



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

LÉGIFÉRER LA TRANSPARENCE SALARIALE

Énoncé de politique — Septembre 2023

Introduction

Cet énoncé vise à éclairer les partis politiques provinciaux sur la transparence salariale afin qu'ils soutiennent l'adoption d'une loi à cet effet.

Définition

La transparence salariale met fin à la culture du secret entourant les salaires. Elle contribue à prévenir et à exposer les écarts salariaux sans fondement qui existent entre les personnes faisant le même travail ou un travail de valeur égale. De plus, elle permet au personnel d'une entreprise d'obtenir les données sur les salaires qui les aideront à dégager et à prouver une discrimination potentielle fondée sur le genre. L'employeur a ainsi des comptes à rendre sur la discrimination salariale qui persiste et touche les femmes et les groupes minoritaires.

Le problème

Des normes sociales bien enracinées concernant l'argent et le revenu personnel ont favorisé une culture du secret entourant les salaires. Bien que la *Loi sur les droits de la personne* et la *Loi sur les normes du travail* garantissent la parité salariale (à travail égal, salaire égal sans distinction de genre, de race ou d'orientation sexuelle), il est pratiquement impossible pour les personnes salariées de vérifier si leur employeur respecte la loi sans obtenir les données sur les salaires.

La situation actuelle

L'adhésion au principe de la transparence salariale gagne du terrain au Canada et à l'étranger. En effet, plus de [25 % de la main-d'œuvre américaine](#) est couverte par une loi sur la transparence salariale; le Parlement européen s'est doté d'une [Directive sur la transparence des rémunérations](#); et d'autres États comme Israël et l'Islande ont adopté des lois semblables. Ici, au fédéral, la transparence salariale est intégrée depuis juin 2022 au Règlement sur l'équité salariale en matière d'emploi, et quatre provinces ont déjà adopté une telle loi, y compris deux provinces de l'Atlantique.



La solution : adopter une loi sur la transparence salariale

L'adoption d'une loi sur la transparence salariale, c'est franchir un cap décisif vers la résolution de l'iniquité et de l'injustice salariales. De fait, la loi contribue à dissiper les doutes qui existent sur l'équité salariale entre les genres et à réduire les préjugés sexistes ancrés dans les mécanismes de rémunération. En étant mieux informées sur les salaires offerts par leur employeur, les personnes employées retrouvent une autonomie et peuvent lui demander d'expliquer les écarts salariaux.

La législation sur la transparence salariale peut prendre diverses formes comme l'adoption d'une loi distincte ou une modification de la *Loi sur les normes d'emploi*. Nous recommandons un modèle de modification de cette dernière pour y intégrer des articles sur la transparence salariale (Annexe I).

La loi peut comprendre différentes dispositions. La Coalition pour l'équité salariale préconise les suivantes, que plusieurs États ont déjà adoptées :

- » interdire l'employeur d'empêcher les salariées de discuter de leur rémunération avec d'autres membres du personnel ou d'autres agences;
- » obliger l'employeur à inclure dans les offres d'emplois la fourchette salariale – le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé;
- » interdire l'employeur de s'enquérir du salaire antérieur d'une personne;
- » obliger l'employeur à présenter un rapport annuel sur l'écart salarial dans son organisation.

Les coûts de mise en œuvre

Comme la plupart des employeurs recueillent déjà les données nécessaires à la préparation des rapports et que l'application des autres dispositions ne coûte rien, la mise en œuvre de la transparence salariale leur coûtera très peu. Du côté du gouvernement, les mécanismes de surveillance et d'application de la loi étant déjà prévus par la *Loi sur les normes d'emploi*, ses coûts seraient modiques.

À l'inverse, les avantages personnels, sociaux et économiques de la transparence salariale sont nombreux.

- » Le recrutement est plus efficace.
- » La productivité du personnel augmente et son moral remonte.
- » La rétention du personnel s'améliore et son renouvellement diminue.
- » Il est plus facile de garder les employées talentueuses.
- » La transparence salariale comble les lacunes et encourage l'inclusion et l'innovation.

Fini, le temps du secret

Le Nouveau-Brunswick doit emboîter le pas. Pour demeurer compétitive, permettre aux employeurs d'attirer et de retenir son personnel, et d'empêcher les femmes de subir une discrimination salariale, le gouvernement provincial se doit d'adopter une loi sur la transparence salariale.

Une telle loi n'est pas seulement un moyen pour garantir la parité des salaires; elle met aussi en lumière les préjugés sexistes intrinsèques des mécanismes de paie et la sous-évaluation du travail que font surtout les femmes. Par ailleurs, elle favorise les changements d'attitude concernant le salaire de ces dernières, car elle sensibilise la population aux écarts salariaux structurels fondés sur le genre et stimule les débats sur les raisons de ces écarts.