

DÉFENDONS NOS DROITS : LÉGIFÉRER LA TRANSPARENCE SALARIALE

Le problème

Dans notre société, on nous apprend à ne pas parler de notre salaire. Cette norme sociale renforce la **culture du secret**. Mais qui en profite le plus? Les employeurs.

Comme il est tabou de parler de salaires, il est difficile de savoir :

- ▶ Quel est le salaire de l'emploi auquel on postule ?
- ▶ Comment nos salaires passés influencent nos revenus de demain ?
- ▶ Les femmes sont-elles moins bien payées que les hommes ?
- ▶ Les emplois à prédominance féminine sont-ils sous-valorisés ?

La population du Nouveau-Brunswick exige plus de transparence.

La solution

Légiférer la transparence salariale.

La transparence salariale met fin à la culture du secret en rendant des informations sur les salaires plus accessibles au public.



LA TRANSPARENCE SALARIALE gagne du terrain au niveau national et international! (en jaune)



REVENU ANNUEL MÉDIAN (2020)		POURCENTAGE DU REVENU DES HOMMES
Toutes les femmes	29 600 \$	78,7%
Femmes autochtones	21 800 \$	58%
Femmes immigrantes	26 400 \$	70%
Femmes issues de minorités visibles	22 400 \$	59,6%
Femmes pas issues de minorités visibles	30 000 \$	79,8%
Tous les hommes	37 600 \$	

Une loi sur la transparence salariale doit inclure :

- ☞ s'assurer que la fourchette salariale (salaire min. et max.) soit affichée sur les offres d'emploi
- ☞ interdire aux employeurs de demander le salaire précédent d'une personne candidate
- ☞ permettre au personnel de discuter de leur salaire avec des collègues
- ☞ exiger un rapport annuel sur l'écart salarial des entreprises

Sans transparence, comment savoir s'il existe des iniquités?

FINI LE SILENCE. TRANSPARENCE!

STAND UP FOR OUR RIGHTS: LEGISLATE PAY TRANSPARENCY

The problem

We have been taught that talking about our wages is a no-no. This reinforces a **culture of secrecy**. Who benefits the most from this social norm? Employers.

Since talking about wages is taboo, it is hard to know:

- ▶ what salary is offered for an advertised job;
- ▶ how our past wages have a bearing on our future salary;
- ▶ if women are paid less than men for the same work;
- ▶ if predominantly female jobs are undervalued.

The people of New Brunswick demand more transparency.

The solution

Legislating pay transparency.

Pay transparency puts an end to a culture of secrecy by giving people better access to wage information.



PAY TRANSPARENCY
is gaining ground nationally and internationally! (in yellow)



MEDIAN ANNUAL INCOME (2020)

	MEDIAN ANNUAL INCOME (2020)	PERCENTAGE OF MEN'S INCOME
All women	\$29,600	78,7%
Indigenous women	\$21,800	58%
Immigrant women	\$26,400	70%
Women from visible minorities	\$22,400	59,6%
Women not from visible minorities	\$30,000	79,8%
All men	\$37,600	

Pay transparency legislation must include:

- Q making sure the pay band (min. and max. salary) for a job opportunity is posted
- Q prohibiting employers from asking a candidate about their previous salary
- Q allowing employees to talk about their wages with colleagues
- Q requiring companies to submit an annual report on wage gaps in their organization

If there is no transparency, how can we know if there are inequities?