
Combien le paye-t-on, *lui?*

Réflexions sur **la transparence salariale**
comme outil pour combler l'écart salarial,
qui désavantage les femmes, les Autochtones,
les personnes handicapées, les minorités raciales
et les membres de la communauté 2SLGBTQ +



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



Chercheuse et auteure

Vicki Schmolka

Comité de rédaction

Kerri Froc

Johanne Perron

Rachel Richard

Conception graphique

Branch Graphic Design



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

La Coalition pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick

412-236, rue George,

Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 1W1

+ 1 506 855-0002

Cette étude a vu le jour grâce à une subvention du Fonds pour le droit de demain de l'Association du Barreau canadien en collaboration avec l'University of New Brunswick (UNB).



Bienvenue.

Au Nouveau-Brunswick, les femmes gagnent 92 dollars pour chaque 100 dollars que gagnent les hommes. C'est ce qu'on appelle l'écart salarial entre les genres.

L'écart salarial entre les genres touche les femmes dans toutes les fourchettes de revenu, tous les niveaux de scolarité et toutes les tranches d'âge.

Dans son plan quinquennal 2005-2010, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a misé sur des mesures volontaires pour corriger l'écart salarial. Plus de 10 ans plus tard, l'écart salarial persiste.

Ce cahier contient des informations et un questionnaire visant à appuyer votre réflexion sur un nouvel outil pour réduire l'écart salarial qui existe encore au Nouveau-Brunswick : la transparence salariale.

Regardez ce reportage, diffusé aux nouvelles **The National** à la CBC le 27 avril 2022. Il porte sur la transparence salariale et l'intérêt qu'elle suscite chez les candidates et candidats aux postes à pourvoir (en anglais).



Les entreprises du secteur privé, les gouvernements et les groupes militant pour l'équité en Amérique du Nord voient les avantages de lever le voile sur le secret salarial. En effet, le gouvernement de l'Ontario a adopté une loi sur la transparence salariale dont l'entrée en vigueur se fait attendre, et la Colombie-Britannique étudie la possibilité de mettre en place une législation semblable. De son côté, le gouvernement fédéral a promulgué une loi qui s'applique aux employeurs du secteur privé de compétence fédérale qui emploient plus de 100 personnes. Entretemps, des entreprises, comme Whole Foods, affichent de leur propre chef des informations sur les échelles salariales sur leur site Web.

La transparence salariale, qu'est-ce que c'est au juste? En lisant ce document, vous apprendrez en quoi la levée du secret entourant les salaires contribue à éliminer la discrimination salariale dans tous les milieux de travail.

Et il est grand temps.

Commençons par un survol de l'emploi au Nouveau-Brunswick

- ✓ Au Nouveau-Brunswick, 29 % des travailleuses et travailleurs ont une convention collective.
- ✓ Au fédéral, la *Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi* s'applique aux personnes du Nouveau Brunswick qui travaillent dans la fonction publique fédérale, une société d'État fédérale ou un secteur de compétence fédérale comme les télécommunications, le transport interprovincial et les banques.
- ✓ Au Nouveau-Brunswick la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* s'applique à tous les fonctionnaires provinciaux qui travaillent pour le gouvernement provincial, dans les hôpitaux, les écoles ou une société d'État provinciale.
- ✓ Environ le quart des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick ont un emploi dans le secteur public, qui est visé par une loi sur l'équité salariale en vigueur¹.
- ✓ Presque 70 % des femmes ayant un emploi travaillent dans le secteur privé; les lois sur l'équité salariale ne s'appliquent pas à la plupart d'entre elles.²

En ce moment, les lois fédérale et provinciale sur l'équité salariale ne protègent pas la majorité des personnes sur le marché du travail de notre province, laissant le soin de combler les lacunes aux lois sur les droits de la personne.

La ***Loi sur les droits de la personne*** du Nouveau-Brunswick s'applique à tous les citoyens et citoyennes de la province. Elle interdit toute discrimination fondée sur l'âge, l'état matrimonial, l'état de famille, la croyance ou la religion, le handicap physique, la déficience intellectuelle, la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine nationale, la condition sociale, les convictions ou les activités politiques, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre et le sexe (y compris la grossesse).

Verser à une femme un salaire inférieur à celui d'un homme pour le même travail ou pour un travail de même valeur, c'est de la discrimination.

La *Loi sur les droits de la personne* repose sur le dépôt de plaintes pour discrimination par un individu. Une plainte officielle peut améliorer la situation de la plaignante, mais elle ne corrige pas l'injustice systémique que peuvent subir les femmes au travail.

Le Nouveau-Brunswick suit l'emploi dans 16 secteurs. Le **secteur des services d'hébergement et de restauration** est le seul où les femmes gagnent en moyenne plus que les hommes (**27 cents de plus l'heure**).

Secteur	% PNB	Personnes actives	% femmes	Écart salarial des femmes par heure
Services d'hébergement et de restauration	2,4	21 900	64	0,27 \$
Soins de santé et assistance sociale	10,2	61 000	83	0,45 \$
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	3,9	16 300	41	0,59 \$
Construction	6,8	25 000	8	1,40 \$
Finance, assurances, services immobiliers et services de location	18,2	16 700	46	2,07 \$
Commerce de détail et de gros	9,4	52 100	47	2,88 \$
Services d'enseignement	6,1	27 500	66	3,01 \$
Autres services	1,9	14 000	51	3,31 \$
Transport et entreposage	5,2	18 900	25	3,63 \$
Services publics	3,2	3 600	27	3,64 \$
Fabrication	9,8	25 000	25	3,74 \$
Administration publique	11,8	26 200	53	3,97 \$
Information, culture et loisirs	3,1	13 100	41	4,15 \$
Ressources naturelles – Foresterie, pêche, etc.	-	-	-	8,17 \$
Services professionnels, scientifiques et techniques	3,5	17 200	45	9,57 \$
Ressources naturelles – Agriculture	4,5	16 000	24	11,15 \$

Extrait d'*Un profil de l'économie du marché de travail – 2019, Emplois NB*.

¹ Statistique Canada. [Tableau 14-10-0288-02 Emploi selon la catégorie de travailleur, données mensuelles désaisonnalisées \(x 1 000\)](#)

² Statistique Canada. [Tableau 14-10-0288-02 Emploi selon la catégorie de travailleur, données mensuelles désaisonnalisées \(x 1 000\)](#)

Au Nouveau-Brunswick, moins de 5 % des entreprises emploient les deux tiers de la population active de la province.

Selon les données de Statistique Canada, en 2021 le Nouveau-Brunswick comptait 27 169 entreprises enregistrées³.

Seulement 4,7 % des entreprises ont un effectif de 50 employés ou plus, mais elles emploient les deux tiers de la main-d'œuvre. Ces données montrent donc que la grande majorité des travailleuses et travailleurs de la province serait avantagée par une loi sur la transparence salariale visant les plus grandes entreprises.

Nombre de salariés	Entreprises
1 - 4	13 769
5 - 9	5 177
10 - 19	3 457
20 - 49	3 638
50 - 99	636
100 - 199	304
200 - 499	136
500 et +	52

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.

Extrait d' **Équité salariale - Facteur clé de l'égalité des genres**, Organisation internationale du Travail

Qu'est-ce que la transparence salariale?

La transparence salariale met fin à la culture du secret qui entoure les salaires au travail. Elle prévient et met au grand jour les différences salariales injustifiées entre les personnes qui font le même travail ou un travail de même valeur. En vertu d'une législation sur la transparence salariale, le personnel a accès aux renseignements sur les salaires et les fourchettes salariales des catégories d'emploi. Lorsque cette information est connue, les employeurs sont tenus responsables de toute discrimination salariale touchant les femmes et les membres des groupes minoritaires.

Le 5 avril 2022, le **Parlement européen** a **voté** pour la mise en œuvre de la **Directive sur la transparence des rémunérations** de la Commission européenne. La Directive vise à « renforcer l'application du principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence salariale et les mécanismes d'exécution ».

J'ai commencé un nouvel emploi. Mon employeur m'a dit que je ne peux pas parler à qui que ce soit de mon salaire, sinon je serai congédiée. Alors, comment savoir si mon salaire est équitable?

Les objectifs de la Directive :

La transparence salariale permet aux travailleurs de détecter et de prouver une éventuelle discrimination fondée sur le sexe. Elle met également en lumière les partis pris sexistes présents dans les systèmes de rémunération et

dans la classification des fonctions, qui ne considèrent pas le travail des femmes et celui des hommes d'une manière identique, non sexiste, ou qui ne valorisent pas certaines compétences professionnelles généralement considérées comme des qualités féminines.

Comme ces partis pris sont souvent inconscients, la transparence salariale peut contribuer à sensibiliser les employeurs à la question et les aider à déceler des discriminations fondées sur le sexe au niveau des rémunérations, qui ne peuvent être expliquées par des facteurs discrétionnaires valables et qui sont souvent involontaires.

La transparence salariale constitue donc un outil essentiel pour dissiper les doutes quant à l'égalité salariale entre hommes et femmes et pour contribuer à éliminer les partis pris sexistes qui entachent les pratiques en matière de rémunération.

Elle est également de nature à encourager un changement d'attitude à l'égard de la rémunération des femmes en sensibilisant aux causes des différences structurelles en la matière entre les hommes et les femmes et en stimulant le débat à leur sujet. Au-delà du simple respect du principe de l'égalité salariale elle a également le potentiel de déclencher une révision des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes de manière plus générale au niveau de l'entreprise, ainsi que de promouvoir une coopération plus étroite entre les employeurs et les représentants des travailleurs.

³ Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310049301&request_locale=fr

Lever le voile sur le secret salarial : les éléments fondamentaux se trouvent dans diverses lois⁴

Autriche

En vertu de la **loi**, une entreprise ayant un effectif de plus de 150 salariés doit publier **un rapport sur les salaires** tous les deux ans. Ce document fait état du nombre de femmes et d'hommes et du salaire moyen dans chaque catégorie d'emploi. Grâce à une calculatrice en ligne, on peut obtenir le salaire moyen dans une région ou un secteur particulier.

Californie

Depuis 2018, l'article 432.3 du **Code du travail** interdit à un employeur dans l'État de demander à un candidat ou une candidate, pendant ou après le processus d'embauche, de dévoiler **le salaire et les avantages qu'elle a gagnés par le passé**.

Islande

Une entreprise ayant 25 employés ou plus doit démontrer que les femmes et les hommes faisant le même travail ou un travail de même valeur gagnent le même salaire. Le pays a établi une norme de gestion de salaire égal qu'utilisent les entreprises pour évaluer les emplois. Lorsqu'une entreprise répond à la norme, elle reçoit un **certificat** attestant sa conformité. Depuis 2020, une entreprise n'ayant pas obtenu le certificat est passible d'une amende quotidienne.

Israël

À partir du 1er juin 2022, une entreprise de 518 employés ou plus est tenue **de publier le salaire moyen selon le genre, le poste et l'ancienneté**, ainsi que l'**écart salarial moyen** entre les femmes et les hommes pour chacune des catégories d'emploi. Auparavant, la **loi** ne s'appliquait qu'aux entités publiques, y compris les organismes enregistrés sans but lucratif et les sociétés cotées en bourse.

Ontario

La Province publie chaque printemps le nom des fonctionnaires et du personnel des municipalités qui **ont touché plus de 100 000 \$** l'année précédente. Les entreprises privées se servent de cette « **liste soleil** » comme base de données consultable.

Nouveau-Brunswick

Le ministère des Finances et le Conseil du Trésor **affichent les conventions collectives conclues** entre le gouvernement et les syndicats du secteur public en ligne. Le public peut les consulter et lire les procédures de règlement des griefs, les règlements sur l'ancienneté, les vacances, les taux salariaux, etc. De même, le Conseil du Trésor du Canada publie sur son site Web, les conventions collectives des fonctionnaires fédéraux.

La ville de New York

À partir de novembre 2022, **chaque avis d'emploi à pouvoir** à New York **devra comprendre** le salaire minimal et le salaire maximal du poste.

Norvège

Dès 1863, la **déclaration de revenus** des Norvégiens et Norvégiennes était affichée à l'hôtel de ville. Ces informations sont accessibles **en ligne** depuis le début du siècle. N'importe qui y avait d'abord accès, mais aujourd'hui, un internaute doit s'inscrire pour voir un condensé de la déclaration de revenu d'un contribuable, qui est avisé du nom de la personne ayant fait la demande et de la date de la demande. La Finlande et la Suède, elles aussi, donnent accès sur demande à un condensé de la déclaration de revenus de chaque citoyen et citoyenne.

Vermont

L'État interdit aux employeurs du secteur privé et du secteur public d'exiger du personnel qu'il taise son salaire. En vertu d'une **loi adoptée en 2013**, un employeur ne peut pas menacer une personne salariée de représailles pour avoir divulgué son salaire.

La loi sur la transparence salariale de l'Ontario – un modèle à suivre pour le Nouveau-Brunswick?

L'Ontario a adopté la **Loi de 2018 sur la transparence salariale** en avril 2018. Elle devait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2019, sous réserve de consultations sur les règlements afférents, mais le gouvernement nouvellement élu en juin 2018 n'a pas encore autorisé son entrée en vigueur.

La *Loi* prévoit trois éléments principaux.

- ✓ **L'employeur ne peut menacer de représailles** une personne employée qui s'est informée auprès de lui ou de ses collègues au sujet de sa rémunération ou qui a divulgué son propre salaire à une autre personne employée. Il est interdit à l'employeur d'intimider, de congédier ou de pénaliser une personne employée pour avoir parlé de son salaire.
- ✓ L'employeur **doit inclure la fourchette salariale** dans les avis de postes à pourvoir.
- ✓ L'employeur de 100 personnes employées ou plus doit remettre au gouvernement un **rapport sur la transparence salariale** détaillant les différences salariales entre ses travailleuses et ses travailleurs. Il est tenu d'afficher le rapport dans le lieu de travail, et le gouvernement publie les rapports sur le Web.

La **Equal Pay Coalition** (en anglais) a appuyé la *Loi* et présenté ses recommandations pour l'améliorer. Entre autres, l'employeur est tenu de :

- ✓ rendre compte du régime complet de rémunération : primes, indemnité de congé, rémunération en nature, commission, salaire horaire, pourboires lorsqu'il s'agit d'un pourcentage du salaire,
- ✓ donner dans le rapport sur la transparence salariale les raisons qui expliquent l'écart salarial
- ✓ élaborer un plan d'action en vue d'éliminer l'écart salarial
- ✓ analyser l'écart salarial relatif à la race, aux personnes handicapées ou aux Autochtones.

Foire aux questions

Le fait d’avoir à préparer un rapport sur les salaires coûtera-t-il cher à l’employeur?

L’employeur doit tenir un registre de la paye des salariés aux fins de déclaration fiscale. Son système de paye automatisé stocke donc déjà tous les renseignements essentiels. Aucun travail de comptabilité supplémentaire n’est nécessaire. En revanche, la catégorisation d’emploi peut s’avérer simple pour certaines entreprises, mais peut demander beaucoup de temps pour d’autres. Une fois que les catégories sont établies, la préparation du rapport sur la transparence salariale est simple.

.....

Quel est l’avantage de la transparence salariale pour l’employeur?

Les études confirment que le personnel est plus heureux et plus productif quand il sait qu’il est payé équitablement. Le manque de confiance dans les lignes directrices de l’entreprise donne lieu à l’insatisfaction et à un taux élevé de roulement du personnel. Par ailleurs, les jeunes cherchent un employeur qui fait preuve de responsabilité sociale.

.....

Quelle incidence la transparence salariale aura-t-elle sur les minorités raciales, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de la communauté 2SLGBTQ +?

Toutes les personnes salariées y gagnent quand l’information sur le salaire d’un poste est accessible. Grâce à la transparence salariale, tout le personnel comprend la valeur de son travail et pourquoi son salaire est équitable par rapport à ses collègues.

.....

Le rapport sur la transparence salariale de l’employeur protégera-t-il le droit à la vie privée des personnes employées?

Contrairement à la « liste soleil » de l’Ontario, qui inclut le nom des personnes employées, les rapports sur la transparence salariale font état de la catégorie d’employés, de la fourchette salariale et du sexe des employés dans chacune des catégories. Le rapport ne contient aucune information personnelle, mais des données colligées sur la paye selon le poste. Sauf pour les très petites entreprises, les catégories d’emplois comprennent un nombre suffisant de personnes pour éviter de divulguer le montant exact du salaire d’un employé.

.....

La transparence salariale éliminera-t-elle le besoin de lois sur l’équité salariale?

Les lois sur l’équité salariale examinent la valeur d’un emploi et la compare à la valeur d’un autre emploi, en tenant compte de quatre facteurs : les compétences et les qualifications, les responsabilités, l’effort physique et intellectuel essentiels pour faire le travail, et les conditions de travail. Une évaluation de l’équité salariale comprend également la comparaison entre les emplois ou les catégories d’emploi à prédominance féminine et les celles à prédominance masculine pour révéler l’écart salarial. Les lois sur l’équité salariale sont encore nécessaires pour éliminer la discrimination salariale. La Coalition pour l’équité salariale du Nouveau-Brunswick revendique encore et toujours une loi sur l’équité salariale dans le secteur privé.

.....

Comment la transparence salariale va-t-elle éliminer l’écart salarial?

Grâce à l’exactitude des données sur la fourchette salariale d’un emploi particulier, une personne employée saura si son salaire se situe dans la fourchette ou pas et s’il est équitable ou pas. En cas de disparité, l’employeur aura à expliquer les facteurs contribuant à la différence des salaires, et l’information contribuera à corriger le déséquilibre des salaires.

Sur quoi une loi sur la transparence salariale au Nouveau-Brunswick doit-elle porter ?

Nous présentons ici certaines approches qu'ont adoptées d'autres États et entités en ce qui concerne une loi sur la transparence salariale.

INTERDICTION DE CLAUSES DE CONFIDENTIALITÉ ET DE REPRÉSAILLES LORSQU'UNE PERSONNE EMPLOYÉE PARLE DE SON SALAIRE ET DE SON RÉGIME DE RÉMUNÉRATION

- **Interdire aux employeurs d'empêcher les membres du personnel de discuter de leur rémunération entre eux ou avec d'autres agences.**

L'interdiction mettrait fin aux pénalités pour divulgation dans les contrats de travail et empêcherait l'employeur d'interdire aux personnes employées de parler de leur salaire. La loi décrirait la démarche à suivre si un employeur dérogeait à l'interdiction. La possibilité de comparer les salaires contribue à éliminer la discrimination au travail.

INCLUSION DU SALAIRE DANS LES AVIS DE POSTES À POURVOIR

- **Exiger de l'employeur qu'il annonce la fourchette salariale – le salaire minimal et le salaire maximal – et tout autre élément de rémunération dans les avis de poste à pourvoir.**

Lorsque la fourchette salariale est incluse dans l'affichage des postes ou des possibilités de promotion, les personnes candidates savent davantage à quoi s'attendre, et les personnes employées actuelles sont au courant de la fourchette du poste annoncé.

INTERDICTION D'EXIGER D'UNE PERSONNE POSTULANT UN EMPLOI DE DIVULGUER LE SALAIRE QU'ELLE A GAGNÉ PAR LE PASSÉ

- **Interdire aux employeurs d'interroger une personne sur le salaire qu'elle a gagné par le passé.**

Une offre salariale fondée sur le salaire qu'a gagné une personne auparavant est une façon de perpétuer une iniquité salariale. La fourchette salariale d'un emploi doit faire partie de l'annonce du poste à pourvoir. L'employeur ne peut pas l'adapter au salaire antérieur d'une candidate.

INFORMATION SUR L'ÉCHELLE SALARIALE DANS LES CATÉGORIES D'EMPLOI

- **Donner aux personnes salariées l'accès à l'information sur la rémunération selon les catégories d'emploi pour qu'elles puissent repérer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes.**

Les différences de salaire fondées sur le genre sont peut-être le résultat de pratiques traditionnelles et de préjugés perpétués involontairement. Une personne employée ayant des données exactes sur le salaire et la classification d'emploi selon les catégories d'emploi peut repérer les écarts salariaux. Quand les pratiques discriminatoires sont abolies, tout le monde y gagne.

OBLIGATION DE RENDRE COMPTE DES ÉCARTS SALARIAUX

- **Mettre en place un mécanisme par lequel l'employeur remet un rapport annuel sur l'écart salarial dans son entreprise.**

Les rapports publics inciteront l'employeur à analyser ses pratiques de rémunération et à déterminer où sont les disparités. Lorsque les disparités sont exposées, il est plus difficile de continuer à offrir un salaire différent pour un travail de même valeur aux femmes, aux hommes et aux personnes défavorisées en matière d'emploi jusqu'à présent.

OBLIGATION DE FAIRE UN SUIVI SI L'ÉCART SALARIAL EST DE PLUS DE 5 %

- **Exiger que l'employeur démontre que ses pratiques ne sont pas discriminatoires à l'égard des femmes lorsque l'écart salarial entre les femmes et les hommes faisant le même travail ou un travail de même valeur dépasse les 5 %.**

Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de démontrer qu'un écart salarial de plus de 5 % repose sur des facteurs objectifs et non sexistes, il doit préparer un rapport sur l'évaluation des salaires et décrire les moyens pour réduire l'écart. De cette façon, il lui incombe de régler le problème une fois que l'écart est exposé, ajoutant ainsi la reddition de compte à la transparence salariale.

Écoutez ce balado de 8 minutes diffusé par le Service de recherche du Parlement européen sur « Un salaire égal pour un travail égal. La transparence salariale et les mécanismes de mise en application ». (en anglais)



Il est temps de mettre fin à la discrimination salariale

La pression se fait de plus en plus forte partout en Amérique du Nord et en Europe pour mettre fin à la discrimination salariale et imposer la transparence et la reddition de compte à ce sujet en milieu de travail. Bon nombre de gouvernements et de grandes entreprises estiment que la transparence salariale est le meilleur véhicule pour montrer aux personnes employées que leur salaire est équitable, faute de quoi il est ajusté.

Les employeurs du Nouveau-Brunswick doivent redoubler leurs efforts pour éliminer les écarts salariaux dans la province. En pleine pénurie de main-d'œuvre, ceux qui font preuve de transparence salariale et de pratiques non discriminatoires auront moins de peine à recruter du personnel. Et pour les personnes employées qui ont été sous-payées, la stratégie leur donne espoir qu'elles seront traitées équitablement.

La discrimination salariale, c'est illégal.

Il est temps d'en finir avec cette pratique.

À Whole Foods, chaque membre du personnel connaît le salaire de ses collègues. C'est ce qu'on appelle la « **transparence salariale** ». Le salaire moyen de chaque appellation d'emploi est affiché sur site Web la société. Le PDG, John Mackey, considère la transparence salariale comme une source de motivation pour le personnel. « Cette information leur donne un objectif à poursuivre. » (en anglais)

- Catherine Clifford, Money, 5 novembre, 2020

[Données sur les salaires](#) (en anglais)



Questionnaire

Veillez remplir le questionnaire pour vous y référer durant l'atelier du 6 juin. Il vous aidera à réfléchir sur ce que vous venez de lire.

Votre expérience au travail

Qu'avez-vous vécu sur le partage d'informations sur les salaires?

Comment savez-vous si les femmes et les hommes sont payés selon la valeur du travail qu'ils font ou s'ils sont perdants en raison de leur genre?

Les gens craignent-ils que leur salaire ne soit pas équitable? Leur expérience au travail en souffre-t-elle? Le doute les incite-t-ils à chercher un autre emploi?

En quoi les exigences de la transparence salariale auraient-elles des répercussions négatives?

Comment les exigences de la transparence salariale pourraient-elles améliorer un milieu de travail?

Quelle sont les expériences vécues par les personnes avec qui vous travaillez lorsqu'elles parlent de rémunération au travail?

Ce que vous pensez d'une loi sur la transparence salariale au Nouveau-Brunswick

Veillez réfléchir aux questions suivantes. Nous en parlerons davantage pendant l'atelier.

À qui la loi devrait-elle s'appliquer?

- À tous les employeurs du secteur public
- À tous les employeurs du secteur privé
- À tous les employeurs

Vos observations

À quelles entreprises la loi devrait-elle s'appliquer?

- Aux entreprises ayant un effectif de plus de 500
- Aux entreprises ayant un effectif de plus de 100
- Aux entreprises ayant un effectif de plus de 50
- Aux entreprises ayant un effectif de plus de 25

Vos observations

Pensez-vous qu'une loi sur la transparence salariale doit :

- **Donner aux personnes employées le droit de discuter de leur salaire avec leurs collègues sans craindre de représailles?**

Oui Non

Vos observations _____

- **Exiger que l'employeur inclue les informations complètes et exactes sur la fourchette salariale dans l'affichage des postes à pourvoir?**

Oui Non

Vos observations _____

- **Interdire à l'employeur d'interroger les personnes posant leur candidature sur le salaire qu'elles ont gagné par le passé?**

Oui Non

Vos observations _____

- **Inciter l'employeur à fournir aux travailleuses et travailleurs les données sur les catégories d'emploi et la fourchette salariale pour leur permettre de déceler les cas de discrimination salariale?**

Oui Non

Vos observations _____

- **Obliger l'employeur à remettre au gouvernement un rapport sur la transparence salariale et l'écart salarial fondé sur le genre dans leur entreprise?**

Oui Non

Vos observations _____

- **Obliger l'employeur chez qui l'écart salarial dépasse les 5 % de faire une évaluation des salaires selon le genre afin de déterminer les moyens d'éliminer l'écart ou de démontrer que l'écart est le produit de facteurs objectifs et non sexistes?**

Oui Non

Vos observations _____

Quelle est la meilleure façon de s'assurer que l'employeur respecte la loi sur la transparence salariale?

- **Permettre à une personne employée de déposer une plainte en vertu des Normes d'emploi quand elle est l'objet de représailles de la part de l'employeur pour avoir parlé de salaire ou si l'employeur n'a pas rédigé un rapport sur la transparence salariale.**

Oui Non

Vos observations _____

- **Imposer une amende à l'employeur pour chaque jour où il n'a pas remis son rapport sur la transparence salariale?**

Oui Non

Vos observations _____

- **Punir l'employeur qui n'a pas corrigé la discrimination salariale dans son entreprise après avoir déterminé qu'elle existe bel et bien, en lui imposant une lourde amende, par exemple 100 000 \$?**

Oui Non

Vos observations _____

- **Pensez-vous qu'il est temps d'adopter une loi sur la transparence salariale au Nouveau Brunswick?**

Oui Non

Vos observations _____

Annexe

Conventions collectives dans le secteur public

- Nouveau-Brunswick
https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/finances/ressources_humaines/content/publications/conventions.html
- Canada
<https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/list-fra.aspx>

Directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution

Commission européenne

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0056_FR.html

Écart de rémunération hommes-femmes : le Parlement en faveur de mesures contraignantes en matière de transparence salariale

Parlement européen, Communiqué de presse, 5 avril, 2022

<https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20220401IPR26532/transparence-salariale-le-parlement-en-faveur-de-mesures-contraignantes>

L'Ontario reporte discrètement la mise en œuvre de la loi sur la transparence salariale

La Presse canadienne, 21 novembre 2018

<https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/pay-transparency-ontario-1.4915600> (en anglais)

Pay Secrecy and the Gender Wage Gap in the United States

(secret salarial et l'écart des salaires fondé sur le genre aux États-Unis)

Marlene Kim, University of Massachusetts Boston, 1^{er} mars 2015

https://www.umb.edu/editor_uploads/images/cla_d_o/pay_secrecy_IR_march_1_2015.pdf

Loi de 2018 sur la transparence salariale L.O. 2018, chap. 5 – Projet de loi 3

Ontario

<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/s18005>

Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap

(Outils de transparence salariale pour combler l'écart salarial fondé sur le genre)

Organisation pour la coopération et le développement économiques, Rapport, 30 novembre 2021

<https://www.oecd-ilibrary.org/> (en anglais)

Privacy, what privacy? Many Nordic tax records are a phone call away

(Vie privée, quelle vie privée? Il suffit d'un coup fil pour obtenir les dossiers d'impôt aux pays nordiques)

Alister Doyle, Alistair Scrutton, *Business News*, 12 avril 2016

<https://www.reuters.com/article/us-panama-tax-nordics-idUSKCN0X91QE> (en anglais)

Strengthening Human Rights Accountability: Pay Transparency to Close the Gender Pay Gap

Ontario Equal Pay Coalition, *Pay Transparency Act*, 2018, proposition, 21 mars 2019

<http://equalpaycoalition.org/wp-content/uploads/2019/04/EPC-Pay-Transparency-Act-Consultation-Submission.pdf> (en anglais)