

L'écart salarial

Les causes, les conséquences, les actions

Un document de travail

par le

Conseil consultatif sur la condition de la femme
du Nouveau-Brunswick

Mai 1996

Moncton, NB

Une publication du:

Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick

Brenda Sansom, présidente

1-800-332-3087

c. électronique: acswcccf@nbnet.nb.ca

L'écart salarial - Les causes, les conséquences et les actions

Mai 1996

Clarissa Hurley a travaillé sur la recherche initiale et sur la rédaction.

Révision

Rosella Melanson

Traduction

Noëlla Richard

This publication is also available in English.

ISBN: 1-55137-890-6

Table des matières

Une histoire longue et universelle	4
Les causes	6
Les conséquences	9
L'écart salarial au Nouveau-Brunswick	11
Le marché du travail au Nouveau-Brunswick	14
L'âge, l'état civil et la scolarité	15
Industries et professions	18
Conclusions	28
Actions pour éliminer l'écart salarial	29
À part égale - un plan d'équité salariale pour les femmes du Nouveau-Brunswick	35
A. Éléments d'une stratégie pour l'équité salariale	35
1. Améliorer la situation des femmes dans les secteurs traditionnels	
2. Augmenter le nombre de femmes dans les domaines non traditionnelles	
3. Améliorer la situation générale des femmes dans la société	
B. Mesures d'implantation d'une stratégie d'équité salariale	37
Ouvrages consultés	38

Le développement humain, c'est le développement de toutes les personnes. Aucune société ne peut progresser à moitié libérée et à moitié enchaînée.
Rapport du développement humain 1995 des Nations Unies

Il y a des villages où les hommes pêchent et les femmes tissent, et d'autres où les femmes pêchent et les hommes tissent. Mais dans les deux villages, le travail des hommes est plus valorisé que le travail des femmes.

Margaret Mead, anthropologue

Une histoire longue et universelle

En Grande-Bretagne pendant la Renaissance, le salaire des moissonneurs était établi en fonction du sexe: le salaire des moissonneuses était inférieur à celui des moissonneurs.¹ Jusqu'à 75 ans passés, les enseignantes étaient moins bien rémunérées que les enseignants au Canada. En 1965, le Nouveau-Brunswick adoptait une loi qui établissait que le salaire minimum serait le même pour les hommes et les femmes. Or, l'écart salarial entre les hommes et les femmes a une longue histoire législative: la persistance de cet écart en dépit du fait qu'il n'y a plus de support avoué pour son existence est devenue une préoccupation.

En 1994, les gains moyens des Canadiennes travaillant à plein temps toute l'année représentaient 70% des gains des hommes², un chiffre qui n'a presque pas changé depuis des décennies.³ Au N.-B., les femmes qui travaillent à plein temps gagnent 64% du salaire des hommes, seulement deux points de pourcentage de plus qu'en 1971. À ce rythme, il en prendra 400 ans pour que les femmes atteignent la parité salariale avec les hommes. (20)

Les femmes ont toujours travaillé. Les innovations du 20e siècle ont cependant mené à de grands changements économiques et sociaux. L'industrialisation, l'urbanisation et plus récemment, la mondialisation de l'économie ont transformé l'économie agraire du secteur primaire au Canada en une économie de services qui est propulsée par la technologie, tel que l'illustre la citation suivante:

¹ *Report of the War Cabinet Committee on Women in Industry.* (Londres, 1919)

² Statistiques Canada calcule les gains en se basant sur le total des gains moyens des travailleuses et travailleurs qui travaillent à plein temps toute l'année, que ce soit des revenus d'emploi ou d'un travail autonome. (Statistiques Canada, #13-217. 21-25.) L'écart salarial représente la proportion des gains des femmes par rapport aux gains des hommes, ou la différence entre le total de leurs gains en dollars.

...les professions du secteur tertiaire, notamment dans les transports, les communications, le commerce, le secteur financier et autres services, se multipliaient nettement plus vite au cours de la première moitié du vingtième siècle. En 1961, le secteur tertiaire représentait plus de la moitié ou 54% de la main-d'oeuvre, une preuve que le Canada qui était une société agricole dont l'économie était basée sur ses ressources naturelles s'était transformé en une société à forte intensité de main-d'oeuvre, et ensuite en un système post-industriel à forte intensité de capital dans lequel presque les trois quarts de la main-d'oeuvre travaillaient dans le secteur tertiaire en 1991. (42, 314)

À mesure que la société agricole se transformait, le foyer n'était plus le "principal lieu de travail". (42, 309) Il devenait de plus en plus acceptable - et financièrement nécessaire - pour les femmes d'entrer sur le marché du travail rémunéré à l'extérieur du foyer. La proportion de femmes sur le marché du travail est passée de 13% en 1911 à 45% en 1991. (42, 308) De plus, la main-d'oeuvre féminine n'est plus composée de jeunes femmes célibataires qui travaillent jusqu'au jour de leur mariage. En 1993, 70% des femmes avec des enfants de moins de 16 ans et 54% de celles ayant des enfants de moins de 3 ans étaient sur le marché du travail rémunéré. (81) La notion que les femmes travaillent pour un revenu d'appoint, ce qui est discutable même dans un contexte historique, est en ce 20e siècle un mythe pernicieux que nombreuses études ont démenti. La majorité des femmes mariées participent activement au marché du travail et cette participation fait souvent la différence entre une vie de pauvreté et un revenu familial adéquat. Si les revenus des femmes étaient déduits du revenu familial, la proportion des couples ayant un revenu inférieur aux seuils de faible revenu établis par le Conseil national du bien-être social passerait de 10% à 21% sur le plan national. Au N.-B., 17% des couples seraient pauvres sans le revenu des épouses plutôt que le taux actuel de 9%. (29)

L'inégalité économique des femmes est un problème mondial. Bien que dans plusieurs pays, les femmes ont fait des gains dans les domaines de l'éducation et de la santé, elles sont toujours loin en arrière des hommes en matière de pouvoir économique et politique. Les femmes représentent 70% des 1,3 milliards de personnes qui vivent dans la pauvreté dans le monde, elles occupent 10% des sièges dans les assemblées législatives et représentent seulement 6% des conseils exécutifs des gouvernements nationaux. Quand on regarde les progrès en matière d'égalité des sexes dans les pays en voie de développement, on constate que la prospérité nationale n'est pas un prérequis pour améliorer la situation des femmes. (48, 3-6)

³ Niemann décrit comment en 1918 le gouvernement canadien adoptait des politiques et principes qui sanctionnaient officiellement un salaire minimum pour les femmes et un salaire de subsistance pour les hommes; les salaires des femmes représentaient habituellement les deux tiers de celui des hommes (42). Voir aussi *Just Give Us the Money*, 9-26.

Le Rapport du développement humain de 1995 des Nations Unies comprend un *index de développement humain* qui sert à mesurer toutes les dimensions du développement humain (éducation, santé, niveau de vie) dans les pays à travers le monde, un *index de développement selon le sexe* qui sert à mesurer les inégalités entre les femmes et les hommes en utilisant les mêmes indicateurs que pour le développement humain et une *mesure de la participation selon le sexe* qui examine la participation des femmes dans l'économie, la politique et le processus de prise de décisions.

Alors que le Canada se plaçait au premier rang parmi 174 pays en matière de développement humain en 1995, il chutait en 9e place lorsque l'index de développement selon le sexe était considéré. Le Canada s'était classé en 8e place en 1992 (48, 76-77) et en deuxième place dans les années 1970. (10, 1) Le Canada est un de quatre pays industrialisés dont le classement baisse considérablement lorsque la situation des femmes est prise en compte.

Selon la mesure de la participation selon le sexe, le Canada est en 5e suivant la Suède, la Finlande, la Norvège et le Danemark. Ces quatre pays ont tous adopté des politiques nationales sur l'égalité des sexes et d'avancement des femmes. (48, 2) En examinant de plus près le partage des revenus et la représentation parlementaire, on constate que le Canada est loin en arrière des quatre premiers pays et est dépassé par plusieurs pays dont le classement général est inférieur à celui du Canada. (48, 84-85)

Les causes

Plusieurs études ont été effectuées pour expliquer l'écart salarial et la plupart sont fondées sur une combinaison des théories économiques décrites ci-dessous. Les résultats varient, mais aucune ne réussit à expliquer toute la différence. En dépit de la popularité constante de la théorie du capital humain, qui attribue les écarts salariaux à des variables comme l'éducation, l'expérience et l'attachement au marché du travail, la plus récente étude de Statistiques Canada calcule que l'âge, l'éducation et l'expérience ne comptent que pour 12% de l'écart salarial. (9, 38) Ces auteurs disent ne pas pouvoir mettre le doigt sur les causes de l'autre partie non expliquée de l'écart salarial, et que "c'est probablement quelque chose qui fait partie du système du travail ou du marché du travail dans son ensemble." (*The Toronto Star*, 29 mars 1995)

Les trois théories économiques les plus souvent citées pour expliquer l'écart salarial sont celles du capital humain, du double marché du travail et des réserves en main-d'oeuvre.

- La théorie du capital humain attribue les différences salariales à des variables tels la scolarité, l'expérience et l'attachement au marché du travail.
- La théorie du double marché du travail suggère que le marché du travail est composé d'un secteur primaire et d'un secteur secondaire; le premier consiste en des emplois spécialisés, syndiqués, bien rémunérés et stables alors que le deuxième consiste en des emplois temporaires, mal rémunérés qui offrent peu d'avancement ou d'avantages sociaux.
- La théorie des réserves en main-d'oeuvre avance que la structure même du capitalisme dépend de l'existence d'une main-d'oeuvre à bon marché, remplaçable et renouvelable. (34, 275-299) Les théoriciennes et théoriciens de l'écart salarial suggèrent que - dans le monde occidental - les femmes forment ces réserves de main-d'oeuvre.

Ces modèles théoriques n'excluent pas l'existence de la discrimination. La persistance de l'écart salarial est probablement due à une variété de facteurs. L'inégalité dans le milieu de travail est fondée sur l'inégalité sociale. Bien que les femmes ont toujours travaillé, on a toujours accordé moins de valeur marchande à leur travail qu'à celui des hommes. Lorsque les femmes sont entrées sur le marché du travail, elles ont été orientées vers des tâches semblables à celles qu'elles effectuaient au foyer. Cela a mené à une sous-estimation de leur travail puisque les qualités requises pour ce travail étaient présumées être des aptitudes "naturelles" plutôt que des compétences professionnelles. Cette présomption a eu un impact sur la façon d'évaluer les emplois lorsque les politiques et les lois sur l'équité salariale ont été développées. Une étude récente de Travail Canada décrit cette tendance à sous-estimer le travail des femmes en évaluant les talents plutôt que les compétences. La dextérité manuelle, les relations interpersonnelles, des aptitudes pour la communication et la psychologie, la capacité de fonctionner dans un environnement de travail chaotique et dans des conditions malsaines sont des aptitudes que l'on considère comme étant "naturelles" pour les femmes et qui ne méritent donc pas une rémunération égale. (30, 31-32) Comme on a limité les emplois que pouvaient occuper les femmes, elles sont maintenant concentrées dans un petit nombre de professions mal payées. De plus, on considérait que les femmes ne travaillaient que pour un salaire d'appoint. La sous-estimation du travail des femmes est fondée sur une forme de tautologie: les femmes sont moins bien payées *parce qu'elles* font du "travail de femme". La citation qui suit décrit bien cette évolution:

Le travail effectué au foyer par les femmes n'était ni rémunéré ni reconnu à sa juste valeur. Les employeurs ont adopté la même attitude face au travail des femmes pour justifier la faible rémunération. On considérait que les femmes travaillaient pour un salaire d'appoint et leurs compétences étaient sous-estimées ou ignorées par les mécanismes d'évaluation en place, aussi bien dans le système formel que dans l'évaluation informelle. (30, 1986)

La ségrégation sur le marché du travail est encore très évidente aujourd'hui. En 1993, 71% des Canadiennes sur le marché du travail rémunéré étaient concentrées dans les secteurs de l'enseignement, des soins infirmiers, du travail de bureau, de la vente et des services. (81, 1994) La profession la plus commune chez les Canadiennes et les femmes du Nouveau-Brunswick est celle de secrétaire, une profession souvent sous-estimée.

Plusieurs études maintiennent que l'écart salarial est dû aux choix que font les femmes. Ces présumés "choix" font abstraction des divisions structurelles dans la société qui nuisent au potentiel de l'égalité des chances. (3, 272) Il est insidieux de parler de "choix" quant on parle du travail des femmes. De la même façon que les travailleurs en général "choisissent" rarement de travailler, on ne peut pas dire que les femmes choisissent certaines professions plutôt que d'autres. La ségrégation professionnelle précède la participation au marché du travail et il n'est pas certain que les choix ne sont pas le résultat d'une discrimination historique qui empêchent les femmes d'obtenir les compétences et le support nécessaire pour accéder aux emplois traditionnellement masculins. (8, 292) Même si les études démontrent que les étudiantes réussissent aussi bien que leurs collègues masculins dans toutes les matières et à tous les niveaux, les femmes continuent d'être socialisées pour une gamme étroite de professions et dans des domaines traditionnels d'éducation.

La structure familiale hiérarchique traditionnelle conspire contre les femmes sur le marché du travail. L'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail a eu peu d'impact sur le partage des responsabilités familiales. Gloria Steinem disait une vingtaine d'années passées que le travail domestique est le seul travail qu'on ne remarque pas, à moins bien sûr qu'il ne soit pas fait.⁴ Ce sont encore principalement les femmes qui s'occupent des enfants et qui accomplissent les tâches domestiques, même quand elles travaillent à plein temps à l'extérieur du foyer. En 1992, les femmes sur le marché du travail consacraient deux heures de plus par jour que leurs conjoints à des activités tels le soin des enfants, le travail ménager et le magasinage. De plus, la charge de travail au foyer ne semble pas diminuer. Depuis 1986, les heures de travail consacrées au soin des enfants et au travail domestique ont d'ailleurs augmenté, aussi bien pour les mères seules que pour les mères ayant un conjoint. (81, 1994.) Du nombre des femmes âgées de 25 à 44 ans qui ne sont pas présentement actives sur le marché du travail, 17% ont quitté leur dernier emploi pour assumer des "responsabilités personnelles" alors que 21% ont perdu leur emploi ou ont été mises à pied. 31% d'entre elles n'avaient pas travaillé depuis cinq ans, mais les raisons n'étaient pas

données. Parmi les femmes qui travaillent à temps partiel, 34% veulent travailler à plein temps. (81, 1994) Une récente étude estime que le taux réel du chômage des femmes, y compris les travailleuses découragées, est de 18%, à peu près le double de la statistique officielle. (13, 1995) Nous serons peut-être mieux renseignées sur ces questions quand Statistiques Canada publiera son Recensement 1996 qui comprend pour la première fois des questions sur le travail non rémunéré.

Les Canadiennes qui travaillent à plein temps toute l'année travaillent 39 heures par semaine comparativement à 43 heures pour les hommes. Pour ce qui est du temps moyen passé dans un emploi, les chiffres disponibles ne distinguent pas entre les emplois à temps plein et ceux à temps partiel, ce qui réduit la moyenne pour les femmes. Cela a pour effet de réduire l'ancienneté moyenne des femmes puisqu'elles constituent presque la totalité de la main-d'oeuvre à temps partiel et les emplois à temps partiel offrent moins de sécurité: les Canadiennes occupent leur emploi actuel depuis 83 mois, comparativement à 105 mois pour les hommes. Au N.-B., les femmes occupent leur emploi depuis 77 mois comparativement à 107 mois pour les hommes. (75)

Au début de leurs carrières, les femmes et les hommes ont des faibles revenus équivalents. C'est à partir de l'âge de 25 ans que l'écart s'élargit graduellement. En 1994, les Canadiennes âgées de 15-24 ans travaillant à plein temps toute l'année gagnaient 19 269 \$, 90% de ce que gagnaient les hommes, alors que les femmes âgées de 55 ans et plus gagnaient 26 000 \$, 65% de ce que gagnaient les hommes. À mesure que les femmes vieillissent, leurs gains demeurent presque les mêmes.

L'état civil est un autre facteur qui joue. Les femmes qui ne se sont jamais mariées (célibataires mais pas nécessairement sans enfants) gagnent 92% du salaire des hommes qui ne se sont jamais mariés: les salaires sont faibles pour les deux sexes. Les hommes jamais mariés, les femmes jamais mariées et les femmes mariées gagnent essentiellement le même salaire (au Canada, 28-30 000\$; au N.-B., 22-23 000\$ par année à temps plein), c'est-à-dire beaucoup moins que les hommes mariés (au Canada, 43 300\$; au N.-B., 37 000\$). Les hommes mariés ont les gains moyens les plus élevés de toutes les catégories de personnes, hommes ou femmes. Aucune catégorie de femmes, qu'elles soient mariées, jamais mariées, séparées, jeunes ou moins jeunes, ne gagne autant que les hommes mariés. Le groupe relativement peu nombreux de femmes jamais mariées âgées de 35 à 44 ans et travaillant à plein temps toute l'année enregistre des gains annuels de 32 200 \$, ce qui représente 85% des gains des hommes jamais mariés du même âge et 72% des gains de tous les hommes du

⁴ Discours devant les diplômées du Smith College, 1971.

même âge; les femmes jamais mariées âgées de 45 à 54 ans gagnent 36 000 \$, c'est-à-dire 93% de ce que gagnent les hommes jamais mariés du même âge et 78% de tous les hommes du même âge. (68) Les femmes ayant une formation postsecondaire ont un salaire supérieur aux autres femmes, mais inférieur à celui des hommes ayant la même formation. En 1994 au Canada, les femmes diplômées de l'université ayant travaillé à plein temps toute l'année gagnaient 40 252 \$ ou 72% de ce que gagnaient les hommes. (Les femmes célibataires diplômées d'université, pour la plupart des jeunes femmes, qui travaillaient à plein temps toute l'année gagnaient 38 871 \$ ou 95% de ce que leurs homologues masculins jamais mariés gagnaient en 1994. Les femmes mariées diplômées de l'université, un groupe plus âgé, gagnaient 68% de ce que gagnaient leurs homologues masculins.) (68) Une étude récente d'un groupe de diplômés d'université démontre que les femmes gagnent un peu plus en moyenne que les hommes, mais même pour ce groupe de jeunes femmes bien scolarisées, l'écart salarial s'élargit progressivement. (62)

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail n'a pas beaucoup changé la vie personnelle des femmes ou les attentes de la société à leur égard. La contribution non rémunérée des femmes à l'économie mondiale est estimée à 11 \$ trillions. (48) Puisque cet état de choses influence directement le rapport de pouvoir entre les sexes, il n'est pas surprenant que le progrès se fait d'un pas traînant plutôt que d'un pas énergique. Si on tenait compte du travail non rémunéré des femmes, il faudrait bien revoir la perception qu'on a des femmes. La pleine reconnaissance de la contribution économique des femmes changerait complètement toutes les prémisses socio-économiques sur lesquelles nous avons fondé à tort nos relations entre les sexes. (ONU, 1995)

Les conséquences

Nous avons dit que l'écart salarial est causé par d'autres problèmes plus importants; mais l'écart salarial est aussi la cause de certains problèmes. Le faible pouvoir économique des femmes a des conséquences négatives sur la société en général. Parmi les conséquences de l'écart salarial, on compte:

- un **écart du revenu général** entre les personnes ayant un revenu sans égard à la source: les salaires, le revenu net d'entreprise, le revenu des placements, les paiements de transferts gouvernementaux, les pensions et autres revenus. En 1994, le revenu total moyen des Canadiennes était de 18 916 \$, ce qui représentait 62% du revenu de 30 760 \$ des hommes. Au N.-B., le revenu des femmes était de 15 308 \$, c'est-à-dire 59% du revenu de 26 089 \$ des hommes. (72 T. 46))

- un **écart de pension**, parce que les contributions aux régimes de pension sont proportionnelles aux taux des salaires et de la participation au marché du travail. En 1993, les prestations moyennes du régime de pension du Canada/Québec payées aux femmes représentaient 59% de celles payées aux hommes, c'est-à-dire 266 \$ pour les femmes et 452\$ pour les hommes. (58) Comme l'espérance de vie des femmes dépasse celle des hommes, les femmes à la retraite envisagent un niveau de vie diminué pour une période de temps plus longue. Cette situation risque de se perpétuer en raison du vieillissement de la population et de l'avenir incertain du Régime de pensions du Canada. Le gouvernement propose présentement des changements au RPC, y compris une indexation partielle des pensions, ce qui diminuerait graduellement la valeur des prestations. (57)
- la **féminisation de la pauvreté**. Un plus grand nombre de femmes que d'hommes sont pauvres au Canada ainsi qu'au N.-B. (18% des femmes adultes et 13% des hommes adultes au Canada en 1994) Les femmes seules sont plus susceptibles d'être pauvres, surtout les femmes âgées et les mères seules. Le nombre de familles monoparentales a considérablement augmenté entre 1961 et 1991, représentant aujourd'hui 20% de toutes les familles avec enfants. (76) 82% de ces familles sont dirigées par des femmes et au N.-B., presque 63% des enfants des femmes chefs de famille sont pauvres. (29)
- une augmentation de la **dépendance sur les programmes sociaux et sur les paiements de transfert**. En plus de mener à une dépendance sur les prestations d'assistance sociale, la pauvreté des femmes a aussi un impact sur d'autres programmes subventionnés par l'État, en particulier les soins de santé, le logement et la garde d'enfants. "En augmentant la rémunération des femmes, le niveau de vie des travailleuses et de leur famille serait amélioré et, pour les autres femmes, il serait financièrement plus rentable d'entrer sur le marché du travail." (17, 7) En 1993, 13% du revenu total des femmes de moins de 65 ans provenait des paiements de transfert (assistance sociale, crédits d'impôt pour enfants, pensions, assurance-chômage, allocations de formation, etc.) comparativement à 8% pour les hommes. Le paiement de transfert moyen de ces femmes était de 2 441 \$ comparativement à 2 350 \$ pour les hommes. Les paiements de transfert constituent 37% du revenu des mères seules et 19% de celui des pères seuls; 62% du revenu total des femmes âgées de 65 et plus provient des paiements de transfert, comparativement à 47% de celui des hommes. (79, 7.13-7.14)
- L'index de l'état de santé de Statistiques Canada établit un lien entre un revenu faible et les **problèmes de santé**. Les femmes sont les premières dispensatrices des soins de santé ainsi que les principales consommatrices des services de santé.

- À part les arguments fondamentaux de justice et d'égalité, l'écart salarial a l'effet de réduire la **prospérité économique générale**. Si l'équité salariale existait, on ajouterait des milliards à nos recettes fiscales, et moins de femmes seraient admissibles aux crédits fiscaux conçus pour les bas salariés. (17, 7-8) Une étude préparée pour les ministres de l'éducation provinciaux/territoriaux démontre que le PIB augmenterait considérablement dans les décennies à venir si les femmes participaient au marché du travail sur une base d'égalité avec les hommes. L'étude porte sur quatre scénarios potentiels quant au futur de la main-d'oeuvre au Canada: l'un de ces scénarios maintiendrait la participation active des femmes à son niveau actuel et un autre augmenterait la participation des femmes au même niveau que celui des hommes aussi bien en termes du nombre que dans les tendances professionnelles. En l'an 2036, le scénario selon lequel les femmes ont un taux de participation égal mènerait à un PIB de 335 \$ milliards de plus que si la participation des femmes ne changeait pas. Selon la même étude, ces prévisions optimistes ne pourront être réalisées toutefois que si des mesures vigoureuses et exhaustives sont mises en place pour améliorer l'accès des femmes à l'éducation et à la formation. (40)

L'effet le plus important de l'équité salariale serait l'intégration totale des femmes dans l'économie. Dans l'état actuel des choses, les femmes sont victimes de discrimination dans l'emploi, elles ont un faible pouvoir d'achat, dépendent de l'aide financière que leur consentent les gouvernements et sont soumises aux tensions d'une existence qui les prive d'une crédibilité égale à celle des hommes. Il en coûte cher à la société de maintenir le régime actuel qui consiste à subventionner les femmes qui reçoivent un salaire plus faible que les hommes et le prix à payer sera encore plus élevé à l'avenir, puisque les femmes chefs de familles monoparentales et âgées sont de plus en plus à la merci de la pauvreté. (17, 16)

En plus de ces conséquences, il y a d'autres effets plus difficiles à mesurer, notamment le bien-être psychologique, la qualité de vie, et les rapports entre les sexes qui pourraient changer pour le mieux si on améliorait la position économique des femmes.

L'ÉCART SALARIAL AU NOUVEAU-BRUNSWICK

Dans les années 1970 et 1980, l'écart salarial entre les travailleuses et les travailleurs à plein temps et travaillant toute l'année au Nouveau-Brunswick a beaucoup fluctué. Cet écart était d'ailleurs inférieur à la moyenne nationale jusqu'au début des années 1980. Depuis 1994, l'écart salarial au N.-B. est le plus important au pays et n'est que de deux points plus étroit qu'il ne l'était en 1971. Toutefois, l'écart salarial peut changer considérablement d'une année à l'autre, tel que l'illustre le **tableau 1**. Ces fluctuations pourraient être le résultat d'erreurs

d'échantillonnage ou de changements dans l'économie. La marge d'erreur est toujours plus grande dans les provinces ayant les populations les moins nombreuses.

Une réduction de l'écart salarial peut être causée par une augmentation des gains des femmes ou par une diminution des gains des hommes. Au N.-B. au cours des années qui figurent dans le **tableau 1**, les gains des hommes augmentent de façon continue, exception faite de 1985. Les gains des femmes ont augmenté chaque année excepté en 1985, 1989 et 1993.

L'écart salarial s'est élargi en 1994 au Canada, alors qu'il s'était rétréci de façon continue depuis des années: pour 1989 à 1993, on attribue ce rétrécissement à une augmentation considérable des gains moyens des femmes alors que les gains des hommes n'augmentaient pas. En 1994, les gains des hommes travaillant à plein temps toute l'année ont considérablement augmenté pour la première fois depuis des années, alors que les gains des femmes ont subi une faible baisse.

TABEAU 1
Gains moyens des femmes travaillant à temps plein, toute l'année en pourcentage
des gains des hommes et en dollars, 1971-1991

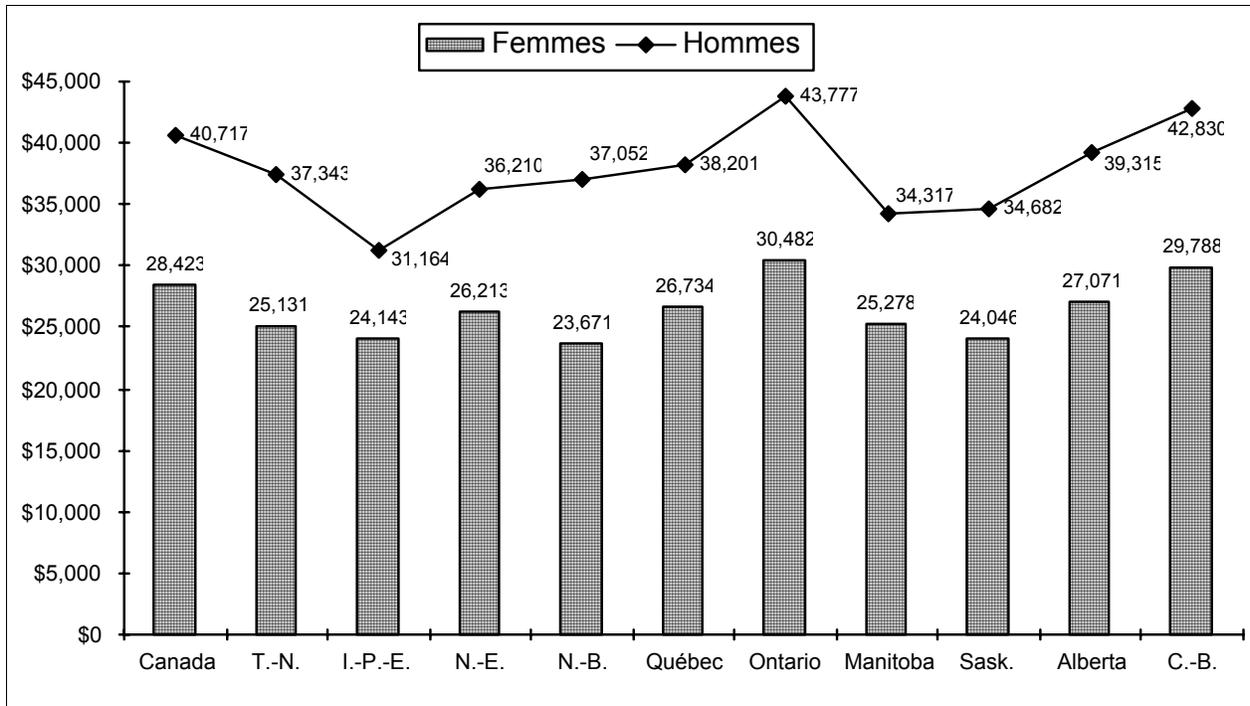
Année	Nouv.- Brunswick	Canada	Femmes du N.-B.	Hommes du N.-B.
1971	62%	60%	4,526	7,364
1975	62%	60%	7,361	11,839
1977	63%	62%	9,019	14,411
1979	61%	63%	10,137	16,500
1980	66%	64%	11,480	17,523
1981	64%	64%	12,905	20,104
1982	67%	64%	15,014	22,475
1983	66%	65%	15,969	24,064
1984	65%	66%	16,785	26,022
1985	64%	65%	16,603	25,779
1986	64%	66%	17,244	27,038
1987	66%	66%	18,072	27,596
1988	70%	65%	20,199	29,052
1989	62%	66%	19,528	31,312

1990	66%	68%	21,490	32,659
1991	65%	70%	22,915	35,050
1992	70%	72%	24,492	35,124
1993	62%	72%	22,761	36,917
1994	64%	70%	23,671	37,052

STATISTIQUES CANADA, GAINS DES HOMMES ET DES FEMMES, 1994 & GAINS DES HOMMES ET DES FEMMES, CERTAINES ANNÉES 1967-1979.

En 1994, les hommes travaillant à plein temps toute l'année au N.-B. gagnaient 37 052 \$ comparativement aux 23 671 \$ que gagnaient les femmes. Le **tableau 2** montre les gains moyens des hommes et des femmes travaillant à temps plein toute l'année dans toutes les provinces. Alors que les gains moyens des femmes du N.-B. sont les plus faibles au pays, les gains moyens des hommes du N.-B. sont supérieurs à ceux de plusieurs autres provinces. L'écart salarial de l'Î.-P.-É. est plus étroit qu'ailleurs, mais cela est surtout dû aux gains plus faibles des hommes. Voir le **tableau 3** pour les gains moyens des femmes par province en pourcentage des gains des hommes pour l'année 1994.

TABLEAU 2
L'écart salarial: Gains moyens à plein temps, toute l'année selon le sexe,
Canada et les provinces, 1994



STATISTIQUES CANADA, GAINS DES HOMMES ET DES FEMMES, 13-217

TABLEAU 3
Gains moyens des femmes qui travaillent à plein temps toute l'année comme pourcentage de ceux des hommes, par province, 1994

T.-N.	Î.-P.-E.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	C.-B.
69%	78%	72%	64%	70%	70%	74%	69%	69%	70%

STATISTIQUES CANADA, GAINS DES HOMMES ET DES FEMMES 13-217

Selon ces chiffres, la position économique des femmes est en général peu encourageante et celle des Néo-Brunswickoises l'est encore moins. Il vaut la peine d'examiner de plus près les caractéristiques de la main-d'oeuvre au N.-B. pour voir si on peut identifier les facteurs qui contribuent au plus grand écart salarial au pays et à la lenteur du progrès.

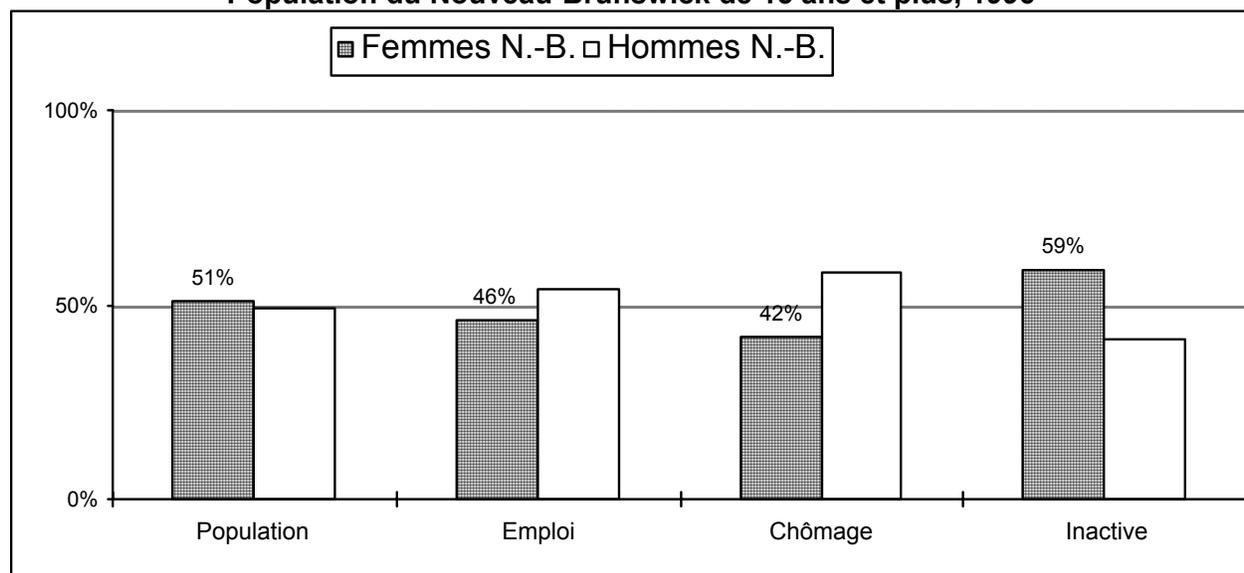
Le marché du travail au Nouveau-Brunswick

Les femmes représentent 51% de la population du Nouveau-Brunswick et environ 46% de la main-d'oeuvre. Si on ne compte que la main-d'oeuvre qui travaille à plein temps toute l'année, les femmes constituent 41% de la main-d'oeuvre à plein temps au N.-B. (107 000 femmes et 154 000 hommes) 53% des Néo-Brunswickoises font partie de la population active comparativement à 66% des hommes. Comparativement, les proportions nationales sont de

57% pour les femmes et de 73% pour les hommes. 74% des femmes sur le marché du travail au N.-B. travaillent à plein temps, comparativement à 72% des Canadiennes. (75)

Le **tableau 4** trace le profil général de la population au N.-B. Les femmes sont sous-représentées dans la catégorie des chômeurs et surreprésentées dans la catégorie de la population dite inactive. Cette dernière catégorie pose un problème d'interprétation parce qu'elle n'indique pas les raisons de cette inactivité. Si les tendances nationales sont présentes au N.-B., il y a lieu de croire que cette catégorie compte un certain nombre de "chômeuses cachées". On estime que le taux réel de chômage au Canada est de 18,7 %. (13)

TABLEAU 4
Population du Nouveau-Brunswick de 15 ans et plus, 1996



STATISTIQUES CANADA, MOYENNES ANNUELLES DE LA POPULATION ACTIVE 1995

Le taux de chômage des femmes du N.-B. est de 10,5 %, comparativement à 12,3 % pour les hommes. Les proportions nationales en mars 1995 étaient de 9,2 % et de 9,8 % respectivement. (75)

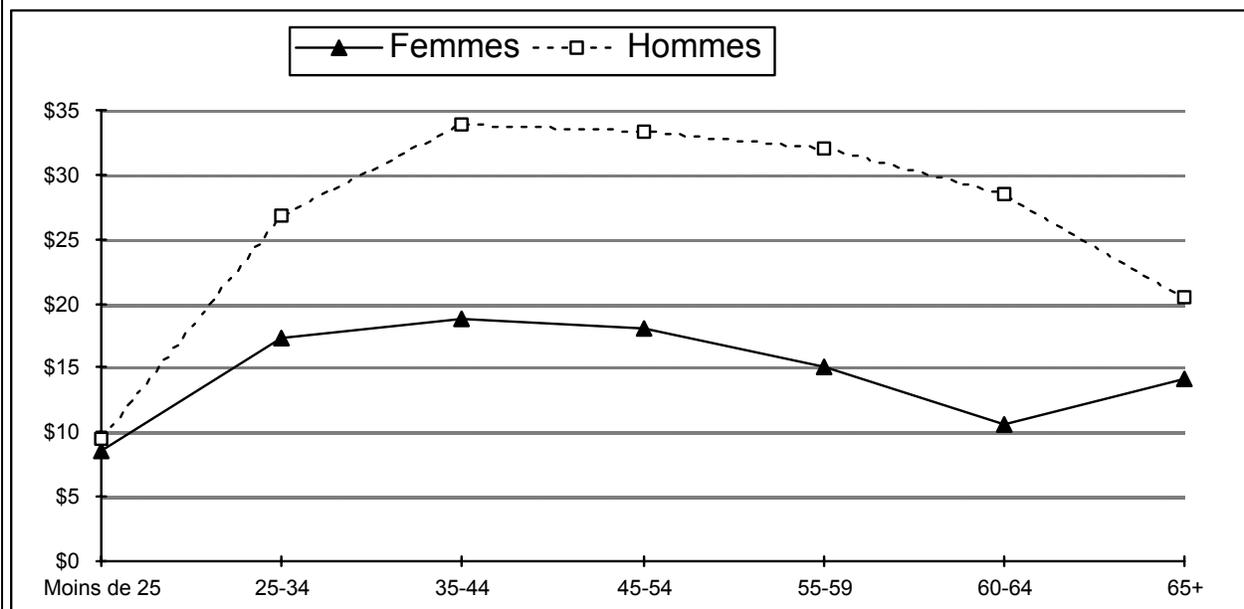
Au N.-B., 24% des femmes (et 19% des hommes) travaillent dans le secteur public, comparativement à la moyenne nationale de 18% pour les femmes et de 14% pour les hommes.

L'âge, l'état civil et la scolarité

Comme ailleurs au Canada, l'écart salarial n'est pas le même pour toutes les femmes du N.-B. L'écart est moins grand entre les jeunes célibataires des deux sexes ayant un niveau élevé d'éducation. L'écart salarial le plus grand est celui entre les hommes mariés et les femmes mariées, surtout chez ceux et celles qui n'ont pas complété leurs études secondaires. Les gains moyens des hommes mariés sont beaucoup plus élevés que ceux des hommes célibataires et que ceux des femmes dans toutes les catégories.

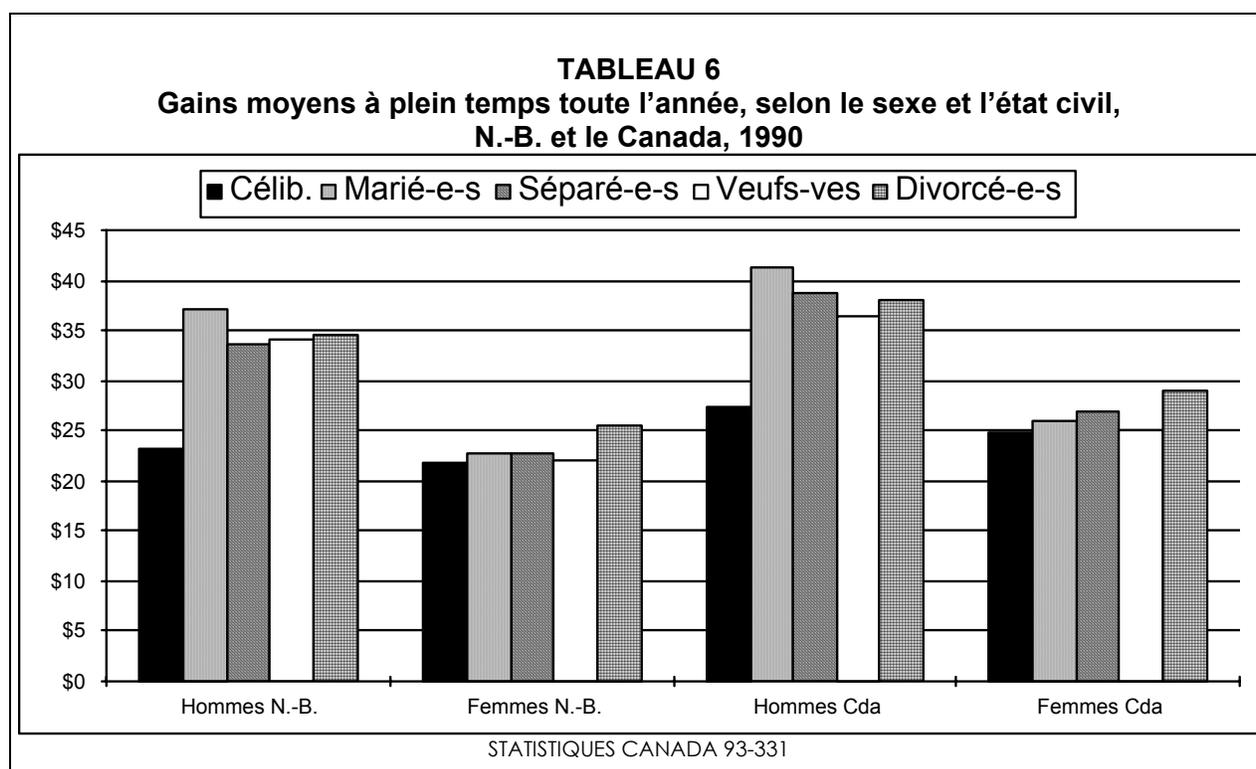
Le tableau 5 illustre le revenu total de toutes les sources (y compris les gains d'emploi) selon l'âge et le sexe au N.-B. La situation au N.-B. ressemble à celle de l'ensemble du pays, c'est-à-dire que les jeunes des deux sexes ont des revenus faibles. Quant aux groupes d'âge de 25 ans et plus, l'écart s'agrandit de façon continue pour atteindre un écart de revenu d'environ 18 000 \$ par année entre les hommes et les femmes de 60 ans. Cet écart se rétrécit après l'âge de la retraite, mais ne se referme jamais complètement. Il est évident que le mince écart entre les revenus des jeunes hommes et des jeunes femmes s'explique du fait que les deux groupes sont faiblement rémunérés à leur entrée sur le marché du travail. On signale qu'il n'y a presque pas de mouvement dans les revenus moyens des femmes âgées de 25 à 54 ans.

Tableau 5
Revenu total de toutes les sources, selon l'âge et le sexe, N.-B. 1994



STATISTIQUES CANADA, SURVEY OF CONSUMER FINANCES, NON PUBLIÉ.

Le **tableau 6** fait voir les gains d'emploi selon le sexe et l'état civil des hommes et des femmes du N.-B. et du Canada. Les gains des femmes diffèrent peu selon la catégorie, bien que le groupe des femmes divorcées devance quelque peu les autres. De tous les groupes de personnes, ce sont les hommes mariés qui ont les gains les plus élevés. Si les gains des hommes célibataires sont faibles, c'est surtout en raison de leur jeune âge.



Selon la théorie du capital humain, le niveau d'éducation serait l'un des facteurs qui expliquerait l'écart salarial. Cependant, le revenu moyen (de toutes les sources) des femmes du N.-B. qui sont diplômées de l'université est presque le même que celui des hommes diplômés de l'école secondaire ou ayant une certaine formation postsecondaire. Voir le **tableau 7**. Les **tableaux 8a et 8b** montrent que les femmes du N.-B., de la même façon que l'ensemble des Canadiennes, sont plus scolarisées que les hommes à tous les niveaux exception faite des diplômés universitaires, et à ce niveau elles gagnent vite du terrain.

Présentement, plus de la moitié des diplômes universitaires de premier cycle sont accordés à des femmes.

TABLEAU 7

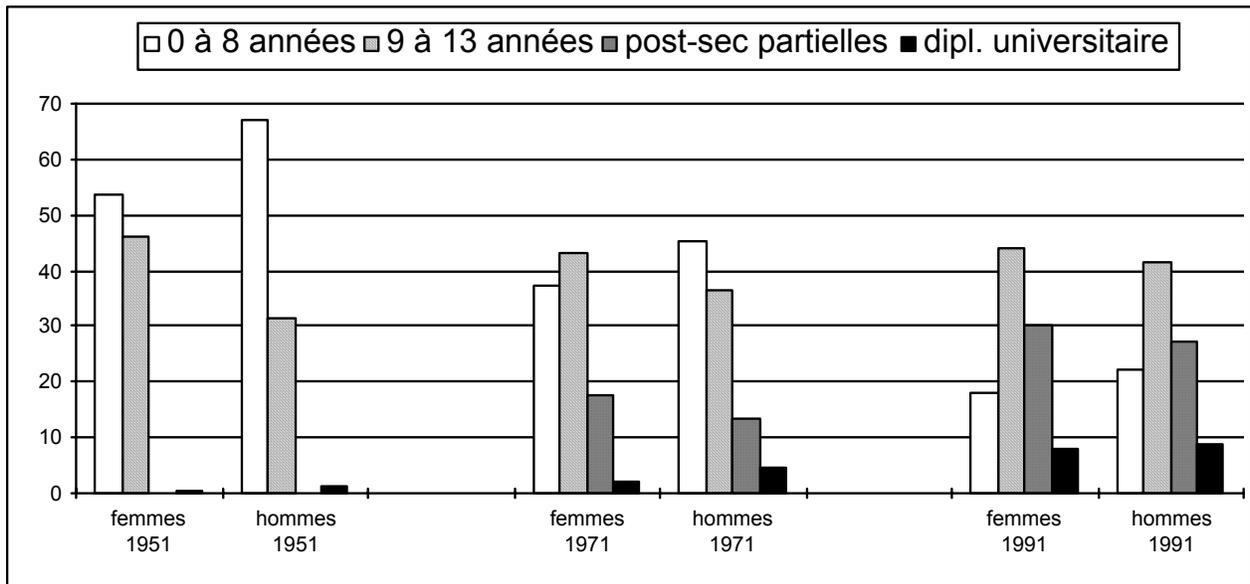
Revenu moyen selon le niveau d'éducation et le sexe, N.-B. 1994

	École secondaire éducation post-secondaire	Diplôme universitaire
Femmes	\$14,862	\$26,495
Hommes	\$25,358	\$45,236

CCCF N.-B. 1994.

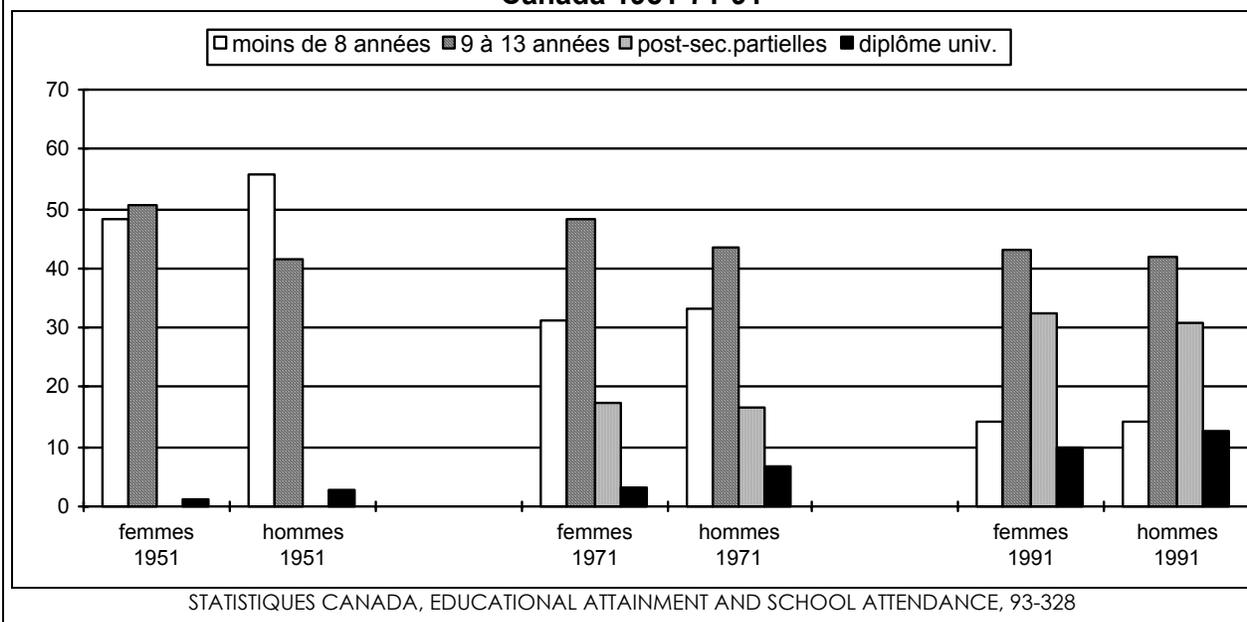
TABLEAU 8a

Plus haut niveau d'éducation atteint selon le sexe, population de 15 ans et plus, N.-B. 1951-71-91



STATISTIQUES CANADA, EDUCATIONAL ATTAINMENT AND SCHOOL ATTENDANCE, 93-328

TABLEAU 8b
Plus haut niveau d'éducation selon le sexe, population de 15 ans et plus
Canada 1951-71-91



Un sondage des diplômés des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick en 1994 indique un taux d'emploi de 77% pour les femmes et de 67% pour les hommes. Cependant, seulement 73% de ces femmes détenaient un emploi à plein temps comparativement à 86% pour les hommes. De plus, seulement un peu plus de la moitié de ces diplômés travaillent dans un domaine relié à leur formation. (45)

Industries et professions

Comparativement aux autres Canadiennes, les femmes du Nouveau-Brunswick sont sous-représentées dans les industries de biens et surreprésentées dans le secteur mal rémunéré des services. Au Canada, le secteur primaire (l'agriculture, les pêches, les mines, la construction et les industries manufacturières) emploie 14% des travailleuses et 38% des travailleurs. Cette disparité est encore plus grande au N.-B. où le secteur primaire emploie 10% des travailleuses et 39% des travailleurs. (75)

Des changements dans l'économie du N.-B. ont mené à une croissance dans le secteur des services. Les femmes du Nouveau-Brunswick sont fortement représentées dans ces nouveaux emplois. Les emplois du secteur des services ne sont pas toujours mal rémunérés - la rémunération varie beaucoup selon les industries et les employeurs. Cependant, les femmes occupent 70% des emplois créés dans les centres de télécommunications au N.-B. pour une

rémunération à plein temps d'environ 17 000\$ par année au départ. Des témoignages anecdotiques suggèrent que les conditions de travail dans ce secteur laissent souvent à désirer.⁵

Par ailleurs, le secteur forestier et les mines, qui sont particulièrement dominés par des hommes au N.-B., sont en plein essor depuis quelques années. Les emplois dans ces secteurs sont relativement bien payés et sont occupés presque exclusivement par des hommes.

Quarante et un pour-cent de l'activité économique au N.-B. est attribuable au secteur primaire des ressources. Plusieurs de ces industries sont saisonnières ou dépendent de cycles économiques qu'elles ne contrôlent pas. Dans bien des cas, ces facteurs pourraient avoir des effets spécifiques sur les travailleuses. Dans l'industrie des pêches par exemple, ce sont en grande majorité des hommes qui font la pêche (seulement 10% des permis de pêche commerciale sont détenus par des femmes) alors que dans les usines de transformation, la main-d'oeuvre est principalement composée de femmes. Seulement quelques usines de transformation et d'emballage au N.-B. ont une main-d'oeuvre syndiquée. Or dans ce secteur, la plupart des travailleuses ne sont pas syndiquées et leur travail dépend d'autres forces du marché. Quoique difficile à mesurer, il est généralement reconnu que les femmes contribuent de façon informelle à certains aspects de la gestion de cette industrie, comme par exemple en tenant les livres. En 1990 au N.-B., il y avait seulement 40 femmes (et 40 hommes) qui travaillaient à plein temps toute l'année dans l'industrie de la conserve, le séchage et l'emballage du poisson: lorsqu'on inclue toutes les travailleuses (les emplois saisonniers et les emplois à temps plein toute l'année), on compte 3 725 femmes dans cette catégorie professionnelle (et 1 370 hommes). En 1990, les femmes travaillant à temps plein dans cette catégorie professionnelle gagnaient 81% du salaire des hommes, alors que cette proportion était de 67% en 1985. Ceci s'explique du fait que les gains des hommes ont diminué de moitié entre 1985 et 1990.

Il y a une ségrégation selon le sexe sur le marché du travail au N.-B.: le **tableau 10** démontre que les femmes occupent des emplois très différents de ceux des hommes. Les femmes du N.-B. sont concentrées dans les mêmes professions que les autres Canadiennes, à l'exception des secteurs primaire et des ventes où elles sont moins nombreuses que les femmes ailleurs au Canada et dans le secteur des services où elles sont plus nombreuses. 44% des travailleuses sont concentrées dans 10 professions comparativement à 27% des hommes. (20). Comparativement, 39% des Canadiennes sont concentrées dans 10

⁵ Une recherche, présentement en cours, porte sur l'industrie des centres de télécommunications et de son impact sur l'économie du N.-B. selon la perspective des femmes. Cette recherche, encore inédite, est dirigée par les professeures Ruth

professions, comparativement à 24% des hommes. (70) 35% des femmes du N.-B. (25% des hommes du N.-B. et 37% des Canadiennes) sont dans des postes de “direction et profession libérales”, catégorie qui comprend les administrateurs, le personnel enseignant, les travailleuses sociales, les infirmières, les scientifiques et les artistes.

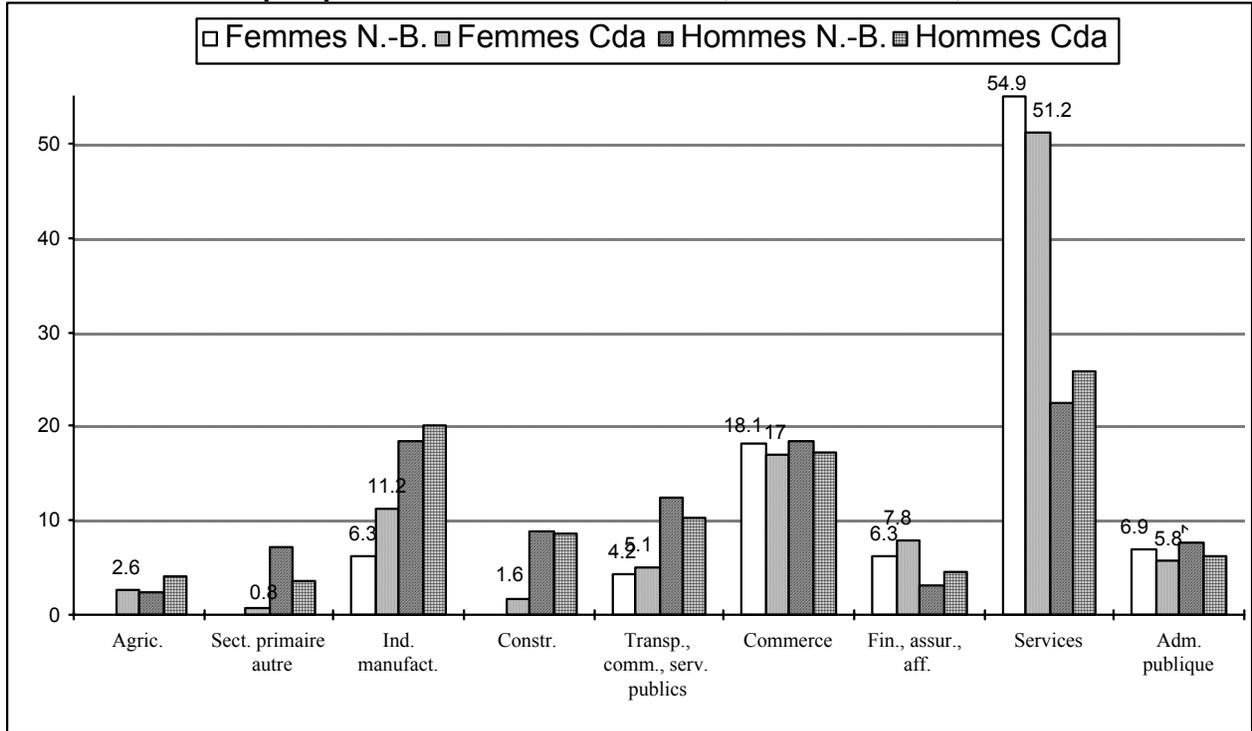
Le tableau 11 énumère les 10 professions les plus communes des femmes et des hommes, et démontre que si les femmes occupent des emplois très différents des hommes au N.-B., elles sont essentiellement dans les mêmes professions que les femmes dans le reste du pays. Il faut noter toutefois que la liste des professions des femmes au N.-B. ne contient pas la catégorie de la gestion / administration, alors que cette catégorie d’emploi figure dans toutes les autres listes. Ce graphique donne aussi le nombre d’emplois par profession. Alors qu’on sait qu’un niveau élevé d’éducation est censé mener à de bons taux d’emploi et des gains élevés, soulignons que les emplois “masculins” énumérés ici n’exigent pas une haute scolarisation.

Les **tableaux 12 et 13** illustrent les gains moyens des femmes et des hommes du N.-B. selon les principales catégories d’emploi et comprennent une comparaison avec les femmes et les hommes des autres provinces de la région atlantique. Les femmes du N.-B. gagnent moins que les autres femmes dans plusieurs catégories, surtout dans les secteurs les mieux rémunérés. Dans quelques secteurs comme les sciences naturelles et le génie, l’agriculture et la manutention de matériaux, les femmes du N.-B. se comparent bien aux femmes d’ailleurs, mais ce sont des secteurs qui emploient peu de femmes. Pour leur part, les hommes du N.-B. gagnent des salaires plus similaires à ceux des hommes des autres provinces, surtout dans le secteur primaire qui est dominé par des hommes et dans lequel le taux de syndicalisation est élevé.

L’adhésion des femmes à des syndicats est un autre facteur: en 1992, le taux national de syndicalisation pour les femmes était de 31%, comparativement à 38% pour les hommes. (81) Au N.-B., 29% des travailleuses sont syndiquées comparativement à 43% des travailleurs. Une proportion plus élevée d’hommes sont syndiqués au N.-B. que dans le reste du pays, alors que les femmes du N.-B. sont moins souvent syndiquées que l’ensemble des femmes du Canada. La syndicalisation a des effets favorables sur la rémunération des femmes et contribue à réduire l’écart salarial. Les industries à prédominance de main-d’oeuvre masculine ont un taux de syndicalisation plus élevé que les industries dominées par les femmes. Parmi les industries les plus souvent syndiquées, on compte le secteur primaire, les industries manufacturières, la construction et les transports, ainsi que les secteurs de l’éducation et

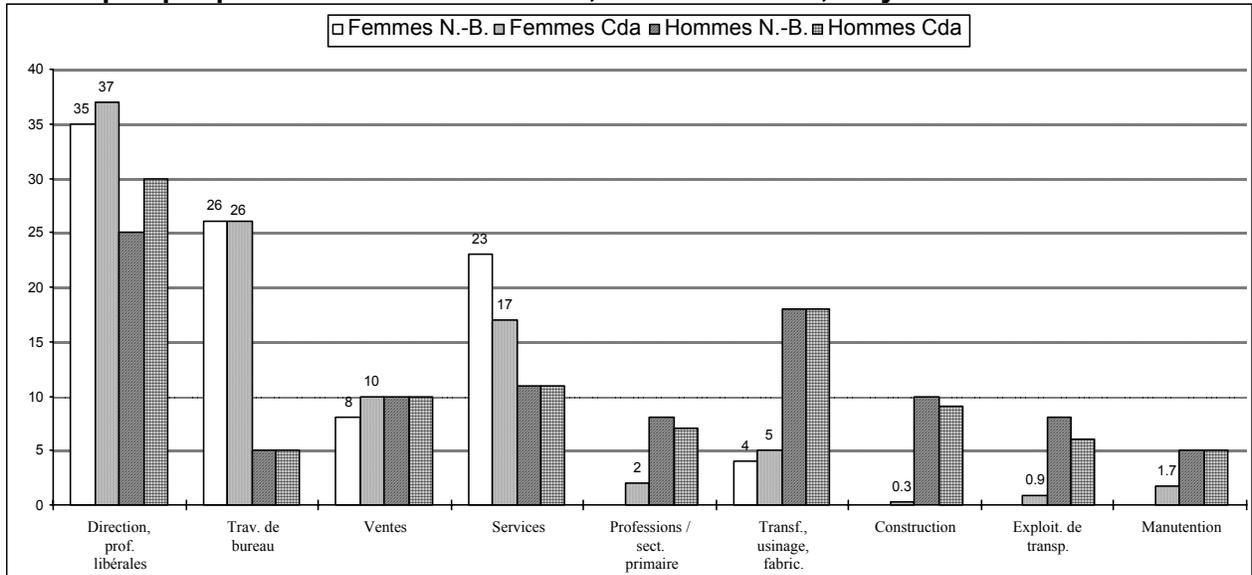
l'administration publique. Les industries les moins souvent syndiquées sont les industries des aliments et boissons, le commerce, les finances et les services.

TABLEAU 9
Emploi par industrie et selon le sexe, N.-B. et Canada, 1995



MOYENNES ANNUELLES DE LA POPULATION ACTIVE 1995

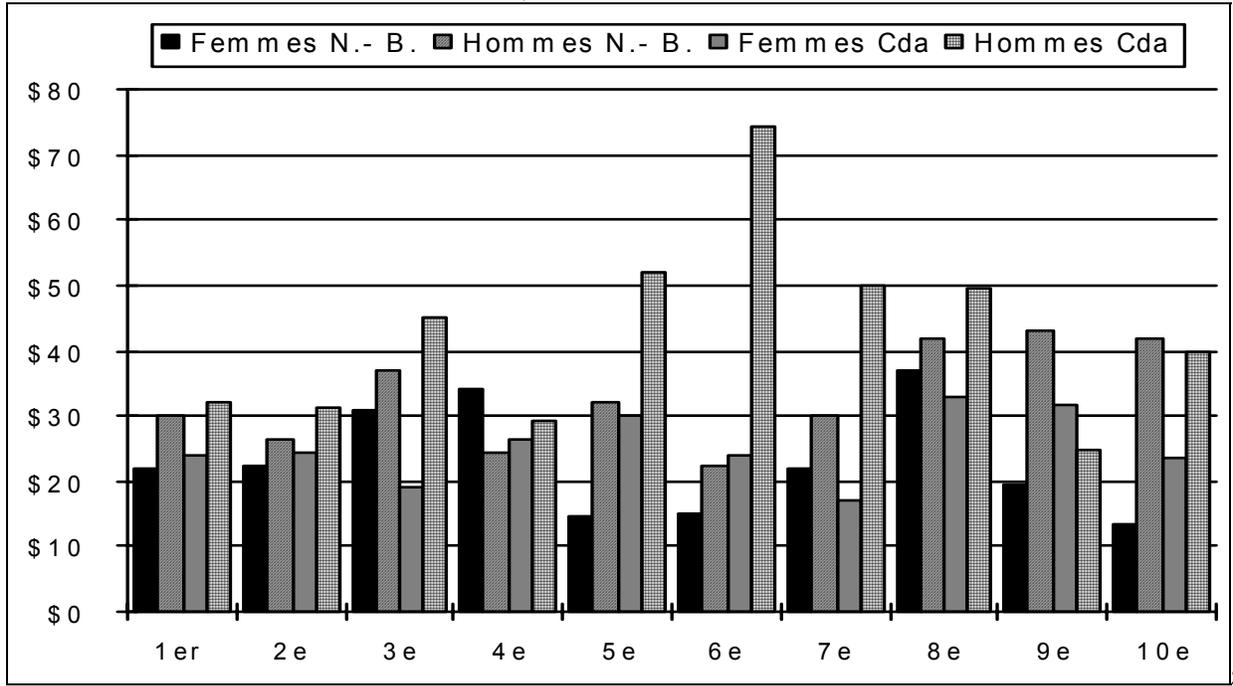
TABLEAU 10
Emploi par profession et selon le sexe, N.-B. et Canada, moyennes annuelles 1995



MOYENNES ANNUELLES DE LA POPULATION ACTIVE 1995

TABLEAU 11

Les gains moyens à plein temps toute l'année selon les 10 professions les plus communes et le sexe, N.-B. et Canada 1990



STATISTIQUES CANADA, REVENU D'EMPLOI SELON LA PROFESSION, 93-332

Nouveau-Brunswick

Femmes

1. Secrétaire - 6565
2. Teneuse de livre/commis compt. 3635
3. Infirmière - 3440
4. Prof., niveau primaire/préscolaire - 2950
5. Vendeuse - 2675
6. Caissière - 2320
7. Commis générale de bureau - 2275
8. Professeure au niveau sec. - 1445
9. Gérante des ventes et publi. - 1335
10. Concierge/empl. du nettoyage - 1325

Hommes

1. Conducteur de camion - 4020
2. Vendeur - 3900
3. Gérant des ventes et publi. - 3385
4. Mécanicien/réparateur d'auto - 2985
5. Forces armées (sauf officiers) - 2830
6. Concierge/empl. du nettoyage- 1835
7. Surveillant des ventes - 1775
8. Gérant et adminis. * - 1775
9. Directeur des finances - 1745
10. Professeur au niveau sec. - 1640

Canada

Femmes

1. Secrétaire - 260,630
2. Teneuse de livre/commis compt.-189,195
3. Vendeuse - 114,105
4. Infirmière - 111,315
5. Prof.,niveau primaire/préscolaire - 107,750
6. Commis générale de bureau - 101,085
7. Caissière - 78,505
8. Directrice des finances - 77,250
9. Gérante et admin. * - 76,510
10. Opér./entrée des données - 60,980

Hommes

1. Vendeur- 184,285
2. Conducteur de camion - 150,020
3. Gérant des ventes et publi.-142,525
4. Mécanicien/réparateur d'auto - 111,790
5. Gérant et adminis. * - 108,550
6. Directeur général/cadre supér. - 104,645
7. Directeur des finances - 98,255
8. Analyste de systèmes/prog.-79,420
9. Concierge/empl. du nettoyage -76,080
10. Professeur au niveau sec. - 61,065

TABLEAU 12-1
Gains moyens des femmes travaillant à plein temps toute l'année, selon le groupe professionnel, provinces atlantiques, 1990 (en milliers)

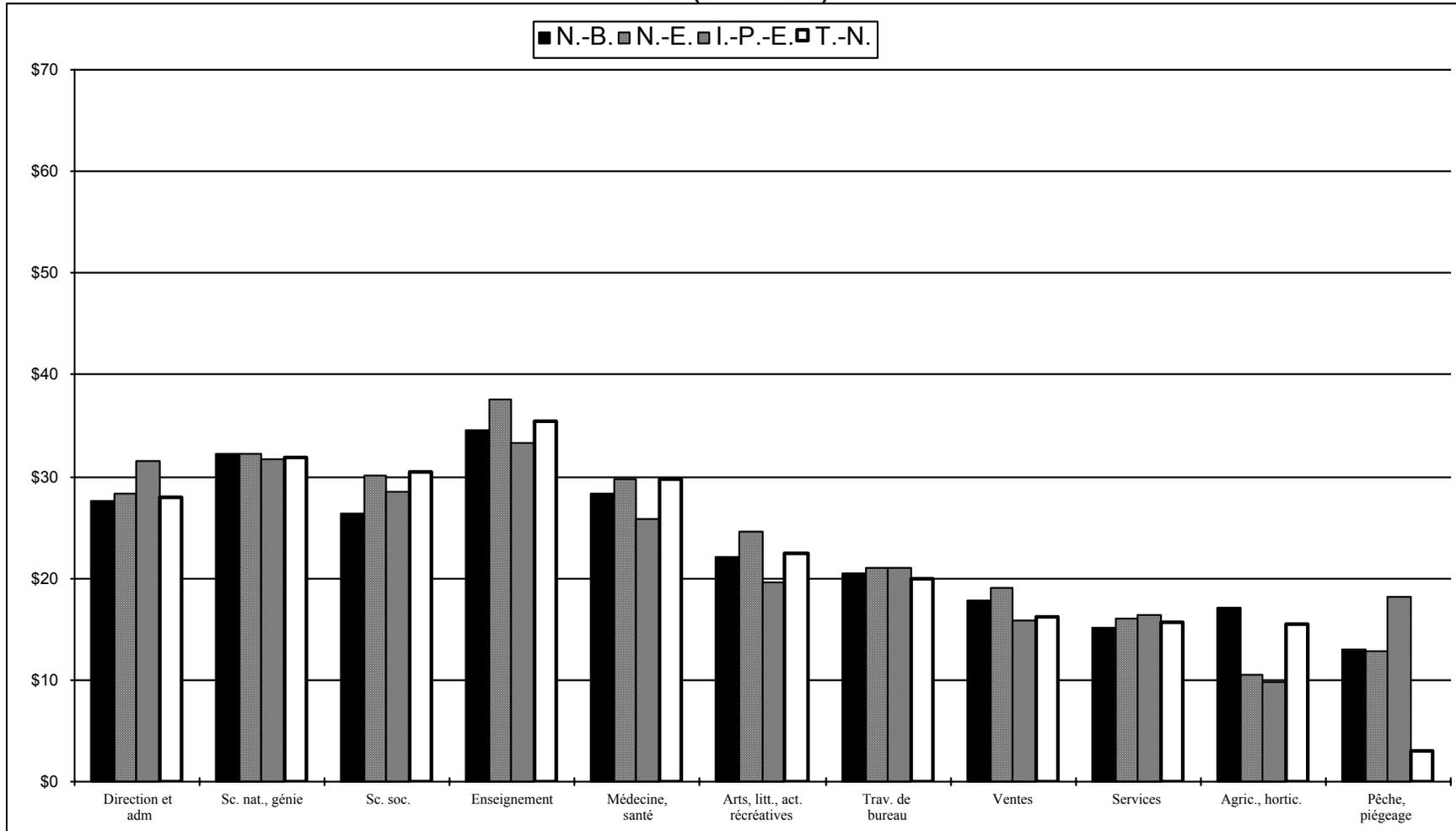
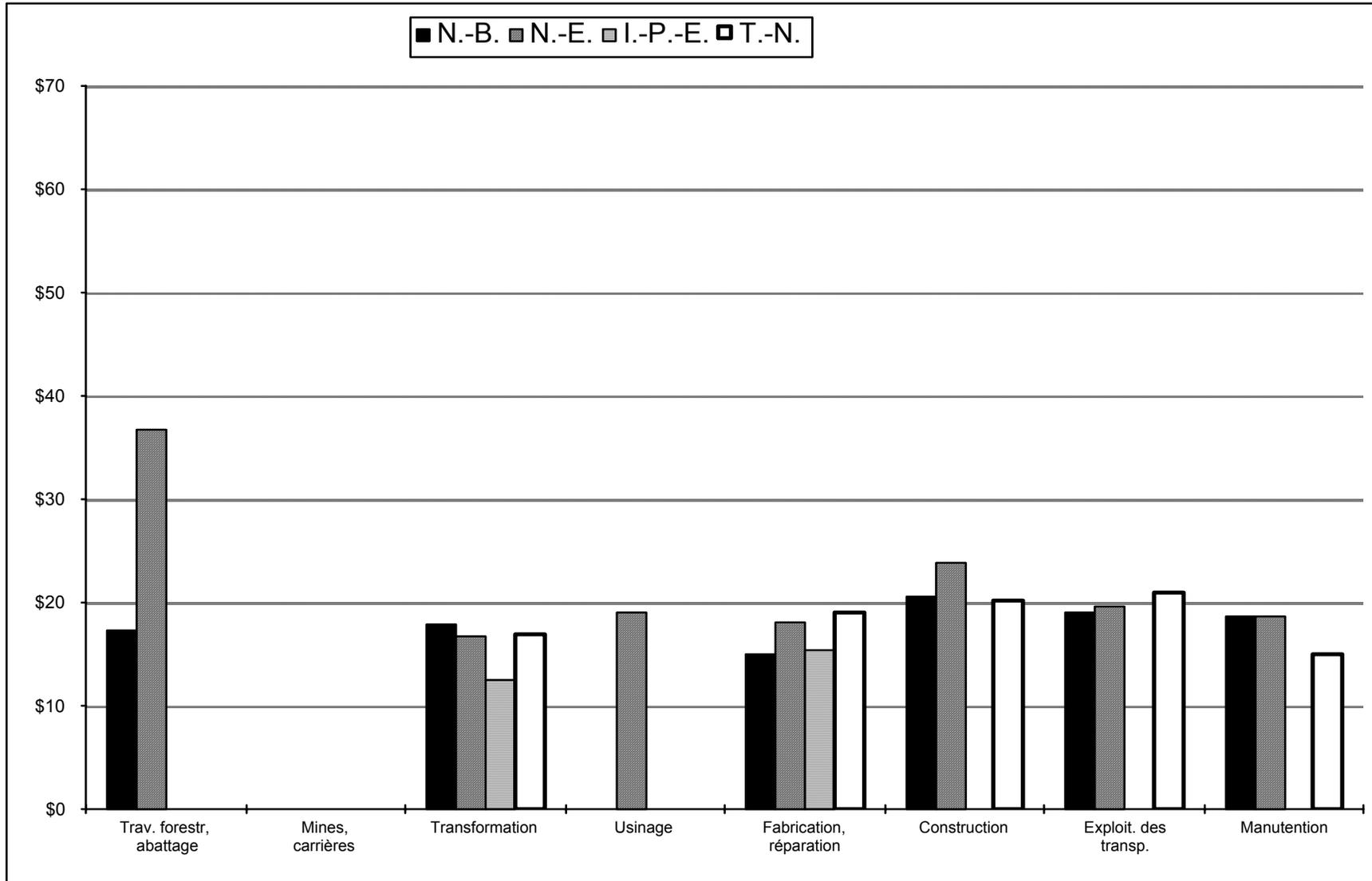


TABLEAU 12-2



STATISTIQUES CANADA, REVENU D'EMPLOI SELON LA PROFESSION, 93-332

TABLEAU 13-1
Gains moyens des hommes travaillant à plein temps toute l'année, selon le groupe professionnel, provinces atlantiques, 1990 (en milliers)

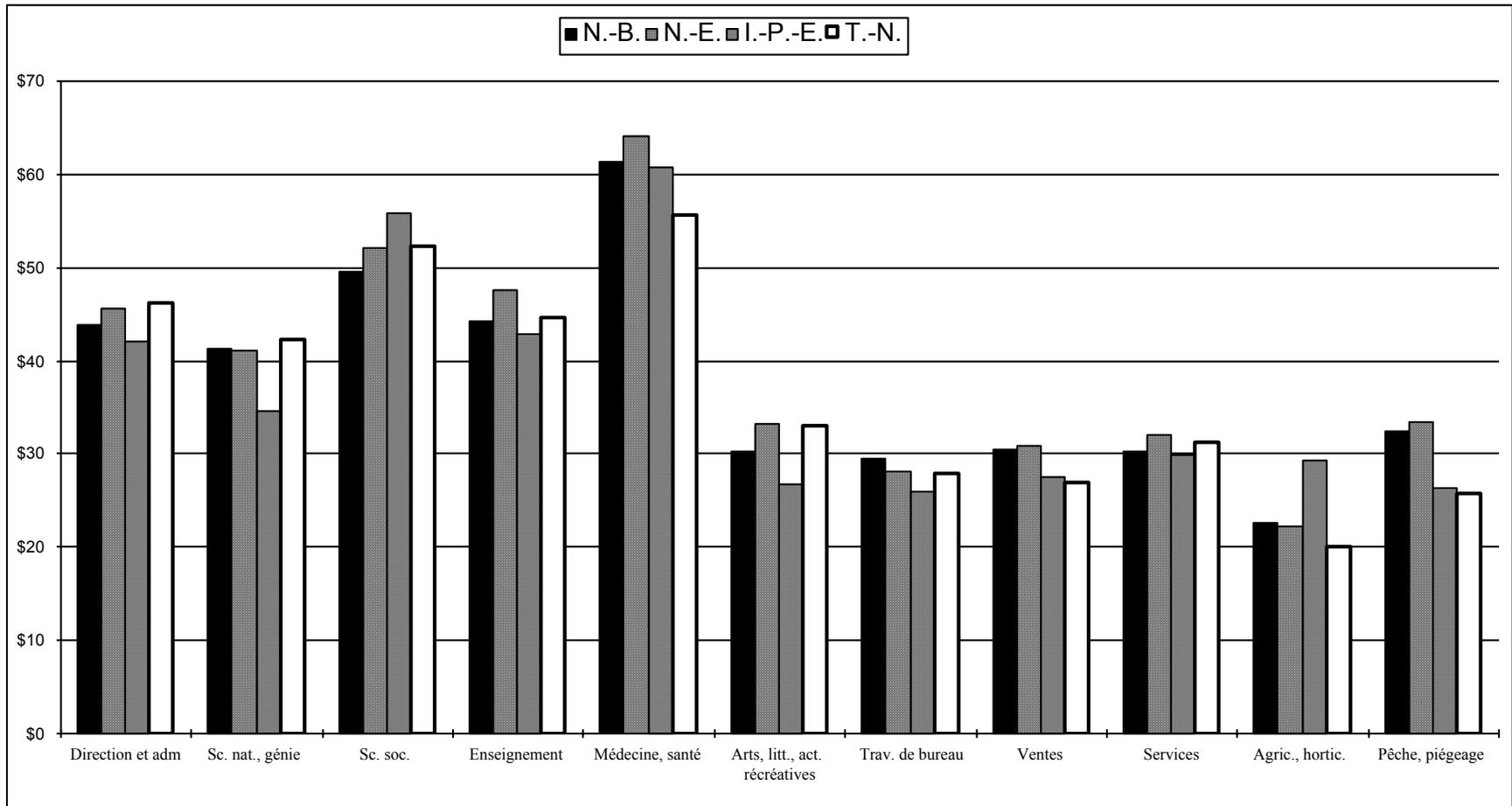
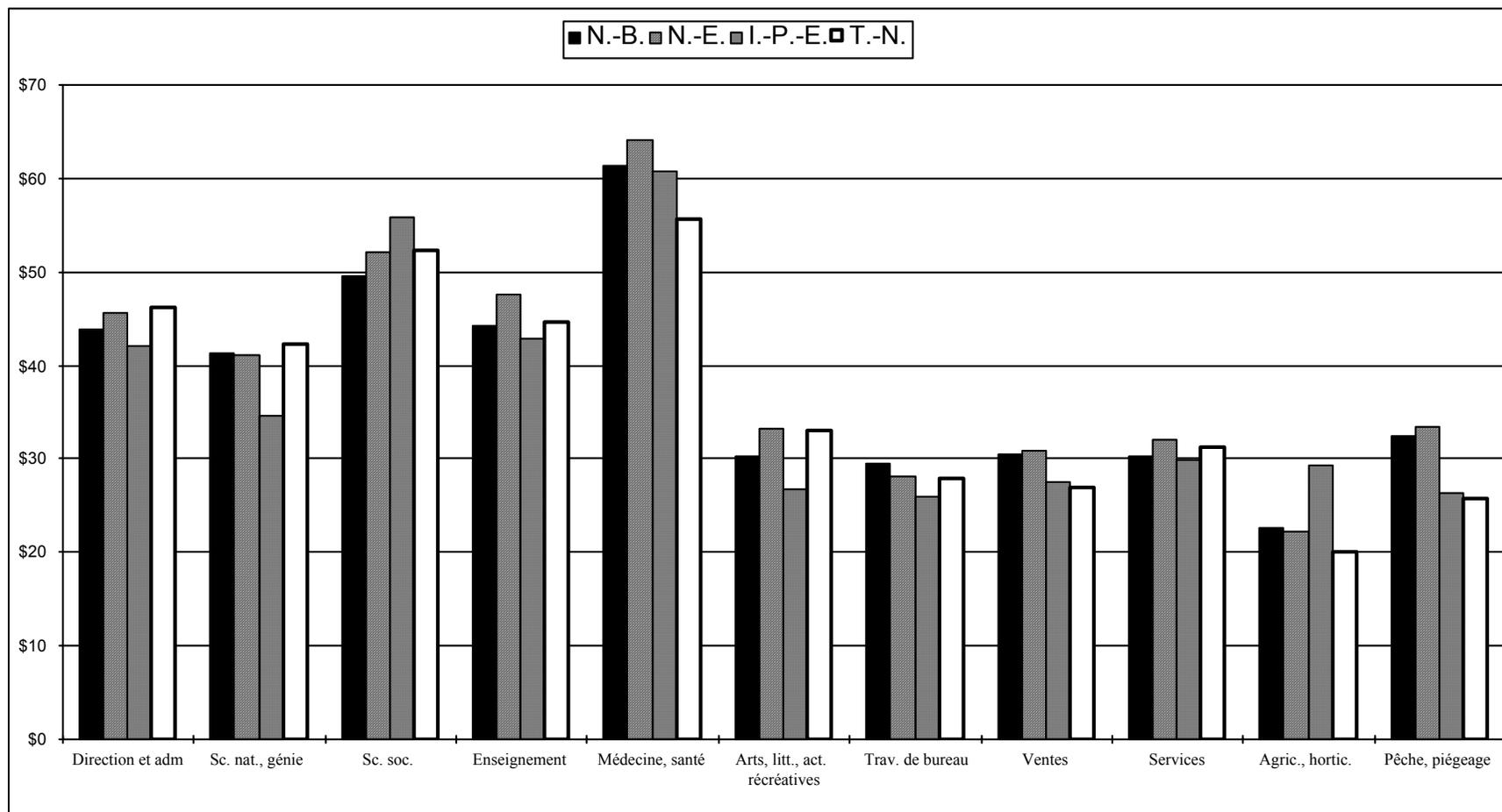


TABLEAU 13-2

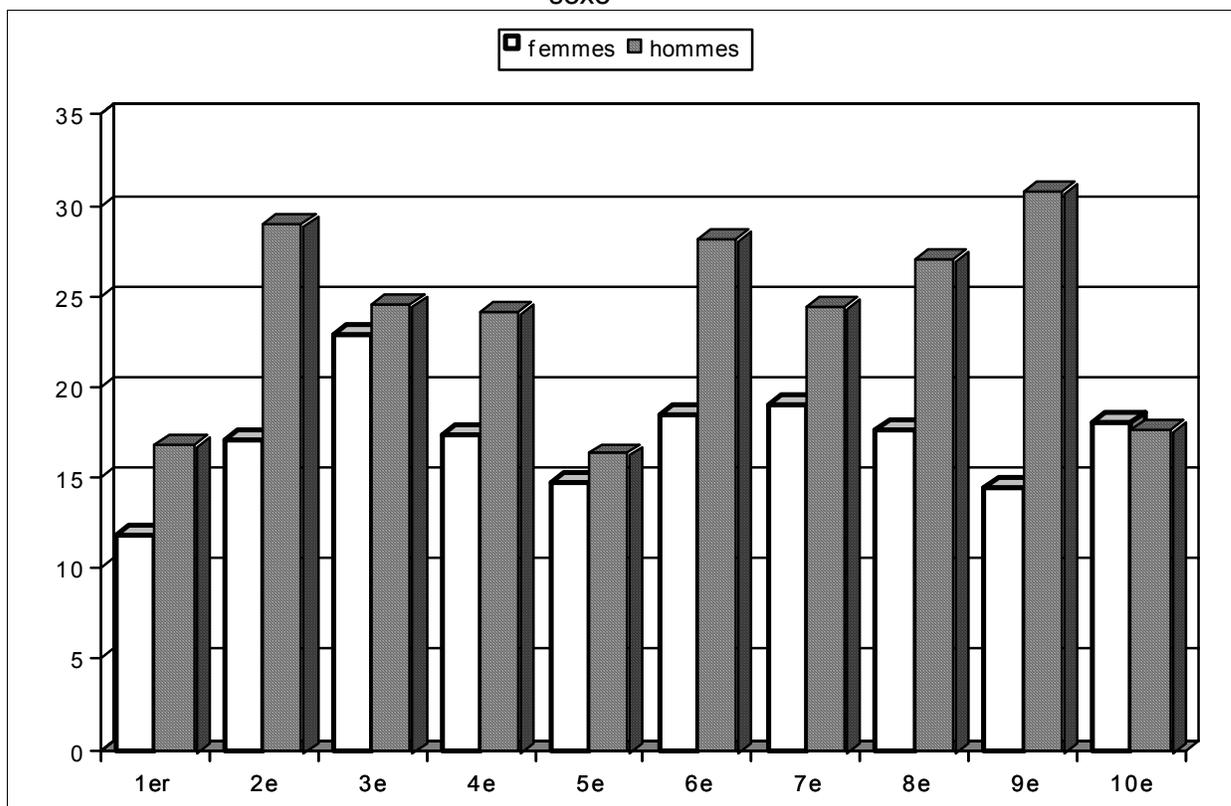


STATISTIQUES CANADA, REVENU D'EMPLOI SELON LA PROFESSION. 93-332.

Un sondage des diplômés des collèges communautaires du N.-B. suggèrent que la formation présentement offerte pourrait perpétuer les tendances déjà existantes sur le marché du travail en général. (tableau 14)

TABLEAU 14

Les gains moyens des diplômés de 1994 des collèges communautaires du N.-B. travaillant à plein temps toute l'année, selon les 10 professions les plus communes et le sexe



SONDAGE DES DIPLÔMÉS DE 1994 DES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES, E.S.T, N.-B.

10 professions les plus communes des finissantes:

- 1- Éducatrice/petite enfance
- 2- Services sociaux et communautaires
- 3- Infirmières auxiliaires
- 4- Commis des services à la clientèle
- 5- Commis-comptable
- 6- Secrétariat
- 7- Tenue de livres
- 8- Travail général de bureau
- 9- Préposée des services à domicile
- 10- Aide-infirmière/préposée aux soins inf.

10 professions les plus communes des finissants:

- 1- Mécanique automobile
- 2- Machinage et outillage
- 3- Technologie du dessin
- 4- Programmeur
- 5- Cuisine
- 6- Entretien électronique
- 7- Soudage
- 8- Aide-infirmière/préposé aux soins inf.
- 9- Réparation d'équipement lourd
- 10- Commis des services à la clientèle

Conclusions

L'écart entre les femmes du N.-B. et celles des autres provinces est un phénomène récent qui mérite d'être surveillé, mais le **vrai** écart salarial, celui entre les femmes et les hommes dans toutes les provinces, est celui auquel il faut s'attarder. La réalité est que les femmes du N.-B., comme celles des autres provinces, gagnent environ le tiers de ce que gagnent les hommes. Les caractéristiques des travailleuses du N.-B. ressemblent à celles des autres travailleuses au Canada et aucune anomalie majeure ne saurait expliquer pourquoi le N.-B. a un plus grand écart salarial que les autres provinces. Une partie de l'écart pourrait être attribuable à la faible représentation des femmes dans le secteur primaire et les industries des biens, ainsi qu'au fait que le taux de syndicalisation des hommes du N.-B. est plus élevé que la moyenne nationale.

Les causes de l'écart salarial entre les femmes et les hommes comprennent la sous-estimation traditionnelle et actuelle du travail des femmes au foyer, la ségrégation professionnelle et la sous-estimation du travail des femmes sur le marché du travail, la structure hiérarchique traditionnelle de la famille et le partage inégal du travail selon le sexe, ainsi que la discrimination intentionnelle, non intentionnelle, directe et systémique sur le marché du travail.

De plus, les conséquences de l'écart salarial sont les mêmes au N.-B. qu'ailleurs au pays. Un plus grand nombre de femmes que d'hommes sont pauvres, en particulier les mères seules et les femmes âgées. De toutes les familles monoparentales dirigées par des femmes au N.-B., 63% ont un revenu inférieur au seuil du faible revenu établi par le Conseil national du bien-être social. De plus, 75% des femmes du N.-B. ont un revenu total de moins de 20 000 \$ par année. (20)

Les femmes des minorités visibles sont doublement désavantagées sur le marché du travail. La discrimination et les différences démographiques ont des effets particulièrement sévères sur la communauté autochtone du N.-B. En juin 1991, le taux de chômage chez les Premières nations était de 33%. La proportion des femmes "d'origine autochtone" sur le marché du travail est plus élevée que pour les femmes non autochtones: 57% des femmes autochtones sont sur le marché du travail. Selon le Recensement 1991, les gains moyens d'emploi des femmes autochtones du N.-B. qui travaillaient à plein temps toute l'année étaient de 19 007 \$, c'est-à-dire 68% de ce que gagnaient les hommes autochtones mais presque 4 000 \$ de moins que les gains annuels de 23 671 \$ des femmes non autochtones. Soixante pour-cent de la population autochtone a moins de 25 ans et les taux de naissance des peuples autochtones

sont les plus élevés au Canada. De plus, les femmes autochtones donnent naissance à un jeune âge et sont surreprésentées dans le groupe des mères seules pauvres. (65)

Actions pour éliminer l'écart salarial

Il y a longtemps qu'on connaît l'existence de l'écart salarial et qu'on adopte des politiques et des lois pour corriger le problème. Ce dossier a d'ailleurs une longue histoire. Le Traité de Versailles qui a mis un terme à la première Grande Guerre stipule, dans des termes étrangement contemporains, que les hommes et les femmes devraient recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. L'Organisation internationale du travail adoptait en 1951 une Convention qui comprenait des procédures d'implantation du salaire égal. (64, 24-25) Bien que le gouvernement canadien se disait d'accord en principe, plusieurs années se sont écoulées avant qu'il ne légifère.⁶

Les principaux événements de ce siècle dans la lutte pour l'équité salariale sont les suivants:

- 1907 Le National Council of Women adopte une résolution en faveur d'un *salaire égal pour un travail égal*.
- 1915 Le Congrès canadien des métiers et du travail adopte une résolution semblable.
- 1919 Le Traité de Versailles modifie les normes pour les ouvriers pour y ajouter que les hommes et les femmes doivent recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cette règle est ajoutée à une série de principes applicables aux salariés et qu'on considérait d'une "importance spéciale et urgente". (Partie XIII, Section 2, Article 427)
- 1920 Le gouvernement du Nouveau-Brunswick abolit la loi qui permet la discrimination salariale à l'endroit des enseignantes.
- 1951 L'Organisation internationale du travail adopte la Convention 100 qui contient quatre procédures à suivre pour implanter l'équité salariale.
- 1951 L'Ontario adopte la première loi au Canada sur le salaire égal pour un travail égal.
- 1952 La Saskatchewan légifère à son tour.
- 1957 L'Alberta légifère aussi.
- 1965 Le gouvernement du Nouveau-Brunswick adopte une loi stipulant que le salaire minimum doit être le même pour les hommes et les femmes.
- 1967 Le gouvernement du Nouveau-Brunswick met un terme à sa politique qui était de nier la permanence d'emploi aux femmes mariées.
- 1976 Le Canada ratifie la Convention internationale sur les droits économiques, sociaux et culturels. L'article 7 traite du salaire égal pour un travail égal et de valeur égale.

⁶ L'évolution des politiques en matière de salaire égal pour un travail de valeur égale a été influencée par le développement des syndicats et par la structure générale du capitalisme. Pour une discussion exhaustive, voir *Just Give Us the Money*, chapitre 1.

- 1976 Le Québec légifère le salaire égal pour un travail de valeur égale dans sa *Loi sur les droits de la personne*.
- 1977 Le gouvernement fédéral ajoute une disposition semblable dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- 1978 L'article 11 de la *Loi canadienne des droits de la personne* interdit aux employeurs d'établir ou de maintenir des échelles salariales différentes pour les hommes et les femmes.
- 1980 Le Canada ratifie la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. L'article 11. 1-3 contient des dispositions sur la discrimination en matière d'emploi.
- 1985 Le Canada ratifie les Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme. (FLS 69)
- 1986 Le Congrès canadien du travail adopte une déclaration exhaustive sur l'équité salariale. (37, 1-4.)
- 1986 Le Manitoba devient la première province à mettre en oeuvre un programme législatif proactif en matière d'équité salariale et exige que les employeurs du secteur public prennent des initiatives plutôt que les employés.
- 1987 L'Ontario devient la première province à légiférer l'équité salariale dans le secteur privé.
- 1989 Le gouvernement du Nouveau-Brunswick légifère l'équité salariale pour les employées du gouvernement seulement.
- 1990 L'Î.-P.-É. devient la dernière province à légiférer l'équité salariale dans le secteur public.
- 1994 Le gouvernement du Nouveau-Brunswick signe une entente sur l'équité salariale pour les employées de la Partie 2 de la fonction publique.
- 1995 Le gouvernement fédéral verse 75 \$ millions pour mettre un terme à une plainte de discrimination salariale déposée en 1979 par 1 700 travailleuses de la santé à l'emploi du gouvernement fédéral.
- 1996 Le nouveau gouvernement conservateur en Ontario procède à des coupures massives dans le budget réservé à l'équité salariale dans le secteur public et adopte le Bill Omnibus modifiant radicalement la législation de l'équité salariale la plus progressive au Canada. À compter de janvier 1997, la méthode de comparaison pour déterminer s'il existe des iniquités salariales sera changée. Le *Job Quotas Repeal Act*, conçu pour abolir la *Loi sur l'équité salariale*, fait présentement l'objet d'une contestation judiciaire. (36, janvier 1996) Le gouvernement propose un programme de chances égales non légiféré qui

compenserait dit-on pour la perte de la Loi sur l'équité salariale. Ces mesures volontaires mettent l'accent sur le "principe du mérite" dans l'embauche.

1996 Au Québec, la Ministre responsable de la condition féminine a mandaté un comité de développer des propositions pour étendre la législation de la parité salariale au secteur privé. Cette loi serait applicable aux entreprises qui comptent au moins 10 employés.

Les mesures adoptées au Canada pour régler la question de l'écart salarial tombent sous deux grandes catégories: la législation de l'équité salariale et des programmes d'équité dans l'emploi qui peuvent ou non être légiférés.

Les premières lois sur l'équité salariale parlaient de "salaire égal pour un travail égal". L'Ontario a été la première province à adopter une telle loi en 1951, suivi de la Saskatchewan. La Colombie-Britannique légiférait en 1953 et en 1961, le Nouveau-Brunswick adoptait la *Loi sur la juste rémunération de la main-d'oeuvre féminine*. Ces lois ont eu un impact limité puisque les hommes et les femmes faisaient rarement le même travail, surtout dans les années 1950 et 1960. On constate également que ces lois étaient moins progressives que le concept plus large du "salaire égal pour un travail de valeur égale" qui avait déjà été adopté par le Traité de Versailles et la Convention 100 de l'OIT. En dépit des ajustements de terminologie dans ces textes législatifs, le concept de valeur égale ne verrait pas le jour avant 1975 dans la Charte des droits du Québec et dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1977. Ce n'est que vers le milieu des années 1980 que les autres provinces suivent le pas.⁷ La mise à exécution de ces premières lois exigeait le dépôt de plaintes de la part d'individus ou d'agents qui les représentent. Initié par le Manitoba en 1985, les provinces ont commencé à adopter des lois proactives, en exigeant que les employeurs corrigent les inégalités dans leur milieu de travail plutôt que de demander aux employés d'assumer la responsabilité de formuler une plainte spécifique de discrimination et de subir le processus d'enquête, un processus souvent hostile. Plus important encore, les lois proactives reconnaissent que l'iniquité salariale est un problème systémique et non une aberration ou un problème individuel. Le modèle de dépôt des plaintes:

ne permet pas de mettre au jour les tendances répandues, mais en grande partie involontaires, à la sous-évaluation. Il ne contient rien qui incite vraiment les employeurs et les syndicats à découvrir et à réduire les écarts salariaux, et sa mise en application dépend en fin de compte de méthodes extrêmement laborieuses et contestées. (12, 91)

⁷ Pour le fondement historique de la législation du SÉTÉ et du SÉTVÉ, voir *Just Give Us the Money* du Women's Research Centre. Voir aussi Alexander et Cornish. Pour des analyses plus récentes de la législation et de ses effets, voir Genge, Hughes et Schacter.

De plus, les lois proactives ont l'avantage de reconnaître le rôle des syndicats en tant que représentants des employés et, dans certains cas, peuvent même exiger la participation des syndicats dans la résolution des ajustements salariaux. Le modèle d'enquête des plaintes ne prévoit pas la participation des syndicats, même si les plaintes ayant le mieux réussi avaient été portées par des syndicats. (37, 3-1.)

Présentement, les lois sur l'équité salariale du gouvernement fédéral, du Québec et du Yukon sont mises en application sur une base de dépôt de plaintes. La plupart des travailleuses et travailleurs au Canada sont couverts soit les codes provinciaux des normes d'emplois ou les lois provinciales sur les droits de la personne. Les personnes qui travaillent dans des domaines de compétence internationale, fédérale ou interprovinciale sont protégées par la législation fédérale. Le Manitoba, l'Ontario, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard ont une législation d'équité salariale proactive. Terre-Neuve a adopté un programme non-légiféré d'équité salariale. Presque toutes ces lois ne s'appliquent qu'aux employés du secteur public. Toutes les lois proactives stipulent qu'un système d'évaluation objectif doit être utilisé et si nécessaire que les salaires doivent être ajustés pour refléter la valeur de l'emploi. Tous les modèles d'évaluation sont conçus pour mesurer la valeur en évaluant les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail.

Bien qu'on a reconnu de façon générale dans le droit que l'inégalité de rémunération est un problème, comme nous l'avons mentionné, **presque toute la législation existante est réservée aux employés du secteur public.** Seule la province de l'Ontario fait exception, l'ancien gouvernement NPD ayant adopté une loi qui s'applique aux industries privées ayant plus de 10 employés. Cette loi comprend une disposition qui permet de comparer des emplois effectués par des femmes dans un autre milieu de travail si il n'y a pas d'emplois comparables dans l'entreprise. Malgré certaines difficultés d'application, la loi de l'Ontario est de loin la meilleure. Depuis l'élection du gouvernement conservateur, d'importantes coupures dans les budgets affectés aux règlements de l'équité salariale dans le secteur public ont été effectuées et le Projet Omnibus de décembre 1995 a démantelé le système de comparaison des emplois. Aujourd'hui, seule la province du Québec est engagée dans un processus pour légiférer l'équité salariale pour les entreprises privées ayant plus de 10 employés.

Le succès de la législation du SÉVÉ est mitigé surtout parce qu'elle ne s'applique généralement qu'au secteur public et à cause de la complexité du système d'évaluation des emplois. Voici ce qu'en dit la Commission canadienne des droits de la personne dans son Rapport annuel de 1994:

Le fait que la question ne soit pas encore réglée, dix-sept ans après l'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, témoigne de la persistance inusitée de certains problèmes de définition, des progrès plus que limités accomplis par les employeurs pour faire d'une promesse une réalité, et de la difficulté de régler les plaintes. (12, 87)

Il faut se rappeler que la législation n'a jamais eu comme objectif d'éliminer complètement l'écart salarial, seulement la partie causée par la ségrégation professionnelle et d'autres facteurs mesurables. Puisqu'on a jamais établi de façon définitive quelle partie de l'écart est le résultat de ces facteurs, il est difficile d'établir si les efforts pour le corriger ont réussi ou non. Dans un résumé des résultats de la législation de l'écart salarial, Susan Genge dit qu'il n'y a jamais eu un mécanisme uniforme pour recueillir et interpréter les données. (37, 4-1) Là où les résultats peuvent être mesurés, ils varient. La dernière province ayant légiféré l'équité salariale, l'Î.-P.-É., est aussi celle qui a eu le meilleur succès en diminuant l'écart salarial entre les employés du secteur public de 50%. La loi de l'Î.-P.-É. parle explicitement de "discrimination systémique" et stipule qu'il s'agit de discrimination lorsqu'un employeur établit ou maintient des différences salariales entre des emplois à prédominance de main-d'oeuvre féminine et des emplois à prédominance de main-d'oeuvre masculine si ces emplois sont de valeur égale. (paragraphe 2.3) Leur loi accorde également plus de pouvoir de négociation aux syndicats et une disposition qui permet aux syndicats de déposer une plainte si on néglige de *maintenir* l'équité salariale. La législation de l'Ontario et de l'Î.-P.-É. offre une meilleure protection aux employés qui déposent des plaintes. (37, 3.7 -3.9)

La *Loi sur l'équité salariale* du Nouveau-Brunswick, lorsqu'elle a été adoptée en 1989, limitait son application aux employées de la Partie I de la fonction publique provinciale (employées des ministères). Selon la Direction générale de la condition féminine du N.-B., les femmes dans la fonction publique ne gagnaient que 80% du salaire de leurs collègues masculins. Un programme a été mis en oeuvre progressivement entre 1989 et 1991 qui a permis de réduire l'écart salarial pour 96% (3 960 sur 4 142) des employées dans des emplois traditionnellement féminins.⁸ L'augmentation salariale moyenne était de 1.31 \$ l'heure, allant de 12 cents à 5.38 \$ l'heure. L'application de la loi en 1994 aux employées de la Partie 2 (conseils scolaires) ont mené à des augmentations semblables. Selon le Rapport du Comité d'orientation sur l'équité salariale du N.-B.:

Les données ont été pondérées et il a été établi que les femmes gagnaient 86 cents, comparativement à chaque dollar gagné par les hommes. Après les ajustements de l'équité salariale, les femmes auront 91 cents de chaque dollar perçu par les hommes

⁸ Pour une description du processus d'implantation et des résultats, voir le rapport du Comité d'orientation sur l'équité salariale du N.-B., 1991. Le Bureau de l'équité salariale a été démantelé depuis.

dans des catégories d'emplois comparables. Cette hausse de cinq pour cent reflète la partie de l'écart imputable à la discrimination fondée sur le sexe et illustre bien qu'il y a eu réduction de l'écart salarial. (31)

Le Comité n'explique pas comment il en est arrivé à la conclusion que 5% de l'écart était dû à la discrimination. Puisque le Bureau de l'équité salariale n'est plus, il est difficile de savoir si la norme de 91 cents a été maintenue. Présentement, dans le secteur public élargi du Nouveau-Brunswick, les femmes gagnent 87% du revenu de leurs homologues masculins. (20)⁹

Les lois sur l'équité salariale ont pour objet de corriger le problème de rémunération inégale pour un travail de valeur égale. Pour leur part, les programmes d'équité dans l'emploi, modelés sur l'action positive, ont un impact à long terme de plus grande portée. La *Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi* est entrée en vigueur en 1986 suite à la publication du Rapport de la Commission royale, *Équité en matière d'emploi*. L'équité dans l'emploi élargit le concept de l'équité pour inclure la sous-représentation des Premières nations, les minorités visibles, et les personnes handicapées en milieu de travail. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est administrée par Développement des ressources humaines Canada et par la Commission canadienne des droits de la personne. Dans son rapport annuel de 1994, la CCDP rapporte qu'il y a eu des progrès mais que cela varie beaucoup selon le secteur d'activité. La représentation des femmes varie de 21% dans le secteur des transports à 76% dans les banques. L'écart salarial pour les femmes protégées par la loi n'est que de 3% meilleur que l'écart général entre les sexes. Il est aussi regrettable, tel que le signale la Commission, qu'il y ait encore des saccades (backlash) envers le principe de l'équité salariale, en dépit des faits suivants:

...les hommes de race blanche non handicapés, qui représentaient 45 p.100 de l'ensemble de la main-d'oeuvre, ont obtenu 55 p.100 de tous les emplois à temps plein offerts par les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Loin de perdre du terrain, ils semblent bénéficier d'un taux d'embauche supérieur à leur proportion dans la main-d'oeuvre; voilà qui ne trace pas un portrait bien convaincant de la discrimination à rebours. (12, 79)

En fin de compte, il faudra attendre encore avant de pouvoir connaître les résultats de l'équité dans l'emploi, surtout que les changements se font lentement dans des périodes de "rationalisation" et de mises à pied. On pourrait dire que la situation économique générale a aussi des effets négatifs sur les résultats de l'équité salariale. Quand les travailleuses et les

⁹ En novembre 1994, une entente a été signée entre le local 2745 du SCFP et le gouvernement provincial. Une augmentation salariale de 1.31 \$ / heure a été consentie aux secrétaires, commis, bibliothécaires, aide-enseignantes et techniciennes de l'entrée des données qui travaillent dans les écoles et les conseils scolaires.

travailleurs craignent pour leur sécurité d'emploi, elles/ils sont moins susceptibles de demander des hausses salariales.

En 1994, le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme a publié *Un dossier en évolution*, un rapport en préparation pour la Conférence mondiale sur les femmes de Beijing, et passe en revue les initiatives du Canada et les progrès réalisés en vertu de la Charte canadienne des droits et des libertés et des obligations du Canada par rapport aux conventions internationales. Selon ce rapport, les femmes ont fait des incursions mais le progrès est sporadique et lent, et dans certains domaines, la situation des femmes s'est même détériorée. Le classement du Canada dans le Rapport des Nations Unies de 1995, que nous avons mentionné plus tôt, démontre que les progrès sont relativement lents au Canada.

À PART ÉGALE

Un plan d'équité salariale pour les femmes du N.-B.

L'écart salarial est aussi bien la cause que le symptôme de facteurs dans la société. Les mesures pour le corriger doivent viser les problèmes symptomatiques existants ainsi que les problèmes systémiques sous-jacents.

A. Éléments d'une stratégie pour l'équité salariale

1. *Améliorer la situation des femmes dans les secteurs traditionnels*

- Adopter un salaire minimum qui est indexé et ajusté à une norme objective (ex. le seuil de la pauvreté).
- Mettre en oeuvre des programmes de salaire égal pour un travail de valeur égale (équité salariale) en étendant la législation, en imposant des exigences contractuelles, en offrant des encouragements fiscaux.
- Implanter des programmes d'équité dans l'emploi en étendant la législation, en imposant des exigences contractuelles, en offrant des encouragements fiscaux.
- Mettre en oeuvre des mesures pour assurer le traitement équitable des femmes en affaires par les institutions financières, y compris des programmes de sensibilisation des employés des banques afin de mieux adapter le service aux femmes.
- Promouvoir l'uniformisation d'un taux salarial initial et l'adoption d'augmentations salariales à des taux fixes plutôt qu'en pourcentage.
- Assurer le traitement équitable des employées à temps partiel, tels une rémunération et des avantages sociaux établis au prorata.

2. *Augmenter le nombre de femmes dans les domaines non traditionnels*

Mesures à court terme:

- Implanter des programmes d'équité dans l'emploi en renforçant et en étendant la législation existante, ainsi qu'en imposant des exigences contractuelles et en offrant des encouragements fiscaux.

- Implanter des mesures “de part égale pour les femmes” de pair avec les projets publics tels la construction de routes, ou les initiatives de développement économique comme les initiatives récentes dans le domaine des ressources naturelles, afin d’assurer que les femmes aient accès à leur part d’emplois dans ces secteurs.
- Mettre en oeuvre des programmes pour exposer les filles et les femmes aux emplois non traditionnels et pour les informer sur la rémunération moyenne selon la profession.
- Promouvoir une plus grande diversification de la main-d’oeuvre féminine dans le secteur public en encourageant les femmes à s’orienter vers des emplois non traditionnels et vers une formation en gestion. Développer du matériel de promotion et des formulaires de demande d’emploi qui encouragent les femmes à considérer des emplois non traditionnels.

Mesures à long terme:

- Adopter des programmes d’équité dans les programmes scolaires à l’intention des élèves, du personnel enseignant, des orienteurs, de la direction et des parents, qui comprennent:
 - des programmes et des cours pour les jeunes qui améliorent leur compréhension de l’égalité en milieu de travail et dans la société.
 - des cours obligatoires sur la situation des sexes aux étudiants et étudiantes en éducation, surtout pour ceux et celles qui se spécialisent en orientation.
 - du counseling en orientation à un plus jeune âge afin de sensibiliser les jeunes filles quant aux possibilités économiques selon la profession - les professions bien rémunérées.
 - encourager les jeunes filles à poursuivre des cours de sciences, mathématiques, informatique et autres domaines technologiques, y compris les média et les communications.
 - des cours pour les enfants, surtout les jeunes filles, pour promouvoir des connaissances financières et commerciales.
- Adopter des objectifs éducationnels, y compris l’égalité des filles et des garçons (et des femmes et des hommes) en matière de rendement et de participation: l’égalité des résultats.
- Adopter des programmes d’emploi et de formation dont les objectifs comprennent l’égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail. (Voir le mémoire *Une formation qui porte fruit*):

- des programmes pour promouvoir l'embauche des femmes dans les industries des ressources, de la fabrication et de la construction, ainsi que dans la gestion et autres domaines non traditionnels;
- les fonds publics consentis à la formation doivent améliorer la situation des femmes.

3. Améliorer la situation générale des femmes dans la société

- Augmenter la représentation des femmes dans des postes d'influence:
 - vérification des pratiques qui négligent d'inclure les femmes compétentes dans le processus de qualification, de recrutement et de nomination.
 - adoption de programmes visant l'identification et le recrutement systématique de candidates potentielles.
- Appliquer la méthode d'analyse selon le sexe à tous les programmes gouvernementaux, y compris les changements macroéconomiques (changements économiques, budgets) afin d'assurer qu'ils ne défavorisent pas les femmes.
- Multiplier les programmes pour mieux adapter le milieu du travail aux parents, ex. garderie en milieu de travail, congés parentaux à long terme, des soins aux enfants et aux parents âgés plus abordables.
- Promouvoir un meilleur partage du travail non rémunéré au foyer. Sensibiliser la population au lien qui existe entre l'égalité au foyer et l'égalité en milieu de travail.

B. Mesures d'implantation d'une stratégie pour l'équité salariale

- ⇒ Obtenir l'engagement des ministres pour développer une stratégie gouvernementale pour l'équité salariale.
- ⇒ Obtenir l'engagement des employeurs pour circonscrire une stratégie d'équité salariale dans le secteur privé: accentuer des déclarations conjointes et des groupes de consultation, etc.
- ⇒ Encourager les femmes et les groupes de femmes à promouvoir les solutions et une stratégie pour l'équité salariale: réunions d'information, déclarations conjointes, rencontres avec les personnes influentes, etc. Encourager les femmes de mettre sur pied des

programmes d'extension avec la petite entreprise et des programmes éducationnels dans les écoles sur la question de l'équité.

- ⇒ Développer une campagne médiatique de sensibilisation sur
- les coûts sociaux et économiques de l'écart salarial
 - le rapport entre l'égalité au foyer et sur le marché du travail
 - les solutions pour réaliser l'équité salariale.

OUVRAGES CONSULTÉS

1. Abella, Rosalie Silberman. *Égalité en matière d'emploi. Rapport d'une Commission royale*. Octobre 1984.
2. Alexander, Judith A. *Equal Pay for Equal Work Legislation in Canada*. Ottawa: Conseil économique du Canada, 1984.
3. Beaujot, Roderic. *Population Change in Canada*. Toronto: MacLelland & Stewart, 1991.
4. Buchanan, Ruth. "The Flexible Woman: Gendered Implications of Post-Fordist Narratives." Texte inédit.
5. Bureau de l'équité salariale du N.-B.. *Équité salariale: résumé des activités du Comité d'orientation sur l'équité salariale*. Fredericton. Septembre 1991.
6. Burley, Suzanne L. *Equal Pay for Work of Equal Value: The N.B. Situation*. Law 111, 1979.
7. Cairns, Alan, et Cynthia Williams. *The Politics of Gender, Ethnicity and Language in Canada*. Toronto: University of Toronto Press, 1986.
8. Calzavara, Liviana. "Trends and Policy in Employment Opportunity for Women." *Social Inequality in Canada*, James Curtis et al éd. Prentice-Hall Canada Inc. Scarborough. 1988. 287-301.
9. Coish, David et Alison Hale. "The Wage Gap Between Men and Women: An Update", *Dynamics of Labour and Income*, Statistiques Canada 75-201, 1994.
10. Comité canadien d'action sur le statut de la femme. *Dix ans plus tard, sommes-nous plus avancées?* Toronto. Août 1995.
11. Commission canadienne des droits de la personne. "Equity at Work: the Way Ahead". *Human Rights Forum*. 5.1. Printemps/Été 1995.

12. Commission canadienne des droits de la personne. *Rapport annuel*. 1994.
13. Congrès du travail du Canada. *Les travailleuses d'aujourd'hui et de demain*. Service des politiques sociales et Service de la condition féminine et des droits de la personne. Mai 1995.
14. Connelly, Patricia. *Last Hired, First Fired: Women and the Canadian Workforce*. Toronto: The Women's Press, 1978.
15. Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. *110 statistiques sur le travail et la famille au Canada*. Document de référence préparé par Donna S. Lero et Karen L. Johnson. Ottawa. Avril 1994.
16. Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. *Engagements du Canada pour l'égalité des femmes: Réalisations des obligations internationales*. Centre des recherche sur les femmes Misener/Margetts. Edmonton.
17. Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. *Équité salariale: Questions à débattre*. Préparé par Tanis Day. Ottawa. Mars 1987.
18. Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. *Vivre ou survivre? Les femmes, le travail et la pauvreté*. Morley Gunderson, Leon Muszynski et Jennifer Keck. Ottawa. Juin 1990.
19. Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. *Un dossier en évolution: Bilan de l'égalité des femmes au Canada*. Juin 1994.
20. Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B. *Bulletin 1996 de la situation des femmes au Nouveau-Brunswick: un profil statistique*. Mars 1996.
21. Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B. *Salaires égaux pour un travail équivalent*. Mars 1985.

22. Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B. *Préparer le terrain pour l'égalité dans l'emploi: une présentation à la Stratégie de la formation des ressources humaines du N.-B.* Novembre 1983.
23. Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B. *Le mythe et la réalité des femmes en affaires: étude de l'entrepreneuriat féminin au Nouveau-Brunswick.* Avril 1992.
24. Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B. *Nous, les soussignées - un aperçu historique du statut politique et légal des femmes du N.-B. 1784-1984.* 1985.
25. Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B. *Une formation qui porte fruit: étude comparative sur les femmes et la formation à l'emploi au Nouveau-Brunswick.* Décembre 1994.
26. Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B. *Les femmes en affaires: un aperçu de la littérature.* Octobre 1995.
27. Conseil économique du Canada. *Les nouveaux visages de la pauvreté: La sécurité du revenu des familles canadiennes.* 1992.
28. Conseil national du bien-être social. *La femme et la pauvreté, 10 ans plus tard.* Ottawa. Été 1990.
29. Conseil national du bien-être social. *Profil de la pauvreté.* Ottawa. Printemps 1996.
30. Cornish, Mary. *Un salaire égal: Les négociations collectives et la loi.* Travail Canada. Ottawa. 1986.
31. Direction générale de la condition féminine, Province du N.-B. *Rapport du Comité interministériel sur l'équité salariale.* Septembre 1988.
32. Doyle, Wendy. *The Growth of Self-Employed Women in Canada and Demographic Shifts,* préparé par le Centre for Women in Business, Université Mount Saint Vincent. Novembre 1991.

33. Ferris, Charles. *Pour faire du monde notre famille: Rapport et recommandations sur les droits de la personne au Nouveau-Brunswick*. Commission des droits de la personne du N.-B. Octobre 1989.
34. Fillmore, Catherine J. "Gender Differences in Earnings: A Re-Analysis and Prognosis for Canadian Women." *The Canadian Journal of Sociology*. 15.3. 1990.
35. Finnie, Ross. *Steppin Out: An Analysis of Recent University Graduates into the Labour Market*. Working Paper Series # 5. Mai 1995.
36. *Focus on Canadian Employment and Equality Rights*. Volume 4, numéro 9, 11, 12 et 13. Septembre, novembre, décembre 1995 et janvier 1996.
37. Genge, Susan. *L'équité salariale au Canada: Les solutions*. Préparé pour Développement des ressources humaines Canada et pour le Comité ad hoc en équité salariale du Congrès du travail du Canada. Ministre des Approvisionnements et Services. Septembre 1994.
38. Goyder, John C. "Income Differences Between the Sexes." *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*. 18.3, août 1981. 321-42.
39. Hannon, Michael T. "Sex and Sector Differences in the Dynamics of Wage Growth in the Federal Republic of Germany." *ASR* Washington: American Sociological Association. 55.5. Octobre 1990.
40. Harvey, E. B. et J. H. Blakely. *La formation des filles et des femmes: son importance pour l'économie canadienne au XXIe siècle*. Document d'information rédigé pour la réunion conjointe des ministres responsable de la condition féminine des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et des ministres de l'éducation des provinces et des territoires. Calgary. 1991.
41. Hughes, Patricia. "Pay Equity: National Trends." *Charter and Human Rights Litigation Reporter*. 1996.

42. McVey, W. W. éd. *Canadian Studies in Population*. 19.2. 1992. U of A Department of Sociology.
43. Megyery, Kathy, éd. *Women in Canadian Politics: Toward Equity in Representation*. Toronto: Dundurn Press, 1991.
44. Ministère des Affaires indiennes et du Nord. *Indian Attachment to the Labour Force*. Août 1992.
45. Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation du N.-B. *Survey of 1994 New Brunswick Community College Graduates*. Par Baseline Market Research. Fredericton. 1995.
46. Ministère du Patrimoine canadien. *Quatrième rapport du Canada sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes 1994*. Direction des droits de la personne. Ottawa. 1995.
47. Nations Unies. *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*. 1980.
48. Nations Unies. *Human Development Report*. United Nations Development Programme. Oxford University Press. 1995.
49. Nations Unies. *Report of the Fourth World Conference on Women*. Beijing, Chine. Septembre 1995. #95-31259.
50. Niemann, Lindsay. *La discrimination en matière de rémunération et la main-d'oeuvre féminine: Vers l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale au Canada*. Préparé pour le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada. Ottawa. 1984.
51. Peitchinis, Stephen G. *Women at Work: Discrimination and Response*. Toronto: McLelland & Stewart, 1989.

52. Rapport de la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement au Canada. Volume deux. Ministre des Approvisionnements et Services. 1985.
53. Ross, David P., E. Richard Shillington et Clarence Lockhead. *The Canadian Fact Book on Poverty*. Conseil national du bien-être social. Ottawa. 1994.
54. Rothman, Robert A. *Working Sociological Perspectives*. New Jersey: Prentice Hall, 1987.
55. Schachter, Harvey. "Measure for Measure: Does Pay Equity Work?" *Chatelaine*, Mars 1986.
56. Shapiro, D. M., et M. Stelcner. "The Persistence of the Male-Female Pay Gap in Canada." *Canadian Public Policy*. 13(4): 462-476.
57. Townson, Monica. *La réforme du Régime de pensions du Canada: Répercussions sur les femmes*. Préparé pour Condition féminine Canada. Novembre 1995.
58. Townson, Monica. *L'avenir financier des femmes: Comment envisager la retraite au milieu de la vie?* Document de référence préparé pour le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. Avril 1995.
59. Travail Canada. *Les femmes dans la population active: Édition 1990-91*. Bureau de la main-d'oeuvre féminine. Ottawa. 1990.
60. Trovato, Frank, et Carl F. Grindstaff, Éd. *Perspectives on Canada's Population. An Introduction to Concepts and Issues*. Toronto: Oxford University Press, 1994.
61. Tulloch, Elspeth. "Where Are the Women? Federal Training Policy and the Gender Factor." *Women's Education des femmes*. Vol. 10. No 3-4. Hiver 1993-94. Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme.

62. Wannell, Ted, et Nathalie Caron. *The Gender Earnings Gap Among Recent Post-Secondary Graduates 1984-1992*. Research Paper Series No 68. Ottawa: Statistiques Canada. 1994. 11F0019MPE.
63. War Cabinet Committee on Women in Industry. *Report of the War Cabinet Committee on Women in Industry*. Londres, Angleterre. 1919.
64. Women's Research Centre. *Just Give us the Money: A Discussion of Wage Discrimination and Pay Equity*. Par Debra Lewis. Vancouver. 1988.

Publications de Statistique Canada

65. *Aboriginal Data*. Cat. 94-325.
66. *La dynamique du travail et du revenu*. Cat. 75-201E, 1994.
67. *Gains des hommes et des femmes: Certaines années 1967 à 1979*. Cat. 13-577. 1981.
68. *Gains des hommes et des femmes 1994*. Cat. 13-217.
69. *Educational Attainment and School Attendance*. Cat. 93-328.
70. *Revenu d'emploi selon la profession. Le pays*. Cat. 93-332. 1993.
71. *Statistiques historiques du Nouveau-Brunswick*. Cat. 11-X-526, Décembre 1985.
72. *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1994*. Cat. 13-207.
73. *Population active*. Cat. 71-001. Mars 1985.
74. *La dynamique du travail et du revenu, vol. 4, no 1-4*, 75-002.
75. *Moyennes annuelles de la population active 1995*. Cat. 71-220-XPB.

76. *Les familles monoparentales au Canada 1992*. Cat. 89-522F.
77. *L'emploi et le revenu en perspective*. 75-001-XPF. Printemps 1996.
78. *L'enquête sur la dynamique du travail et du revenu*. Cat. 75-201-F.
79. *Portrait statistique des femmes au Canada*. Troisième édition. Projet des groupes cibles. 1995. Cat. 89-503E. Août 1995.
80. *Les femmes dans la population active*. Cat. 98-125. Février 1990.
81. *Les femmes dans la population active, Édition 1994*. Projet des groupes cibles. Cat. 75-507F.