

# La sous-évaluation du travail traditionnel des femmes : un facteur qui contribue à l'écart salarial

*De nombreux chercheurs considèrent que la sous-évaluation du travail traditionnel des femmes est une « discrimination ».*

Ce facteur fait référence aux salaires inférieurs qui sont versés aux femmes, peu importe si les hommes effectuent les mêmes tâches ou non. Ces pratiques de rémunération proviennent d'un temps où la contribution de l'homme était plus appréciée dans le milieu de travail. Cette habitude est tellement ancrée dans notre société que les employeurs peuvent parfois faire preuve de discrimination sans le savoir en rémunérant leurs employés.

## *Comment la sous-évaluation contribue-t-elle à l'écart salarial?*

Dans sa théorie de la segmentation économique, Marie-Thérèse Chica explique que la main-d'œuvre est segmentée en deux marchés du travail, soit le marché primaire et le marché secondaire.

Le **marché du travail primaire** consiste en des emplois rémunérateurs, qui offrent des conditions de travail à la fois bonnes et stables ainsi que des possibilités d'avancement. Les emplois qui font partie de ce marché comprennent ceux qui sont occupés par des professionnels, des cadres supérieurs et des cols bleus hautement qualifiés, et ils sont traditionnellement et surtout occupés par des hommes.

Le **marché secondaire** consiste en des emplois peu rémunérateurs, qui offrent une formation minimale et des conditions de travail défavorables. Les emplois qui font partie de ce marché comprennent ceux qui sont occupés par des employés de bureau, des employés dans la vente au détail et des cols bleus peu qualifiés. En raison de ces facteurs, les emplois dans ce marché du travail présentent un haut taux de roulement. Les femmes sont surreprésentées dans le marché du travail secondaire.

*« Nos attitudes sociétales ont généré le problème de la sous-évaluation du travail effectué par les femmes, et le problème ne peut être résolu qu'en modifiant ces attitudes. »*

Source : Rapport de la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, 2003

## *Pourquoi les emplois féminins sont-ils moins rémunérateurs?*

Raisons expliquant la dévaluation des emplois féminins :

- Les préjugés et les stéréotypes
- Les méthodes d'évaluation des emplois
- Les pratiques de rémunération
- La différence entre le pouvoir de négociation par les syndicats et les unités d'accréditation
- L'intervention de l'État
- La résistance au changement dans le processus de l'équité salariale

Source : Marie-Thérèse Chica, L'équité salariale, 2000, Rapport de la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, 2003

*« Une bonne planification des ressources humaines qui inclut la réduction de l'écart salarial en milieu de travail favorisera l'établissement d'une main-d'œuvre stable et compétente qui sera apte à répondre aux besoins actuels et futurs en ressources humaines. »*

- Sandra Mark, directrice générale Association des cités du Nouveau-Brunswick



## De quelle façon les emplois des femmes sont-ils sous-évalués?

Dans le passé, notre société a négligé la valeur du travail habituellement accompli par des femmes.

### Par exemple :

- Les employeurs peuvent avoir ignoré les compétences manuelles nécessaires à une opératrice de traitement de texte tout en reconnaissant et en valorisant les compétences manuelles nécessaires à un réparateur de machinerie.
- Les employeurs peuvent ne pas avoir valorisé l'effort nécessaire à une infirmière pour soulever un patient ou à une employée de garderie pour soulever un enfant, mais ils peuvent avoir valorisé l'effort nécessaire à un travailleur de la construction ou d'un entrepôt pour soulever un objet lourd.
- Les employeurs peuvent ne pas avoir valorisé la responsabilité que suppose la garde des enfants en garderie, tout en valorisant et en rémunérant la responsabilité pour l'équipement, les finances ou d'autres ressources matérielles.

Les titres de poste peuvent également conduire à des suppositions erronées à propos de la valeur des fonctions. « Gestionnaire » peut sembler plus important que le titre « adjointe administrative ». Toutefois, l'évaluation des fonctions indiquerait mieux si les emplois comportent des niveaux de facteurs semblables ou différents dans l'évaluation des classes d'emploi.

\* Adapté en partie des fiches d'information destinées aux employés et aux employeurs de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario.

## Comment l'équité salariale remédie-t-elle à cette situation?

L'équité salariale corrige cette situation grâce à des systèmes de rémunération et de classification des emplois non sexistes qui permettent d'évaluer et de classer objectivement les emplois.

L'équité salariale est définie comme une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Un processus d'équité salariale exige que les emplois soient évalués en comparant le travail qui est surtout ou traditionnellement effectué par des femmes au travail surtout ou traditionnellement effectué par des hommes. Si les emplois sont de valeur comparable, les emplois féminins doivent être rémunérés au même taux que les emplois masculins.

Le processus d'équité salariale demande que les employeurs, les syndicats et les employés décrivent et établissent pleinement la valeur de tous les aspects des emplois à prédominance féminine et masculine afin que ceux-ci puissent être évalués et rémunérés.

## Possibilité de croissance économique

En s'attaquant à la sous-évaluation du travail surtout accompli par des femmes par une plus grande diversification des emplois et la mise en œuvre de l'équité salariale, il est possible d'améliorer l'autonomie économique des femmes. En améliorant leur autonomie économique, les femmes seront plus productives sur le plan économique et contribueront ainsi à la croissance économique du Nouveau-Brunswick. En éliminant l'écart salarial, le Nouveau-Brunswick bénéficiera d'une économie plus concurrentielle et contribuera à édifier une société progressiste.

## Vous voulez en apprendre davantage sur l'écart salarial?

Visitez notre site Web :  
[www.gnb.ca/securite\\_economique](http://www.gnb.ca/securite_economique)

Pour de plus amples renseignements, composez sans frais le : **1-877-253-0266** [web-edf@gnb.ca](mailto:web-edf@gnb.ca) et abonnez-vous à nos bulletins WomenFemmesNB.