

SOMMAIRE

La structure salariale dans les services de proximité dans sept provinces canadiennes : Des points de repère pour des exercices d'équité salariale au Nouveau-Brunswick

Rapport produit pour la
Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick par
Ruth Rose, professeure associée de sciences économiques, Université
du Québec à Montréal

Juin 2014

Les femmes canadiennes gagnent 14% de moins que les hommes sur une base horaire, alors qu'elles ont des niveaux d'éducation plus élevés. L'écart découle de diverses formes interreliées de discrimination, dont :

- Dans une même profession, à formation et expérience égale, les femmes continuent d'être moins bien payées en moyenne que les hommes.
- Les femmes continuent d'être exclues de certains emplois les mieux rémunérés notamment ceux des cadres supérieurs et des métiers qualifiés col bleu.
- Les emplois à prédominance féminine continuent d'être sous-rémunérés comparativement à des emplois à prédominance masculine où une évaluation démontre des qualifications, responsabilités, efforts et conditions de travail de niveau équivalent.

Les recherches économiques et l'expérience avec les lois sur l'équité salariale nous apprennent que la pratique de payer les femmes moins cher que les hommes pour un travail de valeur égale est très enracinée, en partie à cause des préjugés quant aux capacités des femmes mais aussi parce que les employeurs en profitent. Même les gouvernements en tant qu'employeurs ou donneurs de contrat ont un intérêt pécuniaire et résistent aux efforts pour établir une véritable égalité. Il faut donc être très vigilant lorsqu'on fait un exercice d'équité salariale afin d'évaluer les emplois à prédominance féminine de façon objective, sans céder aux préconceptions quant au contenu de ces emplois et de leurs exigences. Dans le cas des entreprises sans comparateur masculin, il faut également choisir des comparateurs externes réalistes et évaluer ces catégories d'emplois de façon honnête et de façon proportionnelle aux salaires qui leur sont attribués.

En 2012, la Direction des questions féminines du Nouveau-Brunswick a coordonné trois exercices d'équité salariale pour les secteurs de la garde d'enfants, des maisons de transition et des services de soutien à domicile (tableaux 13A, 13B, 13C et 14).

Ces exercices ont conclu que le salaire juste :

- des administrateurs dans le secteur de la garde d'enfants était trop élevé de 2,16\$ (le taux en vigueur était de 14,17\$) ;
- du personnel d'encadrement dans le secteur de la garde d'enfants était trop élevé de 0,17\$;
- des intervenantes auprès des enfants dans les maisons de transition était trop élevé de 0,45\$;

- des travailleuses de soutien dans les maisons de transition était trop élevé de 2,21\$;
- des travailleuses d'approche dans les maisons de transition était trop élevé de 5,39\$.

Trois catégories d'emploi méritaient une augmentation salariale. Dans deux de ces cas, les salaires en vigueur étaient proches du salaire minimum : le personnel de soutien dans les services de garde (« responsables de faciliter l'inclusion des enfants avec des besoins spéciaux ») a eu droit à une augmentation de 2,52\$ l'heure, faisant passer leur salaire à 12,52\$; le personnel des services de soutien à domicile a eu droit à une augmentation de 2,15\$, faisant passer leur salaire à 13,15\$. Les intervenantes d'urgence dans les maisons de transition avaient droit à une augmentation de 3¢ l'heure.

Le fait que les salaires dits équitables soient si faibles et même inférieurs aux salaires en vigueur pour une grande partie du personnel commande un examen attentif de ces exercices.

Afin de situer les salaires au Nouveau-Brunswick dans le contexte canadien, nous avons examiné, pour sept provinces canadiennes, des données comparatives sur les revenus d'emploi pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs et pour cinq catégories professionnelles qui se retrouvent dans les garderies, les résidences pour personnes âgées et les services de soutien à domicile. Nous avons également examiné la méthodologie utilisée dans les exercices d'équité salariale au Nouveau-Brunswick pour les secteurs sans comparateurs masculins.

Un aperçu de la structure salariale dans sept provinces

Le ratio du revenu d'emploi moyen des femmes à celui des hommes au Nouveau-Brunswick est proche de la moyenne canadienne (les néobrunswickoises gagnent 76% du revenu des hommes, les Canadiennes, 75%). Au Nouveau-Brunswick, ce ratio est particulièrement faible dans les catégories liées à la vente et le secteur de la transformation et de la fabrication. Il est un peu plus élevé pour les cadres intermédiaires (tableau 1A).

Nous avons examiné le revenu d'emploi moyen des femmes travaillant dans cinq professions appartenant aux secteurs de la santé ou de l'enseignement, où les femmes sont très majoritaires - de 80% à 99% (tableau 2).

Santé - Dans deux professions du domaine de la santé – les aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires; et les aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé – où malheureusement les données ne distinguent pas le personnel du secteur public de celui du secteur privé, les salaires au Nouveau-Brunswick sont les plus faibles de toutes les provinces. Le ratio est de 81 pour les aides-infirmiers et les préposés aux bénéficiaires et de 63 pour les aides de maintien à domicile.

Peut-on penser que ces faibles salaires reflètent une différence de définition de la tâche par rapport aux autres provinces ? Possiblement. 4,8% de la main-d'œuvre féminine du Nouveau-Brunswick travaille dans ces deux professions comparativement à 2,8% au Canada et 3,4% en Nouvelle-Écosse (tableau 3). Les plus faibles pourcentages dans les quatre autres provinces reflètent surtout des économies plus diversifiées et peut-être une population plus jeune ayant moins besoin de soins de santé. En fait, le pourcentage de la main-d'œuvre féminine qui travaille dans le secteur de la santé est plus élevé au Nouveau-Brunswick (8,0%) et en Nouvelle-Écosse (7,7%) que dans l'ensemble du Canada (5,9%). Il n'est pas déraisonnable de penser que le Nouveau-Brunswick utilise davantage de personnel de soutien dans le secteur de la santé que les autres provinces et qu'il paie ce personnel proportionnellement moins. Le ratio du revenu d'emploi pour les infirmiers autorisés relativement à celui du Canada est très proche de la moyenne canadienne, et supérieur à celui de la Nouvelle-Écosse ou du Québec. De même, les médecins spécialisés et omnipraticiens ne sont pas sous-rémunérés relativement.

Enseignement - Dans les trois professions d'éducation de la petite enfance, le revenu d'emploi des éducateurs et aide-éducateurs de la petite enfance et des gardiens d'enfants en milieu familial sont

aussi très faibles. Celui des enseignantes et enseignants de niveau primaire et préscolaire se compare bien à ceux du Canada avec un ratio de 93 %.

Une étude comparative indépendante sur les services de garde à la petite enfance confirme les salaires très faibles dans les garderies du Nouveau-Brunswick. Le salaire moyen des directeurs de programme est de 15,00\$, soit 68% de la moyenne canadienne, et le plus faible des 7 provinces examinées (tableau 4). Le salaire moyen des éducatrices et aides-éducatrices est de 13,50\$, inférieur à celui de toutes les autres provinces sauf la Nouvelle-Écosse.

Est-ce que le fait que les salaires sont plus faibles au Nouveau-Brunswick est compensé par un coût de la vie moindre? La Mesure du panier de consommation, un indicateur du coût des besoins de base pour une famille de quatre personnes, indique que ce n'est pas le cas. Le revenu d'emploi annuel au Québec est à peu près le même que celui du Nouveau-Brunswick, mais le panier de consommation de base au Québec coûte moins (93% celui du Nouveau-Brunswick). Les revenus d'emploi sont généralement plus faibles au Nouveau-Brunswick qu'en Ontario, Alberta et Colombie-Britannique mais à peu près au même niveau qu'en Nouvelle-Écosse, Québec et Manitoba. Ces revenus d'emploi plus faibles ne semblent pas être compensés par un coût de la vie moindre.

Les femmes au Nouveau-Brunswick qui travaillent dans les services de proximité, notamment dans les emplois subalternes du secteur de la santé et des services de soutien à domicile ainsi que les éducatrices de la petite enfance et les gardiens d'enfants en milieu familial gagnent peu comparativement aux travailleuses similaires des autres provinces canadiennes.

Les comparateurs masculins

Les exercices d'équité salariale dans les milieux où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculines internes - les maisons d'hébergement et de transition, les garderies et les services de soutien à domicile - ont été effectués par le Nouveau-Brunswick en faisant appel à la méthodologie du Québec, avec certaines variations. On a utilisé des emplois fictifs de *préposé à l'entretien* et de *contremaître*, ce que prescrit l'approche québécoise. L'important est d'évaluer les deux comparateurs masculins et les différentes catégories d'emploi à prédominance féminine de façon exempte de biais sexistes, et d'utiliser des salaires de comparaison pour les emplois masculins que l'on retrouve réellement dans le marché du travail. Le Règlement du Québec sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine spécifie :

Aux fins de l'attribution du taux horaire de rémunération et de l'évaluation de la catégorie d'emplois, ces fonctions et responsabilités caractéristiques doivent être appréciées en tenant compte des conditions dans lesquelles le travail serait effectué, des qualifications et des efforts qui seraient requis pour occuper un tel emploi dans l'entreprise. L'appréciation de ces facteurs doit refléter les pratiques organisationnelles et les façons de faire de l'entreprise.

Dans le cas d'un contremaître, le salaire masculin est typiquement de 10 à 15% plus élevé que celui d'une femme dans la même catégorie professionnelle. Dans les petites entreprises comme celles où les exercices néobrunswickois ont été faits, ce contremaitre pourrait représenter la directrice – mais avec un salaire masculin.

Puisqu'il y a tellement de latitude dans la façon d'identifier les deux comparateurs masculins, le Règlement du Québec spécifie que « le taux horaire de rémunération attribué à la catégorie d'emplois « préposé à la maintenance » doit correspondre à 60% du taux horaire de rémunération attribué à la catégorie d'emplois « contremaître ». » Selon la Commission de l'équité salariale au Québec, la norme de 60% a été recommandée parce qu'il s'agit de la relativité entre les deux catégories d'emplois, selon :

- les données recueillies par Statistique Canada depuis 1991 dans les entreprises de toute taille et sur les revenus annuels des Concierges et Contremaîtres,

- un sondage en 2004 auprès de 542 des entreprises de 10 à 49 salariés qui avaient réalisé l'équité salariale,
- les données de la fonction publique québécoise,
- un sondage des employeurs au sujet des salaires réels versés, et
- les données des recensements des personnes salariées

Enfin, l'examen des revenus d'emploi annuels pour six groupes de catégories professionnelles dans différents secteurs (tableau 6) appuient également un ratio de 60%.

Or, dans les exercices d'équité salariale effectués au Nouveau-Brunswick pour les secteurs de la garde d'enfants, des maisons de transition et des services de soutien à domicile (tableaux 13A, B, C et 14), le ratio de 80% a été utilisé. Ce chiffre est plutôt arbitraire. Nous y reviendrons.

Le pointage

Les définitions du contremaître utilisées par le Nouveau-Brunswick correspondent davantage à un cadre supérieur qu'au cadre intermédiaire qu'il devrait être. Cet aspect est flagrant dans le cas des services de garde où un poste d'administrateur/personnel d'encadrement est aussi évalué. Le poste est défini comme une personne nommée par un propriétaire pour assurer la supervision des activités journalières d'une garderie agréée qui consacre 75% ou plus de son temps dans une garderie à dispenser directement des services de garde d'enfants et qui est responsable de la sécurité, du bien-être et du développement des enfants. Paradoxalement le « personnel d'encadrement » peut être un « a) propriétaire ou b) une personne » qui consacre au moins 75% de son temps à dispenser des services de garde d'enfants. Il est étrange que ce ne soit pas le propriétaire qui s'occupe aussi de l'administration de la garderie et de la coordination de l'équipe. En comparaison, le contremaître est défini davantage comme une personne qui consacre 100% de son temps à l'administration et à la supervision de l'équipe.

Le contremaître coordonne le personnel qui travaille directement avec les enfants alors que l'administrateur/personnel d'encadrement exerce à peu près toutes les mêmes fonctions et travaille directement avec les enfants en plus. Sur le plan de la supervision, les deux sont cotés au niveau 5 (70 points). Par contre, le contremaître a reçu plus de points pour les communications/relations interpersonnelles et l'effort intellectuel. L'administrateur/e doit aussi communiquer avec les enfants, leurs parents et des représentants gouvernementaux et exerce aussi à peu près toutes les fonctions de coordination et de la gestion de l'équipe de travail, y inclus la paie et l'animation des réunions. Bref, l'administrateur/personnel d'encadrement est essentiellement la directrice d'une garderie qui est trop petite pour avoir un autre gestionnaire. Le fait qu'elle s'occupe également des enfants directement les trois-quarts du temps ajoute à la complexité de sa tâche et au stress qui découle du fait qu'elle est entièrement responsable du bon fonctionnement de l'organisme. Tout cela pour un salaire horaire « juste » de 14,17\$ l'heure, alors que le salaire moyen en vigueur en 2012 était de 16,33\$!

Dans les deux autres types de service aussi, le pointage très élevé que reçoit le poste de contremaître va au-delà de ce qui aurait dû être assigné à un coordonnateur ou superviseur d'équipe. Au Québec, le ratio du pointage entre le contremaître et les éducatrices dans un CPE était de 119%. Au Nouveau-Brunswick, il était de 145%. Dans les services de soutien à domicile, le ratio équivalent était de 146% et dans les maisons de transition, il était de 139%. Le ratio entre le pointage assigné à l'administrateur/e et celui du personnel d'encadrement dans les services de garde était de 127%, un niveau plus réaliste.

Les salaires

Préposé à l'entretien – Une enquête commandée par le Nouveau-Brunswick sur le salaire horaire des préposés à l'entretien a été effectuée auprès de seulement 46 employeurs non-syndiqués. Quatre salaires élevés ont été exclus, l'enquêteur les jugeant « ne pas être représentatif du taux moyen de cette catégorie d'emploi ». L'enquête a trouvé un salaire de 11,86\$ **pour 2010**, mais en rejetant les

salaires les plus élevés, on a délibérément sous-estimé la moyenne. Une compilation spéciale des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada pour la catégorie professionnelle de *Nettoyeurs* indique que le salaire **pour 2012** pour les travailleurs non-syndiqués masculins était de 13,24\$. Cependant, la catégorie *Nettoyeurs* comprend trois sous-catégories dont celle des concierges et surintendants d'immeuble qui correspond le plus étroitement à la définition d'un préposé à l'entretien. Puisqu'en 2010, le revenu d'emploi de cette sous-catégorie était supérieur de 10% à celui de la grande catégorie de nettoyeur, nous avons appliqué un correctif de 10%, ce qui donne un salaire de 14,56\$ **pour 2012**. Au Nouveau-Brunswick, le revenu d'emploi moyen de l'ensemble de concierges et surintendants d'immeuble, syndiqués et non syndiqués, détenteurs d'un diplôme d'études secondaires était de 17,97\$ pour 2010. Le revenu moyen correspondant au Québec était de 15,91\$ l'heure.

Donc, un salaire de 14,56\$ pour le préposé d'entretien en 2012 nous semble mieux refléter ce que gagnent réellement les préposés à l'entretien du Nouveau-Brunswick que le 11,86\$ utilisé.

Contremaître - Dans les exercices effectués au Nouveau-Brunswick, le ratio de 80% a été utilisé, au lieu de 60%. Ce chiffre est plutôt arbitraire. Le document du gouvernement du Nouveau-Brunswick affirme « Au Nouveau-Brunswick, la norme de 80% représente la relativité moyenne du marché du travail entre la rémunération du préposé à l'entretien et celle du contremaître (c'est-à-dire la différence de salaire entre un employé et son superviseur) ». Aucune source n'est citée. Or, au Nouveau-Brunswick, le salaire d'un concierge représente en moyenne 55% celui d'un surveillant masculin d'un service de nettoyage (tableau 6). Dans les emplois de bureau, le ratio entre les exécutants et les superviseurs est de 62%; dans l'enseignement, de 72%; entre les infirmiers auxiliaires et les coordonnateurs, de 62%; chez les charpentiers et menuisiers, 73%; et dans au moins une industrie manufacturière, il est de 68%.

Le ratio de 60% utilisé au Québec semble avoir beaucoup plus de fondements. De toute façon, puisque la description de l'emploi de contremaître correspond largement à celui d'un cadre supérieur ou d'un directeur d'un service de proximité, peut-on croire réellement qu'un homme accepterait toutes ces responsabilités pour un salaire de 14,83\$ l'heure ? Si le salaire du préposé à l'entretien était de 14,56\$ en 2012, avec un ratio de 60%, le salaire du contremaître aurait été de 24,27\$. Selon le tableau 10, le salaire d'un Directeur des services sociaux, communautaires et correctionnels détenteur d'un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat (l'exigence prescrite dans les trois exercices d'équité salariale) correspond, pour des semaines de 40 heures, à un salaire horaire de 31,46\$ au Nouveau-Brunswick et de 30,23\$ au Québec.

Donc, nous retenons un salaire de 24,27\$ pour le contremaître.

Le tableau A présente les salaires horaires qui résulteraient de ces ajustements des salaires de référence (14,56\$ pour le préposé à l'entretien, 24,27\$ pour le contremaître) d'après le pointage assigné aux différentes catégories d'emplois.

Tableau A :
Salaires horaires « justes » découlant des exercices d'équité salariale dans les secteurs de la garde d'enfant, des services de soutien à domicile et les maisons de transition, avec un salaire de 14,56\$ pour le préposé à l'entretien et de 24,27\$ pour le contremaître, Nouveau-Brunswick, 2012

Catégorie d'emplois	Pointage	Taux horaire juste
Secteur de la garde d'enfants		
Administrateur/ personnel d'encadrement	751	22,11 \$
Personnel d'encadrement	590	18,77 \$
Personnel de soutien	491	16,72\$
Contremaître	855	24,27 \$
Préposé à l'entretien	387	14,56 \$
Secteur des services de soutien à domicile		
Personnel des services de soutien à domicile	558	18,77 \$
Contremaître	817	24,27 \$
Préposé à l'entretien	360	14,56 \$
Secteur des maisons de transition		
Intervenante d'urgence	601	19,58 \$
Intervenante auprès des enfants	601	19,58 \$
Travailleuse d'approche	670	20,95 \$
Intervenante/travailleuse de soutien	606	19,69 \$
Contremaître	837	24,27 \$
Préposé à l'entretien	348	14,56 \$

Si, en plus, dans les garderies, on assignait au contremaître le même pointage qu'à l'administrateur/personnel d'encadrement (751 points), alors le salaire équitable de ce dernier serait de 24,27\$. Le tableau B illustre l'impact de cette réduction de 14% du pointage attribué au contremaître sur les salaires équitables dans les trois types de service.

Ces salaires sont-ils déraisonnables pour des personnes auxquelles la société confie ses enfants, ses personnes âgées, malades ou handicapées ou les femmes en difficulté ? Ces salaires sont-ils déraisonnables pour les personnes qui ont une formation de six mois à un an après le diplôme d'études secondaires ? À titre de comparaison, le revenu annuel moyen en 2010 pour une néobrunswickoise détentrice d'un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat correspondait à un salaire horaire moyen de 20,61\$ pour une semaine de 35 heures ; celui des hommes, 25,80\$ pour *une semaine de 40 heures*. En 2012, ces salaires auraient été plus élevés. Donc, ajuster les salaires dans les services de proximité aux niveaux indiqués dans le tableau B ne représenterait qu'un premier pas vers une vraie équité salariale. À diplôme égal, les hommes continuent de gagner 25% de plus que les femmes.

Tableau B :
Salaires horaires « justes » découlant des exercices d'équité salariale dans les secteurs de la garde d'enfant, des services de soutien à domicile et les maisons de transition, Nouveau-Brunswick, 2012
avec un salaire de 14,56\$ pour le préposé à l'entretien et de 24,27 pour le contremaître avec un pointage du contremaître réduit de 14%

Catégorie d'emplois	Pointage	Taux horaire juste
Secteur de la garde d'enfants		
Administrateur/ personnel d'encadrement	751	24,27 \$
Personnel d'encadrement	590	19,97 \$
Personnel de soutien	491	17,33 \$
Contremaître	751	24,27 \$
Préposé à l'entretien	387	14,56 \$
Secteur des services de soutien à domicile		
Personnel des services de soutien à domicile	558	19,93 \$
Contremaître	718	24,27 \$
Préposé à l'entretien	360	14,56 \$
Secteur des maisons de transition		
Intervenante d'urgence	601	20,91 \$
Intervenante auprès des enfants	601	20,91 \$
Travailleuse d'approche	670	22,64 \$
Intervenante/travailleuse de soutien	606	21,03 \$
Contremaître	735	24,27 \$
Préposé à l'entretien	348	14,56 \$

Les avantages sociaux

Les avantages sociaux font partie de la rémunération. La Loi sur l'équité salariale du Québec spécifie qu'il faut en tenir compte dans un exercice d'équité salariale - les taux de temps supplémentaire, les assurances, un régime de retraite, les vacances, divers congés (familiaux et de maladie) et autres. La Loi du Nouveau-Brunswick semble limiter l'exercice à la rémunération définie comme le « salaire et traitement du temps régulier » et les exercices menés de façon volontaire dans les services sous contrat se limitent aussi au salaire.

L'indexation

L'indexation au coût de la vie vise seulement à maintenir le pouvoir d'achat des salaires d'une année à l'autre. Une fois les salaires équitables établis, la non-indexation implique la perte de l'équité. Voilà pourquoi il est important que les salaires utilisés pour les comparateurs masculins soient ceux de l'année où les nouveaux salaires des femmes seront payés.

QUELQUES MOTS DE CONCLUSION

Il est très louable que le gouvernement du Nouveau-Brunswick ait accepté d'effectuer des exercices d'équité salariale dans les services de garde, de soutien à domicile et des maisons de transition. Encore faut-il que ces exercices soient faits en utilisant des salaires et des descriptions d'emploi qui reflètent la réalité du marché du travail au Nouveau-Brunswick. Notre examen de ces exercices laisse croire que cela n'a pas été le cas :

- le salaire utilisé pour le préposé à l'entretien, celui attribué au contremaître, ainsi que le ratio entre ces deux salaires sont loin en-dessous de ceux indiqués par les statistiques de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011
- les descriptions de l'emploi du contremaître exagèrent les fonctions qu'il devrait remplir dans ces services de façon à lui attribuer un pointage disproportionnel par rapport au personnel d'encadrement dans les services de garde, le personnel des services de soutien à domicile et les intervenantes dans les maisons de transition.

Les résultats des exercices effectués illustrent le fait que quand on veut, on peut utiliser cet instrument pour bloquer l'établissement de l'équité salariale plutôt que de la promouvoir.

ANNEXE B : TABLEAUX STATISTIQUES

Liste des tableaux

Tableau 1A : Revenu annuel d'emploi selon le sexe et pourcentage des femmes dans la main-d'œuvre, Canada et sept provinces, 2010, dix catégories d'emploi représentatives	
Tableau 1B : Ratios du revenu d'emploi annuel moyen dans sept provinces canadiennes comparativement à la moyenne canadienne pour dix catégories professionnelles sélectionnées, 2010.....	
Tableau 2 : Revenu annuel d'emploi selon le sexe, sept provinces canadiennes, 2010 Diverses catégories d'emploi liées à la santé, à l'éducation et à la garde de la petite enfance	
Tableau 3 : Pourcentage de la main-d'œuvre féminine travaillant dans cinq professions sélectionnées, Canada et sept provinces, 2010	
Tableau 4 : Quelques données sur les centres de garde à l'enfance au Canada, sept provinces, 2012.....	
Tableau 5 : Seuils pour la Mesure du panier de consommation pour sept provinces, 2011	
Tableau 6 : Revenu d'emploi et ratios du salaire de certaines catégories professionnelles à celui de la catégorie professionnelle qui la supervise, selon la province, 2010.....	
Tableau 7 : Plus haut certificat, diplôme ou grade détenu par les personnes travaillant à temps plein dans certaines catégories professionnelles, Canada et sept provinces, 2010.....	
Tableau 8 : Exigences minimums de formation postsecondaire sur l'éducation à la petite enfance (EPE) pour le personnel dans les centres de garde offrant des programmes à temps plein, sept provinces, 2012.....	
Tableau 9 : Revenu annuel d'emploi selon le sexe et le niveau de scolarité et ratio du revenu femmes/hommes, Canada et sept provinces, 2010.....	
Tableau 10 : Revenu annuel d'emploi selon le sexe et le niveau de scolarité, catégories professionnelles sélectionnées, Canada et sept provinces, 2010	
Tableau 11 : Pointage assigné à certaines catégories d'emploi dans l'exercice d'équité salariale sectoriel des CPE du Québec, 2007	
Tableau 12 : Échelles salariales des éducatrices et aides-éducatrices dans les CPE et garderies du Québec	
Tableau 13A : Pointage assigné aux diverses catégories d'emploi dans l'exercice d'équité salariale dans le secteur de la garde d'enfants, Nouveau-Brunswick, 2012	
Tableau 13B : Pointage assigné aux diverses catégories d'emploi dans l'exercice d'équité salariale dans le secteur des services de soutien à domicile, Nouveau-Brunswick, 2012	
Tableau 13C : Pointage assigné aux diverses catégories d'emploi dans l'exercice d'équité salariale dans le secteur des maisons de transition, Nouveau-Brunswick, 2012	
Tableau 14 : Salaires horaires «justes» découlant des exercices d'équité salariale dans les secteurs de la garde d'enfant, des services de soutien à domicile et les maisons de transition, Nouveau-Brunswick, 2012	

Tableau 1A : Revenu annuel d'emploi(a) selon le sexe et pourcentage des femmes dans la main-d'oeuvre, Canada et sept provinces, 2010, dix catégories d'emploi représentatives (personnes travaillant à temps plein toute l'année)

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Toutes les professions – Hommes - \$	65 400	54 874	55 159	55 808	68 768	55 679	80 112	65 599
Femmes - \$	48 820	41 532	43 009	43 131	52 371	44 761	53 952	47 970
Ratio des revenus F/H	75 %	76%	78 %	77 %	76%	80 %	67 %	73 %
% de femmes dans la main-d'oeuvre à temps plein	43,7 %	45,7%	45,7%	44,6%	44,2%	42,5 %	40,7%	42,9%
01-05 Cadres intermédiaires spécialisés (b) - \$	91 025	70 928	75 834	83 809	97 406	75 671	100 104	85 051
Ratio des revenus F/H	74	82	78	79	73	80	67	73
121 Superviseurs de services administratifs - \$	56 945	52 033	51 751	52 645	58 678	53 344	64 202	56 112
Ratio des revenus F/H	89	76	85	94	89	90	83	90
212 Professionnels des sciences de la vie - \$	69 672	66 992	61 434	62 333	73 426	70 147	78 577	70 556
Ratio des revenus F/H	83	76	83	79	87	88	81	85
22 Personnel technique sciences naturelles et appliquées - \$	62 699	56 836	58 831	54 530	63 126	58 093	77 001	63 232
Ratio des revenus F/H	83	75	81	81	88	88	79	82
62 Personnel de supervision des ventes au détail - \$	59 622	47 919	49 877	53 063	64 065	52 966	65 955	57 777
Ratio des revenus F/H	72	70	71	79	72	70	64	72
642 Vendeurs – commerce de détail - \$	37 738	31 516	32 200	33 440	39 108	36 260	44 713	38 504
Ratio des revenus F/H	65	59	65	66	67	59	57	67
720 Entrepreneurs et contremaîtres métiers industriels, de la construction, de l'électricité et assimilé - \$ (c)	68 929	63 232	60 458	58 911	67 700	59 099	81 666	69 192
723 Personnel des métiers d'usinage, du formage, du profilage et du montage du métal - \$ (c)	53 512	48 064	50 094	44 518	53 832	46 408	65 906	57 501
92 Personnel de supervision, transformation, fabrication, - \$ services d'utilité publique et opérateurs poste central de contrôle	75 558	73 481	62 479	60 022	75 220	60 398	100 447	75 085
Ratio des revenus F/H	72	60	78	73	76	74	71	73
94 Opérateurs de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel - \$	42 722	39 991	37 897	40 692	42 789	38 350	48 687	48 038
Ratio des revenus F/H	67	53	65	62	71	74	72	64

Tableau 1B : Ratios du revenu d'emploi annuel moyen dans sept provinces canadiennes comparativement à la moyenne canadienne pour dix catégories professionnelles sélectionnées, 2010 (personnes travaillant à temps plein toute l'année)

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Ratios du revenu annuel moyen d'emploi de chaque province à celui du Canada								
Toutes les professions – Hommes	100	84	84	85	105	85	123	100
Femmes	100	85	88	88	107	92	111	98
01-05 Cadres intermédiaires spécialisés (b)	100	78	83	92	107	83	110	93
121 Superviseurs de services administratifs	100	91	91	92	103	94	113	99
212 Professionnels des sciences de la vie	100	96	88	89	105	101	113	101
22 Personnel technique sciences naturelles et appliquées	100	91	94	87	101	93	123	101
62 Personnel de supervision des ventes au détail	100	80	84	89	107	89	111	97
642 Vendeurs – commerce de détail	100	84	85	89	104	96	118	102
720 Entrepreneurs et contremaîtres métiers industriels, de la construction, de l'électricité et assimilé	100	92	88	85	98	86	118	100
723 Personnel des métiers d'usinage, du formage, du profilage et du montage du métal	100	90	94	83	101	87	123	107
92 Personnel de supervision, transformation, fabrication, services d'utilité publique et opérateurs poste central de contrôle	100	97	83	79	100	80	133	99
94 Opérateurs de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel	100	94	89	95	100	90	114	112

Source pour les tableaux 1A et 1B : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, Tableau 99-014-X2011042

Notes : a) Le revenu d'emploi comprend les salaires et le revenu net des travailleurs et travailleuses autonomes.

b) Cette catégorie comprend 011 Directeurs des services administratifs, 012 Directeurs des services financiers, 013 Directeurs des services de communications (sauf la radiotélédiffusion), 021 Directeurs des services de génie, d'architecture, de sciences et des systèmes, 031 Directeurs des soins de santé, 041 Directeurs de la fonction publique, 042 Directeurs de l'enseignement et des services sociaux et communautaires, 043 Directeurs des services de la protection du public et 051 Directeurs des arts, de la culture, des sports et des loisirs

c) Il y a tellement peu de femmes dans ces catégories professionnelles que nous avons jugés les données sur le revenu d'emploi des femmes peu fiables.

Tableau 2 : Revenu annuel d'emploi selon le sexe, sept provinces canadiennes, 2010
Diverses catégories d'emploi liées à la santé, à l'éducation et à la garde de la petite enfance
(Personnel travaillant à temps plein toute l'année)

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Revenu annuel d'emploi								
Toutes les professions – Hommes (\$)	65 400	54 874	55 159	55 808	68 768	55 679	80 112	65 599
Femmes (\$)	48 820	41 532	43 009	43 131	52 371	44 761	53 952	47 970
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires – Femmes (\$)	34 728	28 186	31 799	29 391	37 533	33 857	39 907	38 569
4412 Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé – Femmes (\$)	28 582	18 061	29 283	25 263	30 262	29 692	32 748	31 070
4032 Enseignants niveaux primaire et préscolaire – Femmes (\$)	63 911	59 380	58 296	53 490	68 248	62 790	71 628	62 217
4214 Éducateurs et aide-éducateurs de la petite enfance – Femmes (\$)	25 732	21 566	21 176	25 564	27 077	24 565	25 164	25 474
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial – Femmes (\$)	19 107	15 721	13 548	17 426	19 025	17 803	22 189	19 298
Ratios du revenu annuel moyen d'emploi de chaque province à celui du Canada,								
Toutes les professions – Hommes	100	84	84	85	105	85	123	100
Femmes	100	85	88	88	107	92	111	98
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires - Femmes	100	81	92	85	108	98	115	111
4412 Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé - Femmes	100	63	103	88	106	104	115	109
4032 Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire - Femmes	100	93	91	84	107	98	112	97
4214 Éducateurs et aide-éducateurs de la petite enfance - Femmes	100	84	82	100	105	96	98	99
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial - Femmes	100	82	71	91	100	93	116	101

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, Tableau 99-014-X2011042

Tableau 3 : Pourcentage de la main-d'oeuvre féminine travaillant dans cinq professions sélectionnées, Canada et sept provinces, 2010

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Pourcentage de la main-d'oeuvre féminine								
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires - Femmes	1,9	2,8	2,2	2,2	1,5	2,9	1,5	1,9
4412 Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé - Femmes	0,9	2,0	1,2	0,7	0,8	1,3	0,6	0,9
Les deux professions liées à la santé	2,8	4,8	3,4	2,9	2,3	4,2	2,1	2,8
4032 Enseignants niveaux primaire et préscolaire - Femmes	3,5	4,1	3,6	3,0	3,9	3,6	3,1	3,0
4214 Éducateurs et aide-éducateurs de la petite enfance - Femmes	2,1	1,7	1,6	3,5	1,7	2,4	1,4	1,3
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial - Femmes	0,7	0,5	0,5	0,4	0,8	0,4	0,9	0,9
Les trois professions d'éducation à la petite enfance	6,3	6,3	5,7	6,9	6,4	6,4	5,4	5,2

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, Tableau 99-014-X2011042

Tableau 4 : Quelques données sur les centres de garde à l'enfance au Canada, sept provinces, 2012

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Salaires horaires moyens (ou médians) (a)								
Directrices de programme	22,00 \$	15,00 \$	17,56 \$	32,64 \$	22,50 \$	24,70 \$	20,00 \$	20,83 \$
Ratio par rapport à la moyenne canadienne	100	68	80	148	102	112	91	95
Personnel de programme	16,50 \$	13,50 \$	12,84 \$	19,13 \$	17,29 \$	16,00 \$	15,33 \$	17,00 \$
Ratio par rapport à la moyenne canadienne	100	82	78	116	105	97	93	103
Ratio du salaire du personnel à celui de la directrice	75	90	73	59	77	65	77	82
Tarifs mensuels pour des centres offrant des programmes pleine journée, selon le groupe d'âge								
Poupons	761 \$	740 \$	825 \$	152 \$	1 152 \$	631 \$	900 \$	1 047 \$
Ratio par rapport à la moyenne canadienne	100	97	108	20	151	83	118	138
Enfants âgés de 18 mois à 3 ans («Toddlers»)	701 \$	653 \$	694 \$	152 \$	925 \$	431 \$	825 \$	907 \$
Ratio par rapport à la moyenne canadienne	100	93	99	22	132	61	118	129
Enfants d'âge préscolaire	674 \$	620 \$	685 \$	152 \$	835 \$	431 \$	790 \$	761 \$
Ratio par rapport à la moyenne canadienne	100	92	102	23	124	64	117	113
Pourcentage des enfants de 0 à 5 ans pour lesquels il y a une place dans un centre accrédité à temps plein ou à temps partiel								
	22,5 %	30,7 % (b)	23,9 %	36,3 % (b)	20,8 %	20,5 %	19,9 %	24,6 % (b)

Source : Friendly, *et al.* (2013, p. 57-58, 66). Ces informations ont été fournies par les fonctionnaires responsables des services de garde des gouvernements provinciaux.

Notes : a) La source parle de «Average (median)» salaires ou tarifs, ce qui porte à confusion parce que la moyenne et le médian ne mesurent pas la même chose. Peut-être que certaines provinces ont fourni des données sur les salaires moyens et d'autres sur les salaires médians.

b) Dans ces provinces, ce chiffre s'applique aux enfants âgés de 0 à 4 ans puisque les enfants de 5 ans sont compris dans les chiffres pour les places prévues pour les enfants d'âge scolaire.

**Tableau 5 : Seuils pour la Mesure du panier de consommation pour sept provinces, 2011
pour une famille de 4 personnes**

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Seuils de la Mesure du panier de consommation	n.d.	34 872 \$	36 085 \$	32 520 \$	37 054 \$	33 541 \$	36 430 \$	37 239 \$
Ratio par rapport au Nouveau-Brunswick		100	103	93	106	96	104	107

Source : Statistique Canada, CANSIM Tableau 202-0809

Note méthodologique : «La Mesure du panier de consommation (MPC) tente de mesurer le niveau de vie qui se situe entre le niveau de subsistance et l'inclusion sociale tout en tenant compte des variations du coût de la vie entre les régions. La MPC représente le coût d'un panier qui comprend : un régime alimentaire nutritif, des vêtements et des chaussures, un loyer, le transport et d'autres biens et services nécessaires (comme des articles de soins personnels et des articles ménagers). Le coût du panier est comparé au revenu disponible pour chaque famille afin de déterminer les taux de faible revenu.» - cité du tableau 202-0809

Pour chaque province, Statistique Canada publie cette mesure pour les régions rurales, les Agglomérations de recensement (AR) de moins de 30 000 personnes, les AR comptant entre 30 000 et 99 999 personnes et chacune des Régions métropolitaines de recensement (RMR) comptant entre 100 000 et 499 999 personnes ou 500 000 personnes et plus. Nous avons fait une estimation pour chaque province en pondérant le seuil des différentes AR ou RMR par un indicateur approximatif de leur population relative. Dans plusieurs provinces, notamment le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, le coût de la vie semble être plus élevé dans les régions rurales et les petites villes que dans les villes de taille moyenne. Toutefois, au Québec, en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique, le seuil de faible revenu est plus élevé dans les grandes villes.

Tableau 6 : Revenu d'emploi et ratios du salaire de certaines catégories professionnelles à celui de la catégorie professionnelle qui la supervise, selon la province, personnes travaillant à temps plein, 2010

Catégories professionnelles	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique	Canada	% femmes Canada
Services sociaux et communautaires – les deux sexes ensemble									
0423 Direct. des services sociaux, communautaires et correctionnels	55 668	59 414	61 815	73 629	57 513	64 775	63 430	66 251	70 %
4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	21 650	21 272	25 769	27 351	24 787	25 376	25 516	25 898	97 %
Ratio des salaires 4214/0423	39	36	42	37	43	39	40	39	
Emplois de bureau									
1211 Superviseurs commis de bureau, - H personnel de soutien administratif - F	59 124 47 350	55 598 51 839	57 542 52 583	83 615 58 145	66 678 49 135	82 365 57 704	71 936 55 003	72 619 55 552	71 %
14 Personnel de soutien de bureau - F+H	36 861	36 845	38 171	43 445	39 533	46 586	41 120	41 803	85 %
Ratio des salaires 14/1211 - F+H/H	62	66	66	52	59	57	57	58	
Enseignement de niveaux primaire et secondaire									
0422 Dir. d'école et administr. de prog. –H niveaux primaire et secondaire - F	82 135 83 947	92 024 83 215	84 542 78 545	109 827 97 727	90 596 85 757	107 686 94 555	103 327 91 616	101 485 90 969	55 %
4032 Enseignants aux niveaux primaires et préscolaires F+H	59 441	58 811	54 132	69 279	63 391	73 119	63 355	65 016	82 %
Ratio des salaires 4032/0422 F+H/H	72	64	64	63	70	68	61	64	
Soins infirmiers – les deux sexes ensemble									
3011 Coordonnateurs et superviseurs des soins infirmiers	64 356	61 531	67 715	66 921	66 353	68 526	65 968	67 309	88 %
3012 Infirmiers autorisés (+psychiatriques)	66 884	65 172	59 653	70 934	72 631	78 236	69 510	69 212	92 %
3233 Infirmiers auxiliaires	39 662	41 697	39 843	49 157	47 418	52 253	49 847	46 019	89 %
Ratio des salaires 3233/3011	62	68	59	73	71	76	76	68	
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants, préposés aux bénéficiaires	28 810	32 564	30 571	38 070	34 303	40 716	39 431	35 412	84 %
Ratio des salaires 3413/3011	45	53	45	57	52	59	60	53	
Services de nettoyage et d'entretien d'immeubles									
6315 Surveillants services de nettoyage H F	61 836 23 717	45 120 35 996	49 635 29 694	51 711 38 237	n.d.	70 968 41 758	49 738 36 762	52 915 35 768	34 %
6733 Concierges et surintendants d'immeuble F+H	34 163	32 851	33 210	40 077	34 598	42 565	37 074	37 865	21 %
Ratio des salaires 6733/6315 F+H/H	55	73	67	78	n.d.	60	75	72	

Catégories professionnelles	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique	Canada	% femmes Canada
Charpentiers et menuisiers – les deux sexes ensemble									
7204 Entrepreneurs et contremaîtres en charpenterie	49 443	46 973	52 856	59 548	50 918	74 110	55 924	59 937	2 %
7271 Charpentiers-menuisiers	35 926	33 867	41 063	42 607	36 798	50 542	42 343	42 528	2 %
Ratio des salaires 7271/7204	73	72	78	72	72	68	76	71	
Transformation des aliments, boissons et produits connexes									
9213 Surveillants transformation aliments, boissons, etc.	54 826	56 178	52 044	63 008	52 077	57 766	63 790	58 211	26 %
	35 527	43 483	40 180	50 259	36 607	48 022	44 175	45 090	
946 Opérateurs machines transformation aliments, boissons, etc.	37 269	33 341	39 027	44 382	37 769	44 845	41 432	41 749	29 %
Ratio des salaires 946/9213	68	59	75	70	73	78	65	72	

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, Tableau 99-014-X2011042

Tableau 7 : Plus haut certificat, diplôme ou grade détenu par les personnes travaillant à temps plein dans certaines catégories professionnelles, Canada et sept provinces, 2010

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Ensemble des professions - Femmes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	7,3 %	8,0 %	7,0 %	8,1 %	6,4 %	10,1 %	8,9 %	5,9 %
Diplôme d'études secondaires	22,8 %	25,6 %	19,8 %	19,3 %	22,6 %	27,0 %	25,9 %	25,7 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	39,6 %	40,5 %	42,1 %	44,6 %	37,6 %	36,1 %	37,3 %	38,0 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	30,2 %	25,9 %	31,0 %	28,1 %	33,4 %	26,8 %	27,8 %	30,4 %
Ensemble des professions - Hommes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	11,0 %	11,3 %	11,4 %	13,3 %	9,2 %	16,8 %	11,8 %	8,4 %
Diplôme d'études secondaires	23,4 %	27,5 %	22,5 %	18,7 %	24,0 %	27,8 %	24,3 %	25,4 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	39,8 %	40,9 %	42,4 %	44,7 %	37,3 %	35,1 %	40,5 %	39,1 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	25,8 %	20,3 %	23,6 %	23,3 %	29,5 %	20,3 %	23,4 %	27,1 %
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires - Femmes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	8,3 %	16,0 %	4,9 %	12,3 %	5,1 %	9,6 %	8,9 %	3,7 %
Diplôme d'études secondaires	17,1 %	30,8 %	17,5 %	21,3 %	12,9 %	18,6 %	18,3 %	11,6 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	67,0 %	49,5 %	72,5 %	63,0 %	72,6 %	64,1 %	61,0 %	72,4 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	7,6 %	3,7 %	5,1 %	3,4 %	9,4 %	7,7 %	11,8 %	12,3 %
4412 Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé - Femmes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	13,8 %	31,8 %	17,5 %	14,9 %	7,6 %	22,3 %	14,5 %	7,9 %
Diplôme d'études secondaires	19,4 %	29,5 %	11,0 %	18,9 %	14,8 %	21,1 %	25,0 %	20,2 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	55,8 %	37,5 %	65,8 %	60,6 %	63,1 %	45,6 %	46,3 %	55,2 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	11,0 %	1,0 %	5,8 %	5,6 %	14,6 %	11,0 %	14,3 %	16,5 %
0423 Directeurs des services sociaux, communautaires et correctionnels - Hommes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	1,6 %	n.d.	n.d.	1,4 %	1,1 %	0,0 %	2,0 %	1,9 %
Diplôme d'études secondaires	12,2 %	n.d.	n.d.	8,9 %	11,5 %	23,2 %	13,2 %	13,9 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	29,6 %	17,4 %	25,0 %	31,6 %	31,3 %	19,6 %	36,4 %	24,9 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	56,5 %	73,9 %	62,5 %	58,3 %	56,4 %	58,9 %	47,7 %	59,3 %

Tableau 7 : Plus haut certificat, diplôme ou grade détenu par les personnes travaillant à temps plein dans certaines catégories professionnelles pour le Canada et sept provinces, 2010 (suite)

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
4032 Enseignants niveaux primaire et préscolaire - Femmes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,1 %	0,7 %	0,7 %	0,1 %
Diplôme d'études secondaires	0,4 %	0,5 %	0,0 %	1,4 %	0,6 %	1,5 %	0,6 %	0,2 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	6,4 %	4,4 %	6,4 %	6,5 %	7,0 %	5,9 %	4,8 %	6,4 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	92,6 %	95,2 %	93,5 %	91,8 %	92,3 %	91,9 %	93,9 %	93,3 %
4214 Éducateurs et aide-éducateurs de la petite enfance - Femmes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	7,5 %	10,4 %	3,5 %	9,1 %	4,8 %	10,3 %	10,9 %	5,5 %
Diplôme d'études secondaires	18,2 %	19,0 %	16,3 %	14,9 %	18,8 %	26,5 %	24,6 %	16,6 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	60,0 %	55,9 %	54,7 %	63,6 %	61,7 %	48,0 %	46,0 %	60,9 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	14,3 %	14,4 %	25,0 %	12,5 %	14,7 %	14,9 %	18,4 %	17,1 %
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial - Femmes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	11,4 %	21,0 %	9,5 %	17,1 %	10,1 %	9,6 %	9,3 %	8,3 %
Diplôme d'études secondaires	28,1 %	48,0 %	31,9 %	22,5 %	27,3 %	43,5 %	32,6 %	25,9 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	39,7 %	21,0 %	52,6 %	43,8 %	39,7 %	30,4 %	35,9 %	41,9 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	20,8 %	10,0 %	6,0 %	16,7 %	22,8 %	15,7 %	22,3 %	23,9 %
6733 Concierges et surintendants d'immeuble - Hommes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	23,6 %	21,0 %	30,3 %	32,1 %	20,0 %	28,0 %	22,7 %	17,5 %
Diplôme d'études secondaires	33,8 %	40,4 %	25,4 %	26,1 %	39,5 %	32,6 %	28,5 %	33,9 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	36,8 %	35,1 %	42,6 %	38,9 %	33,7 %	36,1 %	40,1 %	39,2 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	5,8 %	3,8 %	1,5 %	3,1 %	6,7 %	3,4 %	8,4 %	9,4 %
6315 Surveillants des services de nettoyage - Hommes								
Aucun certificat, grade ou diplôme	17,3 %	n.d.	n.d.	24,5 %	16,5 %	n.d.	14,9 %	12,4 %
Diplôme d'études secondaires	29,4 %	n.d.	n.d.	19,9 %	31,1 %	n.d.	38,6 %	27,0 %
Certificat, diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat	45,8 %	n.d.	n.d.	46,5 %	46,0 %	n.d.	39,6 %	50,6 %
Certificat, diplôme universitaire, baccalauréat ou supérieur	7,5 %	n.d.	n.d.	9,1 %	6,7 %	n.d.	5,9 %	11,2 %

Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011, Tableau 99-014-X2011042

Tableau 8 : Exigences minimums de formation postsecondaire sur l'éducation à la petite enfance (EPE) pour le personnel dans les centres de garde offrant des programmes à temps plein, sept provinces, 2012

Province	Directrices des centres	Autre personnel à temps plein
Nouveau Brunswick	Directrice ou personne désignée OU ¼ du personnel : Certificat d'une année en EPE	Voir exigences pour la Directrice
Nouvelle-Écosse	Programme formation en EPE ou l'équivalent	Programme formation en EPE ou l'équivalent – 2/3 du personnel
Québec	Non spécifié	2/3 du personnel – EPE de niveau collégial (3 ans) ou universitaire OU un an
Ontario	Diplôme de 2 ans en EPE d'un collège certifié ou l'équivalent	1 personne par groupe- diplôme de 2 ans en EPE d'un collège certifié ou l'équivalent
Manitoba	Après le diplôme en EPE – certificat ou diplôme d'une institution postsecondaire approuvé du Manitoba	Diplôme en EPE d'un collège communautaire reconnu ou « Manitoba Child Care Program's Competency Based Assessment » – 2/3 du personnel Tous : 40 heures de formation approuvé au cours de la première année du travail
Alberta	Diplôme de 2 ans en EPE	Diplôme d'un an en EPE – 25 % du personnel Tous : programme d'orientation ou 45 heures de cours en EPE équivalent
Colombie Britannique	Non spécifié	Groupes d'enfants de 36 mois ou moins - 1 personne avec 902 h. de EPE à une institution reconnue + 1 personne avec 200 h. de formation spécialisée additionnelle Groupes d'enfants préscolaires : 1 personne avec 902 h. de EPE.

Source : Friendly *et al.* (2013), p. 59.

Tableau 9 : Revenu annuel d'emploi selon le sexe et le niveau de scolarité et ratio du revenu femmes/hommes, Canada et sept provinces, 2010 (personnes travaillant à temps plein toute l'année)

	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Tous les niveaux de diplôme – Hommes	65 400 \$	54 874 \$	55 159 \$	55 808 \$	68 768 \$	55 679 \$	80 112 \$	65 599 \$
– Femmes	48 820 \$	41 532 \$	43 009 \$	43 131 \$	52 371 \$	44 761 \$	53 952 \$	47 970 \$
Ratio des revenus F/H	75 %	76 %	78 %	77 %	76 %	80 %	67 %	73 %
Aucun certificat, diplôme ou grade – Hommes	43 522 \$	41 678 \$	38 745 \$	36 382 \$	44 330 \$	40 831 \$	55 123 \$	47 066 \$
– Femmes	30 597 \$	25 989 \$	27 000 \$	25 242 \$	32 222 \$	29 941 \$	36 637 \$	33 078 \$
Ratio F/H	70 %	62 %	70 %	69 %	73 %	73 %	66 %	70 %
Diplôme d'études secondaires – Hommes	51 453 \$	44 043 \$	45 552 \$	45 263 \$	51 357 \$	45 598 \$	62 247 \$	53 673 \$
– Femmes	38 761 \$	31 683 \$	31 770 \$	34 417 \$	41 024 \$	36 152 \$	42 680 \$	39 024 \$
Ratio F/H	75 %	72 %	70 %	76 %	80 %	79 %	69 %	73 %
Diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat – Hommes	61 073 \$	53 658 \$	53 283 \$	51 395 \$	62 252 \$	56 096 \$	78 526 \$	62 778 \$
– Femmes	44 335 \$	37 506 \$	38 715 \$	38 577 \$	46 843 \$	42 915 \$	51 650 \$	45 231 \$
Ratio F/H	73 %	70 %	73 %	75 %	75 %	77 %	66 %	72 %
Diplôme universitaire baccalauréat ou supérieur – Hommes	93 610 \$	78 839 \$	75 389 \$	83 394 \$	98 241 \$	80 429 \$	113 612 \$	86 427 \$
– Femmes	66 313 \$	61 736 \$	59 392 \$	61 083 \$	69 755 \$	61 054 \$	72 663 \$	61 649 \$
Ratio F/H	71 %	78 %	83 %	73 %	71 %	76 %	64 %	71 %
Ratios du revenu annuel moyen d'emploi de chaque province à celui du Canada								
Tous les niveaux de diplôme – Hommes	100	84	84	85	105	85	122	100
– Femmes	100	85	88	88	107	92	111	98
Aucun certificat, diplôme ou grade – Hommes	100	96	89	84	102	94	127	108
– Femmes	100	85	88	82	105	98	120	108
Diplôme d'études secondaires – Hommes	100	86	89	88	100	89	121	104
– Femmes	100	82	82	89	106	93	110	101
Diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat – Hommes	100	88	87	84	102	92	129	103
– Femmes	100	85	87	87	106	97	116	102
Diplôme universitaire baccalauréat ou supérieur – Hommes	100	84	81	89	105	86	121	92
– Femmes	100	93	90	92	105	92	110	93

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, Tableau 99-014-X2011042

**Tableau 10: Revenu annuel d'emploi selon le sexe et le niveau de scolarité, catégories professionnelles sélectionnées
Canada et sept provinces, 2010 (personnes travaillant à temps plein toute l'année) (\$)**

Catégorie professionnelle	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Aucun certificat grade ou diplôme								
3413 Aides-infirmiers, préposées aux bénéficiaires – Femmes	30 987	24 503	31 597	26 314	36 901	33 472	36 437	37 019
4412 Aides familiaux résidents, maintien à domicile - Femmes	24 111	16 802	23 717	19 398	29 857	24 566	27 441	29 120
4032 Enseignants niveaux primaire et préscolaire – Femmes	47 154	n.d.	n.d.	51 848	31 231	27 019	57 452	33 534
4214 Éducateurs et aides de la petite enfance – Femmes	18 557	20 411	11 581	18 402	17 376	19 514	20 345	19 272
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial - Femmes	17 568	13 449	13 267	15 124	17 657	12 254	19 989	18 693
6733 Concierges et surintendants d'immeuble - Hommes	34 984	30 303	30 138	31 736	37 830	30 341	39 954	34 767
0423 Directeurs services sociaux, communautaires –Hommes	60 287	n.d.	n.d.	30 017	71 642	n.d.	62 856	63 468
301 Personnel professionnel, soins infirmiers – Deux sexes	52 407	n.d.	n.d.	53 708	49 585	31 600	56 747	36 959
6315 Surveillants des services de nettoyage – Hommes	52 288	n.d.	n.d.	42 490	52 289	n.d.	70 755	50 657
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent								
3413 Aides-infirmiers, préposées aux bénéficiaires – Femmes	31 590	25 756	29 592	28 252	36 284	29 840	35 483	34 594
4412 Aides familiaux résidents, maintien à domicile - Femmes	27 056	19 401	34 441	24 173	27 304	28 377	36 322	29 660
4032 Enseignants niveaux primaire et préscolaire – Femmes	37 960	22 808	n.d.	31 160	44 358	23 459	53 105	51 449
4214 Éducateurs et aides de la petite enfance – Femmes	19 274	16 907	17 767	20 552	18 654	17 687	20 037	18 866
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial - Femmes	17 943	13 867	15 097	15 534	17 710	15 898	20 197	19 936
6733 Concierges et surintendants d'immeuble - Hommes	38 600	37 378	35 850	33 085	40 774	35 314	43 178	36 812
0423 Directeurs services sociaux, communautaires –Hommes	61 727	n.d.	n.d.	61 824	64 325	45 772	53 279	61 868
301 Personnel professionnel, soins infirmiers – Deux sexes	59 971	63 064	54 517	56 729	62 308	54 178	66 115	53 988
6315 Surveillants des services de nettoyage – Hommes	46 524	37 016	39 614	43 026	44 078	29 950	62291	47 530
Certificat ou diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat								
3413 Aides-infirmiers, préposées aux bénéficiaires – Femmes	35 224	29 724	31 268	29 936	37 226	34 874	41 071	38 743
4412 Aides familiaux résidents, maintien à domicile - Femmes	29 768	17 827	28 409	26 974	31 099	30 470	32 781	32 113
4032 Enseignants niveaux primaire et préscolaire – Femmes	53 245	53 985	54 893	42 497	57 125	48 566	57 569	52 287
4214 Éducateurs et aides de la petite enfance – Femmes	27 040	21 354	21 778	26 105	29 503	26 415	25 455	27 374
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial - Femmes	19 644	18 159	12 487	18 135	20 042	18 288	22 618	18 880
6733 Concierges et surintendants d'immeuble - Hommes	42 309	35 910	39 061	36 466	44 388	41 720	50 214	41 362
0423 Directeurs services sociaux, communautaires –Hommes	81 536	65 429	83 368	62 887	101 513	71 757	61 868	68 068
301 Personnel professionnel, soins infirmiers – Deux sexes	67 532	63 573	62 025	57 290	70 296	70 578	75 746	68 165
6315 Surveillants des services de nettoyage – Hommes	56 444	54 369	52 784	52 709	56 787	42 676	83 204	49 995

**Tableau 10: Revenu annuel d'emploi selon le sexe et le niveau de scolarité, catégories professionnelles sélectionnées
Canada et sept provinces, 2010 (personnes travaillant à temps plein toute l'année) (\$) ... suite**

Catégorie professionnelle	Canada	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Québec	Ontario	Manitoba	Alberta	Colombie Britannique
Certificat, diplôme ou grade universitaire au baccalauréat ou supérieur								
3413 Aides-infirmiers, préposées aux bénéficiaires – Femmes	41 440	42 327	47 111	37 652	41 884	35 482	43 615	41 804
4412 Aides familiaux résidents, maintien à domicile - Femmes	30 808	27 265	45 753	26 218	29 731	40 262	31 635	30 261
4032 Enseignants niveaux primaire et préscolaire – Femmes	64 881	59 818	58 587	54 562	69 268	64 451	72 534	62 935
4214 Éducateurs et aides de la petite enfance – Femmes	31 802	29 440	23 561	34 419	30 222	33 841	33 428	26 529
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial - Femmes	20 366	21 815	16 550	19 886	19 331	24 785	25 296	19 496
6733 Concierges et surintendants d'immeuble - Hommes	42 360	29 443	31 516	36 228	45 043	32 720	47 574	38 729
0423 Directeurs services sociaux, communautaires – Hommes	83 761	82 743	75 279	76 839	93 401	70 928	87 211	76 197
301 Personnel professionnel, soins infirmiers – Deux sexes	71 667	69 564	68 619	65 150	72 023	74 833	80 250	70 942
6315 Surveillants des services de nettoyage – Hommes	57 647	n.d.	n.d.	67 554	51 622	n.d.	51 169	52 230

Tableau 11 : Pointage assigné à certaines catégories d'emploi dans l'exercice d'équité salariale sectoriel des CPE du Québec, 2007

Facteurs et sous-facteurs	Éducatrices	Aides- éducatrices	Adjointe administrative	Contremaître	Concierge
Qualifications	178	46	201	219	44
Formation professionnelle	114	14	114	114	14
Expérience/initiation	16	4	32	48	8
Mise à jour des connaissances	14	6	22	22	6
Habiletés physiques	10	10	15	5	10
Relations interpersonnelles	24	12	18	30	6
Efforts :	183	90	201	201	83
Autonomie	47	9	66	66	28
Raisonnement	47	28	66	66	9
Créativité	39	9	39	39	9
Concentration	24	18	24	24	6
Efforts physiques	26	26	6	6	31
Responsabilités :	133	69	99	186	41
Programmes	46	10	46	58	10
Personnes	32	24	8	24	16
Communications	49	29	39	59	9
Supervision	6	6	6	45	6
Conditions de travail :	32	32	18	22	28
Conditions psychologiques	10	10	6	10	6
Conditions physiques	10	10	6	6	10
Risques	12	12	6	6	12
Pondération totale	526	237	519	628	196

Source : AQCPE, 2006, annexe 6.

Tableau 12 : Échelles salariales des éducatrices et aides-éducatrices dans les CPE et garderies du Québec

Échelon	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$ (a))	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
Éducatrices qualifiées (b)		
10	21,92	23,09
9	21,24	22,38
8	20,57	21,68
7	19,96	21,02
6	19,34	20,37
5	18,74	19,74
4	18,18	19,15
3	17,61	18,55
2	17,07	17,98
1	16,54	17,42
Aides éducatrices		
5	15,38	16,20
4	14,75	15,53
3	14,13	14,88
2	13,55	14,28
1	12,99	13,69
Salaires des directrices adjointes, selon le type, le nombre et la taille de l'organisme		
Minimum	38 766	40 833
Maximum	56 784	59 826

Source : Famille Québec, 2013, p. 22-23

Les fourchettes salariales des directrices adjointes et des directrices ont disponibles sur le site <www.mfa.gouv.qc.ca>.

Note : a) Le 1^{er} avril 2011 marque la cinquième, et dernière, année des ajustements salariaux découlant de l'exercice d'équité salariale. L'augmentation des échelles entre le 1^{er} avril 2010 et le 1^{er} avril 2011 a donc été variable selon les résultats de l'exercice. En avril 2012, l'indexation a été de 1,5%, en avril 2013, de 1,7% et en avril 2014 de 2,0%.

b) Une éducatrice qualifiée détient un diplôme d'étude collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance ou en techniques d'éducation en services de garde ou toute équivalence reconnue par le ministère.

Pour une éducatrice non qualifiée, aucune condition minimale particulière n'est exigée mais les deux-tiers du personnel qui travaillent auprès des enfants doivent être qualifiés. Il y a une échelle distincte pour les éducatrices non-qualifiées : les 10 derniers échelons sont les mêmes que celles des éducatrices qualifiées

mais l'échelle commence 4 échelons plus bas à 14,61\$ au 1^{er} avril 2011 et à 15,39\$ le 1^{er} avril 2014. En d'autres mots, on considère que le salaire équitable pour une éducatrice qui n'a pas de formation professionnelle spécifique est le même que pour une éducatrice qualifiée parce qu'elle acquiert les qualifications par l'apprentissage dans l'emploi, mais ça lui prend 4 ans de plus pour atteindre le salaire équitable.

Les adjointes administratives ont une échelle salariale très proche de celle des éducatrices.

Tableau 13A : Pointage assigné aux diverses catégories d'emploi dans l'exercice d'équité salariale dans le secteur de la garde d'enfants, Nouveau-Brunswick, 2012

Facteurs et sous-facteurs	Administrateur/ personnel d'encadrement	Personnel d'encadrement (a)	Personnel de soutien	Contremaitre	Préposé à l'entretien
Qualifications	245	182	147	263	115
Formation	93	93	74	111	56
Expérience	110	110	31	110	31
Dextérité et coordination	42	42	42	42	28
Responsabilités	222	128	90	242	70
Imputabilité/Prise de décisions	72	54	36	72	36
Communications/ relations interpersonnelles	80	60	40	100	20
Supervision	70	14	14	70	14
Efforts requis	248	244	218	326	166
Effort intellectuel	104	78	52	130	52
Concentration/attention sensorielle	78	78	78	130	26
Effort physique	66	88	88	66	88
Conditions de travail désagréables ou dangereuses	36	36	36	24	36
Pondération totale	751	590	491	855	387

Note a) Le poste de «personnel d'encadrement» correspond à celui d'une éducatrice dans un CPE du Québec

Tableau 13B : Pointage assigné aux diverses catégories d'emploi dans l'exercice d'équité salariale dans le secteur des services de soutien à domicile, Nouveau-Brunswick, 2012

Facteurs et sous-facteurs	Personnel des services de soutien à domicile	Contremaitre	Préposé à l'entretien
Qualifications	136	225	106
Formation	74	111	56
Expérience	26	90	26
Dextérité et coordination	36	24	24
Responsabilités	134	250	74
Imputabilité/Prise de décisions	60	80	40
Communications/ relations interpersonnelles	60	100	20
Supervision	14	70	14

Efforts requis	216	288	144
Effort intellectuel	72	120	48
Concentration/attention sensorielle	72	120	24
Effort physique	72	48	72
Conditions de travail désagréables ou dangereuses	72	54	36
Pondération totale	558	817	360

Tableau 13C : Pointage assigné aux diverses catégories d'emploi dans l'exercice d'équité salariale dans le secteur des maisons de transition, Nouveau-Brunswick, 2012

Facteurs et sous-facteurs	Intervenante d'urgence	Intervenante enfants	Travailleuse d'approche	Intervenante de soutien	Contremaître	Préposé à l'entretien
Qualifications	215	215	220	220	255	114
Formation	93	93	93	93	111	56
Expérience	86	86	103	103	120	34
Dextérité et coordination	36	36	24	24	24	24
Responsabilités	134	134	174	134	250	74
Imputabilité	60	60	80	60	80	40
Communications/ relations interpersonnelles	60	60	80	60	100	20
Supervision	14	14	14	14	70	14
Efforts requis	192	192	216	192	272	120
Effort intellectuel	72	72	96	72	120	48
Concentration/attention sensorielle	72	72	72	72	120	24
Effort physique	48	48	48	48	32	48
Conditions de travail	60	60	60	60	60	40
Pondération totale	601	601	670	606	837	348

Sources : Nouveau-Brunswick, Direction des questions féminines, 2012a, b et c respectivement.

Tableau 14 : Salaires horaires «justes» découlant des exercices d'équité salariale dans les secteurs de la garde d'enfant, des services de soutien à domicile et les maisons de transition, Nouveau-Brunswick, 2012

Catégorie d'emplois	Pointage	Taux horaire juste
Secteur de la garde d'enfants		
Administrateur/ personnel d'encadrement	751	14,17 \$
Personnel d'encadrement	590	13,15 \$
Personnel de soutien	491	12,52 \$
Contremaître	855	14,83 \$
Préposé à l'entretien	387	11,86 \$
Secteur des services de soutien à domicile		
Personnel des services de soutien à domicile	558	13,15 \$
Contremaître	817	14,83 \$
Préposé à l'entretien	360	11,86 \$
Secteur des maisons de transition		
Intervenante d'urgence	601	13,40 \$
Intervenante auprès des enfants	601	13,40 \$
Travailleuse d'approche	670	13,81 \$
Intervenante/travailleuse de soutien	606	13,43 \$
Contremaître	837	14,83 \$
Préposé à l'entretien	348	11,86 \$

Sources : Nouveau-Brunswick, Direction des questions féminines, 2012a, b et c respectivement.