



FÉDÉRATION DES FEMMES ACADIENNES
DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

PRÉSENTE

LA TRANSPARENCE SALARIALE :

**UNE INTRODUCTION
EN BANDE DESSINÉE**



La transparence salariale :

**UNE INTRODUCTION
EN BANDE DESSINÉE**



Table des matières

3

Introduction

4

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

9

**Transparence salariale :
éclairons la situation !**

14

**À quoi pourrait avoir l'air
une loi sur la transparence
salariale ici ?**

Introduction

Le Plan de Relance féministe solidaire post-covid vise à garantir à toutes les femmes acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse un accès au marché du travail dans le respect de l'équité, de renforcer l'accès à des postes décisionnels et d'influence et d'assurer l'inclusion de la perspective des femmes francophones et acadiennes dans la relance provinciale.

Dans le cadre de ce plan, la Fédération des femmes acadiennes de la Nouvelle-Écosse (FFANE) présente ce cahier contenant des mises en contexte afin de démystifier l'équité et l'écart salarial entre les genres ainsi que la transparence salariale dans le milieu professionnel.

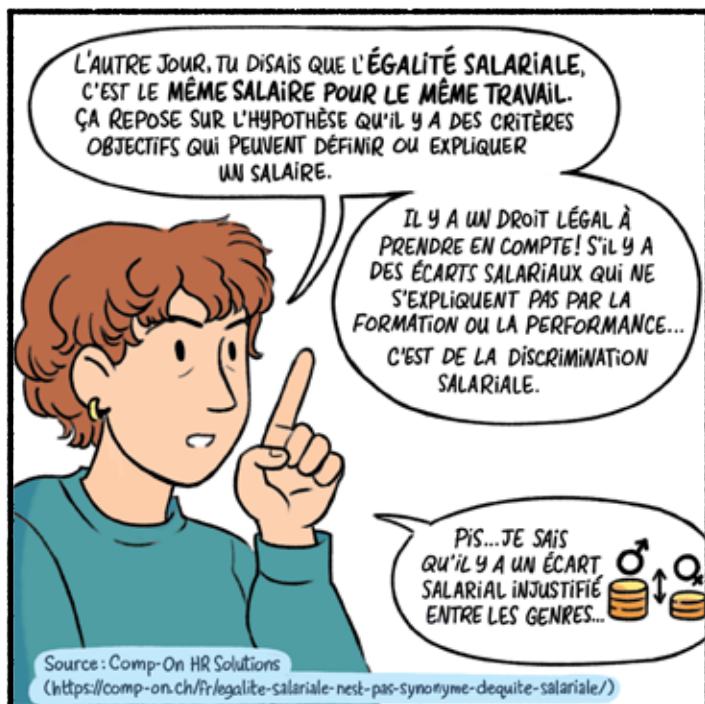
On y retrouve des recommandations pour créer du changement à long terme ainsi que des pistes de solutions pour les décideurs politiques, les employeurs et les membres de la communauté en général afin de concrétiser le droit à l'équité salariale et à des conditions de travail justes pour les femmes.



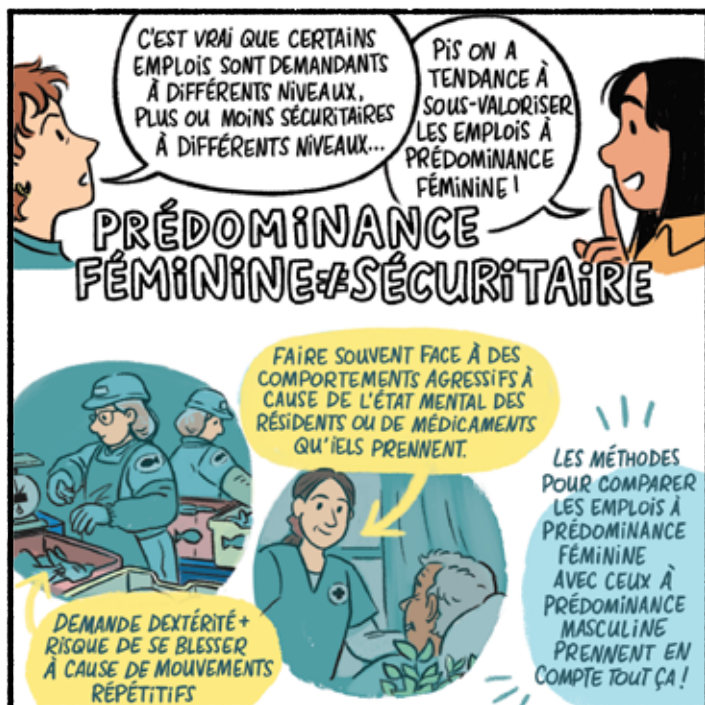
ÉGALITÉ vs. ÉCART vs. ÉQUITÉ vs. TRANSPARENCE SALARIALE

*inspiré du cahier d'exercice sur la
transparence salariale de la Coalition
pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick*













TRANSPARENCE SALARIALE : ÉCLAIRONS LA SITUATION!

*inspiré du cahier d'exercice sur la
transparence salariale de la Coalition
pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick*



AU TRAVAIL, IL Y A SOUVENT UNE CULTURE DE 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, UNE LOI SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE FAIT SON CHEMIN.



EN ONTARIO, LA PAY TRANSPARENCY ACT DEMANDERA QUE TOUTE ANNONCE PUBLIQUE POUR UN EMPLOI INCLUS LE SALAIRE QUI Y SERA ASSOCIÉ, INTERDIT AUX EMPLOYEURS DE DEMANDER LE SALAIRE PRÉCÉDENT D'UNE RECRUE ET PROTÈGE LES EMPLOYÉES QUI CHOISSENT DE PARTAGER LEUR SALAIRE.



MAIS C'EST PAS ACQUIS! APRÈS SON ADOPTION EN 2018, LA MISE EN VIGUEUR DE LA LOI A ÉTÉ REPOUSSÉE... QUAND EST-CE QUE LE GOUVERNEMENT METTRA EN PLACE LES PROCHAINES ÉTAPES?

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



Rebâtir

→ PROMOUVOIR UNE COOPÉRATION PLUS ÉTROITE ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES REPRÉSENTANT-ES DES TRAVAILLEUR-S



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

LE MANQUE DE CONFIANCE QUE LES EMPLOYÉ-ES PEUVENT RESSENTIR ENVERS LEUR 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 LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

NON!

Loi sur la transparence salariale =
VISIBILISER LES INFORMATIONS SALARIALES,
BRISER LES DISCRIMINATIONS...

Loi sur l'équité salariale =
SALAIRE ÉGAL POUR EMPLOIS DE VALEUR ÉGALE.
UN PROCESSUS D'ÉVALUATION ENTRE LES EMPLOIS À
PRÉDOMINANCE  ET 

*Compétences, qualifications,
responsabilités, efforts...*

ON A BESOIN DES DEUX!



À QUOI POURRAIT AVOIR L'AIR une LOI sur la TRANSPARENCE SALARIALE ici?

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



EN CE MOMENT VOICI LA SITUATION EN NOUVELLE-ÉCOSSE :

- 30% DES EMPLOYÉ-ES ONT UNE CONVENTION COLLECTIVE / FONT PARTIE D'UN SYNDICAT



- LA LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI S'APPLIQUE AUX EMPLOYÉ-ES SOUS LA JURISDICTION FÉDÉRALE (ex: TÉLÉCOMMUNICATIONS, TRANSPORT INTERPROVINCIAL, BANQUES...)¹

- DEPUIS 1988, LA PAY EQUITY ACT S'APPLIQUE À LA FONCTION PUBLIQUE PROVINCIALE, SOCIÉTÉS D'ÉTAT, HÔPITAUX, CONSEILS SCOLAIRES, UNIVERSITÉS, MUNICIPALITÉS ET ENTREPRISES MUNICIPALES.



- DONC, AUTOUR DE 1/4 DES EMPLOYÉ-ES TRAVAILLENT DANS LE SECTEUR PUBLIC ET SONT VISÉS PAR UNE LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE EN VIGUEUR

MAIS PRESQUE 70% DES FEMMES AYANT UN EMPLOI TRAVAILLENT DANS LE SECTEUR PRIVÉ.



¹Source : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl13/fr/tv.action?pid=3410028102>



EN DÉCEMBRE 2022, LA N-É COMPTAIT PRESQUE 32 000 ENTREPRISES ENREGISTRÉES. SEULEMENT 5% DE CES ENTREPRISES ONT 50+ EMPLOYÉ-ES, MAIS ELLES EMPLOIENT ENVIRON 2/3 DE LA MAIN D'ŒUVRE.²

ÇA VEUT DIRE QUE LA MAJORITÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA PROVINCE SERAIT AVANTAGÉE PAR UNE LOI SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE QUI VISE LES GRANDES ENTREPRISES !

² Statistique Canada. Tableau 14-10-0218-02. Emploi selon la catégorie de travailleur, données mensuelles désaisonnalisées (x1 000)

UNE LOI SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE EN N-É 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 EN N-É 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·ES SONT AU COURANT DE LA FOURCHETTE SALARIALE.

UNE LOI SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE EN N-É 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 INÉQUITÉ 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 CANDIDAT·E.



UNE LOI SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE EN NOUVELLE-ÉCOSSE 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 EN N-É POURRAIT...

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

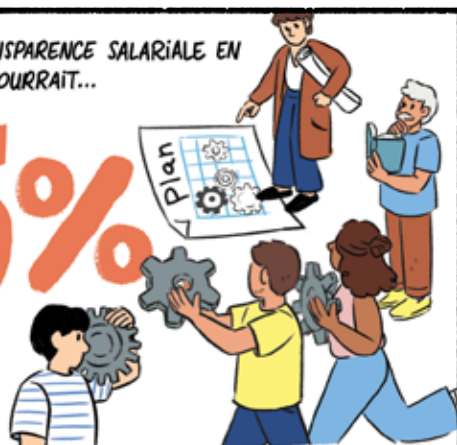
C'EST UNE QUESTION D'INFORMATION ET DE RESPONSABILISATION !
EN PROCÉDANT À UNE ANALYSE DES PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION, EN EXPOSANT LES DISPARITÉS, IL SERA PLUS DIFFICILE DE CONTINUER LA DISCRIMINATION SALARIALE.



UNE LOI SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE EN NOUVELLE-ÉCOSSE POURRAIT...

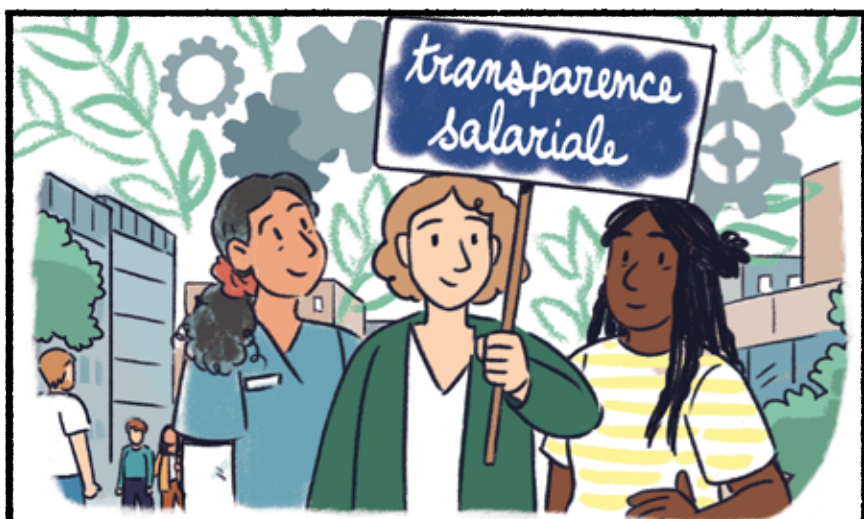

+5%

IL FAUT
PRENDRE
ACTION!



→ OBLIGER QU'IL Y AIT UN SUIVI LORSQU'UN ÉCART SALARIAL DE PLUS DE 5% EST OBSERVÉ.

SI UN EMPLOYEUR N'EST PAS CAPABLE DE PROUVER QU'UN ÉCART SALARIAL DE PLUS DE 5% DANS SON ENTREPRISE EST BASÉ SUR DES FACTEURS NON-DISCRIMINATOIRES (EX: GENRE), IL FAUDRA PRÉPARER UN RAPPORT POUR ÉVALUER LES SALAIRES ET UN PLAN POUR RÉDUIRE L'ÉCART SALARIAL.

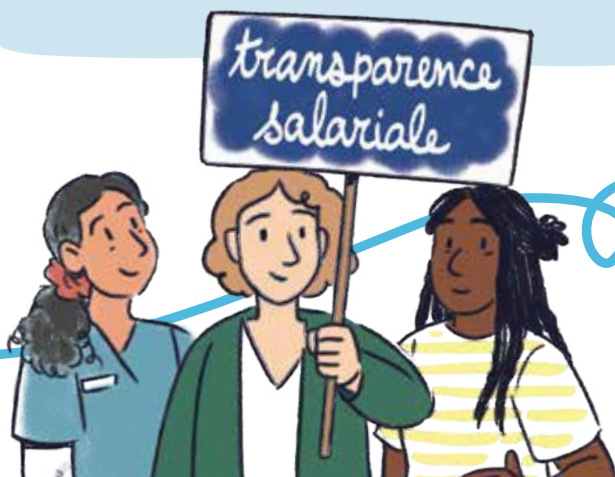


LA FFANE APPELLE le
GOUVERNEMENT de la N.-É. à
AGIR sur cet ENJEU CRITIQUE
à L'ÉPANOUISSEMENT des
FEMMES de la PROVINCE!

À propos de la Fédération des femmes acadiennes de la Nouvelle-Écosse

La Fédération des femmes acadiennes de la Nouvelle-Écosse (FFANE) est un organisme provincial à but non lucratif qui a pour mission la promotion de l'épanouissement personnel et social des femmes acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse.

La FFANE est la seule organisation porte-parole des femmes acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse. Sa vision est de contribuer pleinement au développement de la communauté acadienne et francophone néo-écossaise.



FINANCÉ PAR :



Femmes et Égalité des genres Canada Women and Gender Equality Canada

PRODUIT PAR :



FÉDÉRATION DES FEMMES ACADIENNES
DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

INSPIRÉ DU CAHIER D'EXERCICE SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE DE LA :



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

BANDE DESSINÉES RÉALISÉES PAR :

Camille Perron-Cormier



FÉDÉRATION DES FEMMES ACADIENNES
DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

54 rue Queen, Dartmouth
(N-É) B2Y 1G3

(902) 433-2088

www.ffane.ca



@ffane_



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada



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