

## Passer à l'action : Solutions à l'écart salarial

Faire évoluer le Nouveau-Brunswick vers son objectif à long terme qui est de s'assurer que les femmes et les hommes sont économiquement égaux.

Le Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick (2005-2010) vise à traiter les pénuries imminentes de main-d'œuvre et de compétences par un meilleur emploi d'une ressource grandement sous-utilisée : les femmes

### Chacun a un rôle à jouer

Il a été déterminé que la cause de l'écart salarial est un ensemble d'attitudes sociétales et de croyances dépassées au sujet de la place et de l'importance des femmes sur le marché du travail. Par conséquent, l'écart salarial ne peut être réduit que par la participation entière du plus grand nombre de personnes possible.

La réduction de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick est le fruit d'une collaboration qui regroupe le gouvernement, les employeurs et le grand public. Nous réussissons grâce à un effort collectif.

### Rôle du gouvernement et des partenaires Diriger Éduquer Soutenir

#### Ce que le gouvernement et les partenaires peuvent faire :

- Inciter les partenaires et les intervenants à participer à l'initiative
- Créer et promouvoir les analyses de rentabilisation et les outils que l'employeur peut utiliser
- Favoriser une analyse fondée sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques et programmes
- Promouvoir des initiatives en milieu de travail qui tiennent compte des besoins des familles et des pratiques d'équité salariale
- Obtenir l'équité salariale au sein de la fonction publique
- Offrir des bourses d'études et un mentorat aux étudiants, femmes et hommes, qui s'inscrivent à des programmes de métiers non traditionnels au NBCC/CCNB
- Promouvoir l'exploration des carrières auprès des jeunes et élaborer et distribuer des renseignements, des outils et des ressources liés à la planification de la carrière
- Aider et appuyer les employeurs à réduire l'écart salarial
- Reconnaître les meilleures pratiques et les histoires de réussite

### Rôle de l'employeur Participer Faire connaître Célébrer

#### Ce que tous les employeurs peuvent faire :

- Vous familiariser avec la nouvelle gamme d'attitudes
- Participer aux initiatives de campagne d'éducation du public sur l'écart salarial
- Entreprendre des évaluations du lieu du travail
- Élaborer et mettre en œuvre un plan de réduction de l'écart salarial dans votre milieu de travail
- Promouvoir des initiatives en milieu de travail qui tiennent compte des besoins des familles

- Promouvoir l'équité salariale dans votre milieu de travail à un rythme approprié
- Promouvoir un accès équitable aux avantages pour tous les employés
- Embaucher davantage de femmes dans des emplois et des métiers non traditionnels.
- Faire valoir les histoires de réussite et les meilleures pratiques apprises avec la collectivité d'affaires.

### Rôle du public Renseigner Participer Célébrer

#### Ce que le grand public peut faire :

- En apprendre davantage sur l'écart salarial
- Sensibiliser par l'entremise de discussions sur l'écart salarial et ses problèmes
- Recommander ou suggérer des initiatives en milieu de travail qui tiennent compte des besoins des familles à votre gestionnaire ou superviseur
- Encourager les jeunes à explorer un plus large éventail de carrières



« Compte tenu de la pression croissante exercée sur les employeurs pour qu'ils se fassent concurrence afin de s'arracher un nombre limité de travailleurs, les employeurs doivent positionner leur entreprise et la faire valoir comme un « employeur de choix ». Grâce à l'Initiative de réduction de l'écart salarial, ils peuvent mettre en œuvre des processus et mettre en commun leurs réussites, ce qui les aidera à mieux faire valoir leur entreprise à leurs employés éventuels. »

-Luc Erjavec, vice-président pour le Canada atlantique  
Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires

## Avantages de la réduction de l'écart salarial

### Les stratégies de réduction de l'écart salarial peuvent :

- Augmenter le maintien de l'effectif et réduire le roulement du personnel
- Renforcer les efforts de recrutement
- Réduire l'absentéisme
- Diminuer le stress au travail
- Augmenter le moral au travail
- Maintenir une main-d'œuvre stable
- Résoudre les problèmes de pénurie de compétences et de main-d'œuvre

Ces avantages peuvent accroître la productivité en milieu de travail.

### Avantages pour l'employé :

- Niveaux accrus de satisfaction au travail
- Amélioration de la santé et du mieux-être de l'employé
- Niveau accru d'engagement dans le milieu de travail
- Réduction du stress lié au travail
- Partage accru des responsabilités familiales
- Meilleur équilibre travail-vie personnelle
- Plus large éventail de carrières offert aux femmes
- Salaire égal pour un travail de valeur égale

## Possibilité de croissance économique

En réduisant l'écart salarial, non seulement la productivité économique des femmes sera améliorée, mais leur contribution économique renforcera la croissance économique globale du Nouveau-Brunswick. Cette réduction profitera à tous les Néo-Brunswickois. Le Nouveau-Brunswick devra utiliser le plein potentiel de toute sa main-d'œuvre afin de maximiser sa productivité économique. En éliminant l'écart salarial, le Nouveau-Brunswick bénéficiera d'une économie plus concurrentielle et contribuera à édifier une société progressiste.

## Votre attitude reflète-t-elle la nouvelle gamme d'attitudes?

Commencez dès maintenant à réduire l'écart salarial. Remplissez la liste de vérification pour déterminer si vous avez la bonne attitude!

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

Pour obtenir de plus amples renseignements ou en apprendre davantage sur ce que le gouvernement et les employés font pour combler l'écart salarial, consultez le site Web de l'Initiative de réduction de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick à l'adresse : [www.gnb.ca/écartsalarial](http://www.gnb.ca/écartsalarial)

### Vous pouvez également appeler sans frais au :

1-877-253-0266.  
[nbwagegap@gnb.ca](mailto:nbwagegap@gnb.ca)

**Initiative de  
réduction de  
l'écart salarial**

**Soyez un leader. Réduisez l'écart salarial au travail.**

[www.gnb.ca/écartsalarial](http://www.gnb.ca/écartsalarial) [nbwagegap@gnb.ca](mailto:nbwagegap@gnb.ca) Sans frais: 1-877-253-0266

## Liste de vérification de l'attitude

Pour réduire l'écart salarial, il est essentiel de s'attaquer à sa cause profonde, c'est-à-dire aux attitudes sociétales et aux croyances dépassées au sujet de la place et de l'importance des femmes sur le marché du travail.



**Cochez tous les énoncés avec lesquels vous êtes d'accord.**



1. Les femmes peuvent travailler à l'extérieur du foyer même si la famille n'a pas besoin du revenu additionnel.



2. Les couples devraient se partager également les travaux ménagers et les responsabilités familiales si les deux conjoints travaillent à l'extérieur du foyer.



3. Il est important d'avoir un plus grand nombre de femmes qui occupent des postes décisionnels dans la population active. (Ceci inclut les juges nommés par le gouvernement provincial, les membres d'organismes, de comités et de commissions nommés par le gouvernement, les membres du cabinet et les députés provinciaux.)



4. Les familles du Nouveau-Brunswick doivent avoir accès à des services de garde d'enfants de qualité et abordables, fondés sur le choix qui convient le mieux à l'enfant et à sa famille.



5. J'appuie les employeurs qui aident leurs employés à avoir accès à des services de garde d'enfants, soit par des subventions directes pour la garde des enfants, soit par l'entremise d'un soutien réel aux établissements de soins pour enfants.



6. Mon milieu de travail appuie l'équilibre travail-vie personnelle et des options qui tiennent compte des besoins des familles sont offertes aux employés.



7. Les femmes et les hommes peuvent occuper des emplois non traditionnels (p. ex. : charpentière, infirmier).



8. Notre milieu de travail utilise des évaluations d'emplois qui tiennent compte des disparités entre les sexes (non sexistes) pour déterminer un salaire égal pour un travail de valeur égale.



9. Il est important de réduire l'écart salarial au Nouveau-Brunswick.

### Félicitations!

Plus il y a d'énoncés avec lesquels vous êtes d'accord, plus vous êtes près de promouvoir cette nouvelle gamme d'attitudes dans votre milieu de travail et dans votre collectivité. Si certains des énoncés ne sont pas cochés, vous serez peut-être intéressés à en apprendre plus sur l'écart salarial, sur ses problèmes et sur les solutions en visitant notre site Web : [www.gnb.ca/écartsalarial](http://www.gnb.ca/écartsalarial)