

ÉQUITÉ SALARIALE POUR LE SECTEUR DE MAISON DE TRANSITION CE QU'IL FAUT SAVOIR



Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale est un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Qu'est ce que cela comprend?

Un processus d'équité salariale compare la valeur du travail qui est surtout ou traditionnellement effectué par les femmes à la valeur du travail qui est surtout ou traditionnellement effectué par les hommes.

Les emplois sont évalués en fonction de 4 facteurs :

1) qualification 2) responsabilité 3) effort requis 4) conditions de travail

Si les emplois des femmes et des hommes sont de valeur comparable, alors le taux salarial devrait être le même.

Exemple : C'est possible qu'un employeur n'accorde pas une valeur à l'effort d'un employé qui travaille dans une maison de transition qui lève un sac de pommes de terre de 50 livres, mais il accorde de la valeur à l'effort d'un homme qui doit lever des objets lourds sur un chantier de construction ou dans un entrepôt.

En quoi cela me concerne?

Au Nouveau-Brunswick, le personnel du secteur de maison de transition est surtout composé de femmes. Traditionnellement, les hommes et les femmes ont tendance à occuper des emplois différents, ce qui s'appelle le regroupement des emplois. Les emplois traditionnels des femmes nécessitent des compétences que les femmes ont utilisées pour prendre soin de leur famille et de la maison. Un grand nombre des emplois traditionnels des femmes offrent des possibilités de carrière limitées, sont sous-évalués et sont sous-payés. Ces facteurs peuvent contribuer à un **écart salarial**.

Qu'est-ce que l'écart salarial?

L'écart salarial représente la différence entre le salaire moyen gagné par les hommes et le salaire moyen gagné par les femmes.

Quelle est la principale cause de l'écart salarial?

L'écart salarial est attribuable aux attitudes sociétales et aux croyances dépassées au sujet de la place et de l'importance des femmes sur le marché du travail.

Quels sont les facteurs qui contribuent à l'écart salarial?

- L'équilibre entre le travail et les obligations familiales des femmes au travail
- Le regroupement des emplois
- La sous-évaluation du travail traditionnel des femmes

Que fait le gouvernement?

En juin 2005, Faire face à l'impératif économique : Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick a été lancé pour aborder les pénuries de main-d'œuvre et de compétences imminentes en employant une ressource grandement sous-utilisée les femmes. Dans le *Pacte pour le changement*, le gouvernement provincial s'est engagé à adopter un programme d'équité salariale ciblant le personnel des maisons de transition, le personnel des maisons d'accueil et les travailleuses d'approche.

À quoi s'attendre et dates importantes à retenir :

- Hiver 2008/2009 :** Début des consultations avec le secteur des maisons de transition et les employeurs, séance d'information et établir le Comité directeur conjoint et le Comité conjoint d'évaluation d'emplois.
- Printemps 2009 :** Développer les questionnaires d'analyse d'emploi, faire compléter les questionnaires d'analyse d'emploi et développer les descriptions d'emplois.
- Été 2009 :** Compléter les évaluations d'emploi, achèvement de l'exercice d'équité salariale et présenter les résultats et recommandation du programme d'équité salariale au gouvernement.

Une rémunération inéquitable entraîne des conséquences économiques et sociales à la fois pour les hommes et pour les femmes.

Engagez-vous pour changer la situation!

Si vous souhaitez faire partie du Comité directeur conjoint ou du Comité conjoint d'évaluation d'emplois, s'il vous plaît contacter Anne Soles au 453-8267 ou anne.soles@gnb.ca

Visitez notre site Web pour en apprendre davantage : www.gnb.ca/écartsalarial

Pour de plus amples renseignements :

nbwagegap@gnb.ca ou 1-888-576-4444