGNENT DU TERRAIN.



GRÂCE AUX EFFORTS DE PERSONNES MILITANTES, L'ONTARIO A ÉTÉ LA PREMIÈRE PROVINCE À LÉGIFÉRER SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE. TERRE-NEUVE ET LABRADOR, L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD ET LA COLOMBIE-BRITANNIQUE ONT SUIVI. LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL A ÉGALEMENT ADOPTÉ DES MESURES LÉGISLATIVES VISANT PLUS DE TRANSPARENCE SALARIALE.



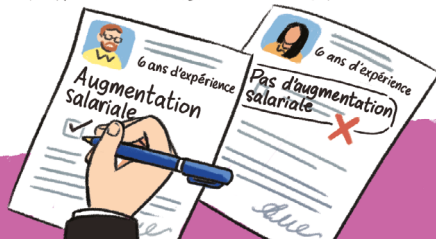
CES LOIS VARIENT D'UNE PROVINCE À L'AUTRE, MAIS L'OBJECTIF RESTE LE MÊME: PRÉVENIR LA DISCRIMINATION SALARIALE EN BRISANT LA CULTURE DU SECRET ENTOURANT LES SALAIRES.

LA TRANSPARENCE SALARIALE EST UN OUTIL ESSENTIEL POUR...

→ DISSIPER LES DOUTES POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES GENRES.



→ ÉLIMINER LES PARTIS PRIS SEXISTES INCORPORÉS DANS LES PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION.



LA TRANSPARENCE SALARIALE PEUT CHANGER L'ATTITUDE À L'ÉGARD DE LA RÉMUNÉRATION DES FEMMES!

→ SENSIBILISER AUX CAUSES DES DIFFÉRENCES STRUCTURELLES SUR CETTE QUESTION



→ DÉCLENCHER UNE RÉVISION DES POLITIQUES D'ÉQUITÉ EN GÉNÉRAL DANS L'ENTREPRISE



→ PROMOUVOIR UNE COOPÉRATION PLUS ÉTROITE ENTRE LES EMPLOYEURS ET LE PERSONNEL.



ET C'EST QUOI L'AVANTAGE DE LA TRANSPARENCE SALARIALE POUR MOI ?

LE MANQUE DE CONFIANCE QUE LE PERSONNEL PEUT RESSENTIR ENVERS SON EMPLOYEUR MÈNE À DE L'INSATISFACTION ET UN TAUX ÉLEVÉ DE ROULEMENT DE PERSONNEL.




LES ÉTUDES CONFIRMENT QUE LE PERSONNEL EST PLUS HEUREUX ET PLUS PRODUCTIF QUAND IL SAIT QU'IL EST PAYÉ ÉQUITABLEMENT. LES JEUNES CHERCHENT AUSSI UN EMPLOYEUR QUI FAIT PREUVE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE.

EST-CE QUE LA TRANSPARENCE SALARIALE ÉLIMINE  
LE BESOIN D'UNE LÉGISLATION SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

**NON!**

LÉGI-FÉRER LA TRANSPARENCE SALARIALE =  
VISIBILISER LES INFORMATIONS SALARIALES,  
BRISER LES DISCRIMINATIONS...

LÉGISLATION SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE =  
SALAIRE ÉGAL POUR EMPLOIS DE VALEUR ÉGALE.  
UN PROCESSUS D'ÉVALUATION ENTRE LES EMPLOIS À  
PRÉDOMINANCE  ET 

*habiletés, responsabilités,  
efforts, conditions de travail*

**ON A BESOIN DES DEUX!**



# À QUOI RESSEMBLERAIT une LÉGISLATION sur la TRANSPARENCE SALARIALE ici ?

*des pistes pour une loi sur la  
transparence salariale réussie*



• **70% DES PERSONNES EMPLOYÉES NE SONT PAS SYNDIQUÉES. SANS CONVENTION COLLECTIVE, ELLES ONT PEU OU PAS D'INFORMATION SUR LES SALAIRES.**



• AU FÉDÉRAL, LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI INCLUT MAINTENANT DES RÈGLES DE TRANSPARENCE SALARIALE QUI :

- S'APPLIQUENT AUX EMPLOYEURS NÉO-BRUNSWICKOIS DES SECTEURS DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE (EX: LES BANQUES, LES TRANSPORTS INTERPROVINCIAUX, LES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE),
- OBLIGENT CES EMPLOYEURS À RENDRE PUBLIQUES DES DONNÉES SUR LES ÉCARTS SALARIAUX,

**MAIS NE S'APPLIQUENT PAS À LA MAJORITÉ DES EMPLOYEURS DU NOUVEAU-BRUNSWICK!**



<sup>1</sup> Statistique Canada, Tableau 14-10-0129-01 Situation syndicale selon la géographie



EN 2023, ON COMPTAIT 20 652 ENTREPRISES AU N.-B. SEULEMENT 1,9% D'ENTRE ELLES EMPLOYAIENT 100 PERSONNES OU PLUS... MAIS CES ENTREPRISES EMPLOYAIENT 62% DE LA MAIN D'ŒUVRE.

**DONC, UNE LOI SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE QUI CIBLE LES MOYENNES ET GRANDES ENTREPRISES IMPACTERAIT LA MAJORITÉ DES PERSONNES SALARIÉES.**

**MAIS POUR QUE CE SOIT ÉQUITABLE, IL FAUT INCLURE LES PETITES ENTREPRISES! OFFRANT SURTOUT DES SERVICES, ELLES REPOSENT SURTOUT SUR LE TRAVAIL DES FEMMES ET DES PERSONNES RACISÉES.**

ISDE, Statistiques sur les petites entreprises 2024  
Statistique Canada, Tableau 14-10-0215-01 Emploi pour l'ensemble des salariés selon la taille d'entreprise, données annuelles

UNE LOI SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE AU NOUVEAU-BRUNSWICK POURRAIT...

→ INTERDIRE LES CLAUSES DE CONFIDENTIALITÉ QUI EMPÊCHENT UNE PERSONNE EMPLOYÉE DE DISCUTER DE SA RÉMUNÉRATION.



LA LOI DÉCRIRAIT LA DÉMARCHE À SUIVRE SI UN EMPLOYEUR TENTE DE STOPPER LA DISCUSSION DE RÉMUNÉRATION.

COMPARER LES SALAIRES CONTRIBUE À ÉLIMINER LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL!



UNE LOI SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE AU N-B POURRAIT...

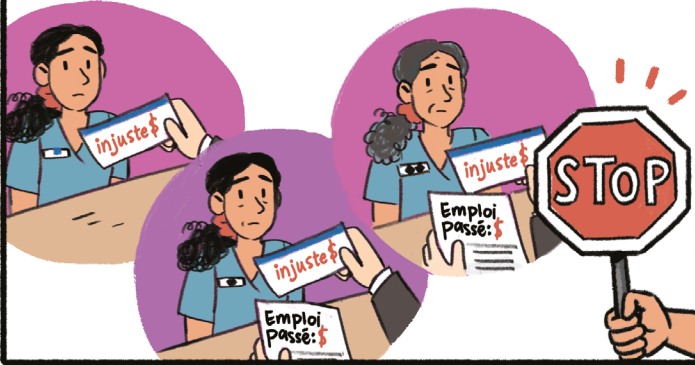


→ FAIRE EN SORTE QUE LA FOURCHETTE SALARIALE (LE SALAIRE MINIMAL ET MAXIMAL) SOIT TOUJOURS AFFICHÉE SUR LES OFFRES D'EMPLOI.

COMME ÇA, LES CANDIDAT-ES SAVENT À QUOI S'ATTENDRE, LES POSSIBILITÉS DE SALAIRES SONT LES MÊMES POUR TOUT LE MONDE, ET LES EMPLOYÉ-ES ACTUEL-LES SONT AU COURANT DE LA FOURCHETTE SALARIALE.

UNE LOI SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE AU N-B POURRAIT...

→ INTERDIRE AUX EMPLOYEURS D'EXIGER QU'UNE PERSONNE DIVULGUE LE SALAIRE QU'ELLE A GAGNÉ PAR LE PASSÉ.  
UNE OFFRE SALARIALE BASÉE SUR CE QU'A GAGNÉ UNE PERSONNE AUPARAVANT PEUT PERPÉTUER UNE INIQUITÉ SALARIALE. AVEC LA PUBLICATION D'UNE FOURCHETTE SALARIALE LORS D'UNE ANNONCE D'EMPLOI, L'EMPLOYEUR NE POURRA PAS L'ADAPTER AU SALAIRE ANTÉRIEUR D'UNE CANDIDATE.



UNE LOI SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE  
AU N-B POURRAIT...

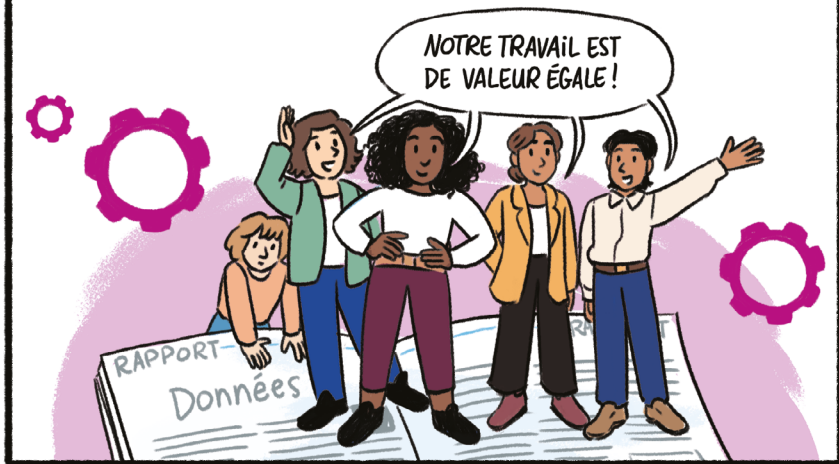


→ RENDRE DISPONIBLE L'INFORMATION SUR L'ÉCHELLE SALARIALE DANS LES CATÉGORIES D'EMPLOI.  
LES DIFFÉRENCES SALARIALES BASÉES SUR LE GENRE PEUVENT ÊTRE LE RÉSULTAT DE PRATIQUES TRADITIONNELLES ET DE PRÉJUGÉS PERPÉTUÉS INVOLONTAIREMENT. SI UNE PERSONNE A ACCÈS AUX DONNÉES EXACTES SUR LE SALAIRE EN FONCTION D'UNE CATÉGORIE D'EMPLOI, ELLE PEUT ALORS REPÉRER LES ÉCARTS SALARIAUX ET METTRE FIN AUX PRATIQUES DISCRIMINATOIRES !

UNE LOI SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE AU N-B POURRAIT...

→ METTRE EN PLACE UN MÉCANISME PAR LEQUEL L'EMPLOYEUR REMET UN RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉCART SALARIAL DANS SON ENTREPRISE.

C'EST UNE QUESTION D'INFORMATION ET DE RESPONSABILISATION !  
UNE FOIS COMPLÉTÉ, LE RAPPORT DEVRAIT ÊTRE RENDU PUBLIC. CES DONNÉES PERMETTRONT DE REPÉRER LES ÉCARTS SALARIAUX ET DE CORRIGER LES PRATIQUES DISCRIMINATOIRES.





LA COALITION demande au  
GOUVERNEMENT du N.-B. d'AGIR  
sur cet ENJEU CRITIQUE à  
L'ÉPANOUISSEMENT des  
FEMMES de la PROVINCE!

# À propos de la **Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick**

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est un groupe de personnes et d'organismes œuvrant pour la concrétisation du droit à l'équité salariale et à des conditions de travail justes pour les femmes.

Pour ce faire, la Coalition mise sur la communication, la sensibilisation, la recherche, les activités de pression pour l'adoption et la mise en œuvre de mesures législatives adéquates, ainsi que la participation au dialogue sur les politiques publiques et leur élaboration.

### **FINANCÉ PAR :**



Femmes et Égalité  
des genres Canada

Women and Gender  
Equality Canada

Canada

### **PRODUIT PAR :**



FÉDÉRATION DES FEMMES ACADIENNES  
DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

### **ET ADAPTÉ PAR LA :**

Merci à la FFANE pour son excellent travail et sa générosité! Adapter cette BD pour le N.-B. montre la force de la solidarité féministe dans la lutte pour la transparence salariale.

### **ILLUSTRÉ PAR :**

**Camille Perron-Cormier**

412-236 rue St. George  
Moncton, N-B  
E1C 1W1

(506) 855-0002

[equite-equity.com](http://equite-equity.com)



@equiteNBequity



FÉDÉRATION DES FEMMES ACADIENNES  
DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE



Femmes et Égalité  
des genres Canada

Women and Gender  
Equality Canada

Canada 