



Initiative de
réduction de
l'écart salarial

Rapport d'étape sur le Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick



Hiver 2007

Rapport d'étape sur le Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick

Hiver 2007

New  Nouveau
Brunswick

**Rapport d'étape
sur le Plan d'action
quinquennal
sur l'écart salarial
au Nouveau-Brunswick**

Publié par :

Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton N.-B. E3B 5H1
CANADA

Imprimé au Nouveau-Brunswick

ISBN 978-1-55396-991-4

CNB 3720



Table des matières

Message de la ministre responsable de la Condition de la femme	1
Aperçu : Rapport d'étape sur le Plan d'action sur l'écart salarial.....	2
Objectif 1 : Modifier les attitudes de la société	3
Objectif 2 : Accroître le partage des obligations familiales....	5
Objectif 3 : Réduire le regroupement des emplois des femmes..	7
Objectif 4 : Accroître le recours à des pratiques d'équité salarial.....	10





Message de la ministre responsable de la Condition de la femme



À titre de ministre responsable de la Condition de la femme, j'ai le plaisir de présenter ce rapport d'étape sur la mise en œuvre du Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick.

Depuis le lancement de *Faire face à l'impératif économique* en juin 2005, la Direction des questions féminines a travaillé avec plusieurs partenaires et intervenants pour réduire l'écart salarial au Nouveau-Brunswick. Ils ont ciblé tant ses causes sous-jacentes que les facteurs qui y contribuent, y compris l'iniquité salariale. Les progrès réalisés à ce jour démontrent que le plan d'action fonctionne et qu'il continuera à donner des résultats jusqu'à sa conclusion en 2010.

Les objectifs et stratégies contenues dans le plan d'action sont conformes aux engagements clés que nous avons pris dans notre plate-forme du *Pacte pour le changement*. Le gouvernement s'engageait à s'assurer que l'équité salariale s'applique à toutes les parties de la fonction publique; à faire du gouvernement un employeur modèle pour ce qui est de son personnel régulier et de ses contractuels; à fixer des jalons clairs et mesurables, ainsi que des cibles pour réaliser l'équité salariale, et à rassembler les intervenants pour qu'ils abordent plus profondément les questions d'équité salariale.

En travaillant avec nos partenaires pour poursuivre la mise en œuvre du plan d'action, nous serons en mesure d'honorer chacun des ces engagements. Ce faisant, nous renforcerons l'économie de l'ensemble de la province. Un plus grand nombre de femmes rejoignant le marché du travail, y gagnant des salaires équitables et choisissant de plus en plus des carrières non traditionnelles suscitera de nouveaux emplois, des investissements plus importants et une plus grande prospérité dans notre province, tout en permettant au Nouveau-Brunswick de cheminer vers une plus grande autosuffisance.

Je vous prie d'agréer mes sentiments les meilleurs.

Carmel Robichaud

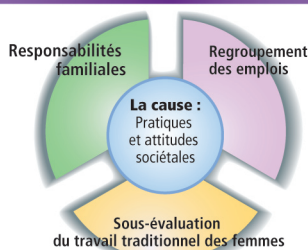
Ministre responsable de la Condition de la femme

Aperçu : Rapport d'étape sur le Plan d'action sur l'écart salarial

Les objectifs du Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick sont de :

1. **Modifier les attitudes de la société**
Obtenir une attitude plus positive de la société à l'endroit de l'équilibre entre les sexes dans les milieux de travail.
2. **Accroître le partage des obligations familiales**
Trouver un équilibre dans le partage et l'acquittement des responsabilités familiales dans les familles qui travaillent.
3. **Réduire le regroupement des emplois des femmes**
Réduire le regroupement des emplois de sorte que les femmes puissent accéder à un grand éventail d'emplois et poursuivre diverses carrières.
4. **Accroître le recours à des pratiques d'équité salariale**
Augmenter la mise en œuvre de pratiques d'équité salariale.

L'écart salarial, sa cause et les facteurs connus qui y contribuent

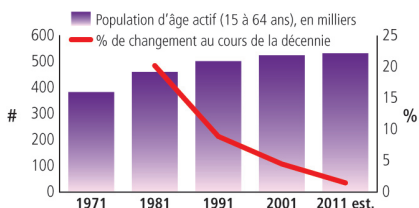


Source : Rapport de la Table ronde sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick, 2003

Pour atteindre ces objectifs, on a établi douze stratégies de mise en œuvre, soit :

- Définir un nouvel ensemble d'attitudes.
- Promouvoir le nouvel ensemble d'attitudes.
- Adopter un nouvel ensemble d'attitudes.
- Créer davantage de politiques pour équilibrer le travail avec le foyer et les besoins familiaux.
- Accroître l'utilisation d'horaires flexibles et de travail à temps partiel, et leur attribuer une valeur égale.
- Améliorer l'accès à des services de garde de qualité.
- S'assurer que les jeunes femmes explorent une plus grande gamme d'options de carrière.
- Réorienter les femmes au travail, améliorer leurs compétences ou les recycler.
- Créer des milieux de travail non sexistes.
- Encourager l'utilisation d'outils d'équité salariale.
- Rendre hommage aux chefs de file et aux gagnants.
- Mettre en commun les leçons apprises et les pratiques exemplaires.

Population d'âge actif au Nouveau-Brunswick



Source : Statistique Canada, 2002

Pour suivre l'évolution du plan d'action, on surveillera quatorze indicateurs, et on a fixé quatre cibles, soit :

- 1^{re} cible : Atteindre un taux nul d'iniquité salariale dans les quatre parties du secteur public.
- 2^e cible : Réduire l'écart des salaires néo-brunswickois à 10 p. 100 d'ici à 2010.
- 3^e cible : Les femmes comptent pour au moins le tiers de tous les postes décisionnels au sein gouvernement du Nouveau-Brunswick, ainsi que dans ses conseils et ses commissions.
- 4^e cible : Pas plus du tiers des femmes qui travaillent se retrouvent dans les dix postes les plus fréquemment occupés par des femmes au Nouveau-Brunswick.

Ce rapport souligne les progrès réalisés à ce jour pour ce qui est du Plan d'action sur l'écart salarial.

Objectif 1 : Modifier les attitudes de la société

Résultat essentiel n° 1 :
Plus d'attitudes positives à l'égard du rôle et de l'apport des femmes dans l'économie.

Le gouvernement sera à la tête de ses partenaires pour établir un ensemble plus constructif d'attitudes culturelles soutenant une société où les hommes et les femmes sont égaux du point de vue économique. Ensemble, en tant qu'employeurs, les entreprises, les municipalités et le gouvernement donneront un aperçu des éléments qui correspondent à cette vision qu'ils doivent apporter aux cultures de leurs milieux de travail. Le gouvernement élaborera et distribuera les outils et les renseignements nécessaires.

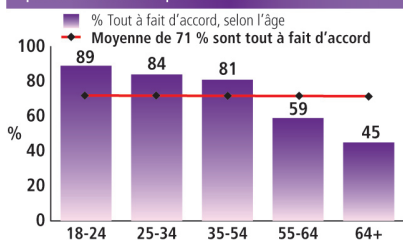
Progrès à ce jour :

Stratégie 1 : Définir un nouvel ensemble d'attitudes

- On a convoqué un Groupe consultatif ministériel des employeurs sur l'écart salarial (GCMEES) le 23 novembre 2005. Les consultations se poursuivent avec les membres du GCMEES pour obtenir son apport à la mise en œuvre du plan d'action.
- Les ministères du gouvernement ont terminé une évaluation interne des politiques en milieu de travail dans les parties I, II et III de la fonction publique.

Indicateur n°1

Adultes qui sont d'accord avec l'énoncé :
« Les femmes devraient pouvoir travailler à l'extérieur du foyer, même s'il ne s'agit pas d'une question financière pour la famille. »



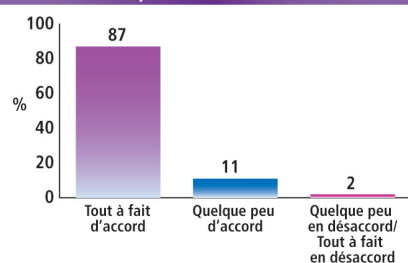
Source : Centre de recherche Décima, Sondage attitudinal à propos de la violence faite aux femmes, 2002

Stratégie 2 : Publiciser le nouvel ensemble d'attitudes

- Un congrès des employeurs est prévu le 22 mai 2007 à Fredericton.
- Le groupe de travail interministériel sur l'écart salarial, de pair avec Communication Nouveau-Brunswick (CNB), a élaboré des ébauches de communications publiques et des plans de marketing pour accroître la sensibilisation à l'importance d'éliminer l'écart salarial au Nouveau-Brunswick.
- On est en train d'élaborer des outils d'éducation du public et d'information sur tous les aspects de l'écart salarial. Des outils destinés précisément aux employeurs permettront aux entreprises de toute taille de prendre conscience des questions d'écart salarial dans leur milieu de travail, et leur offriront des stratégies pour s'en occuper.
- Le Centre de services aux entreprises Canada/Nouveau-Brunswick (CSEC/NB) et l'Initiative sur la réduction de l'écart salarial mettront à la disposition des employeurs une ligne sans frais pour accéder à des renseignements au sujet de la réduction de l'écart salarial (1-800-668-1010).
- Le site Web de l'Initiative de réduction de l'écart salarial sera lancé au printemps 2007. Ce site Web interactif constituera un guichet unique pour se procurer des outils, de la recherche et de l'information en matière d'écart salarial. (www.gnb.ca mot-clé : Écart salarial)
- On a fait la promotion de nouvelles attitudes et des démarches vers la réduction de l'écart salarial dans toute la province à l'occasion de réunions d'affaires, de conférences, de visites aux écoles, et par l'entremise de réunions de groupes consultatifs.

Indicateur n° 2

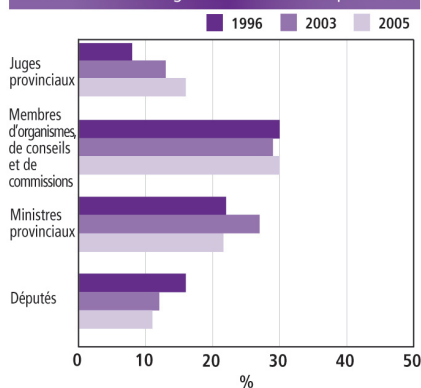
Adultes qui sont d'accord avec l'énoncé :
« Les couples devraient partager à part égale les travaux ménagers si les deux conjoints travaillent à l'extérieur du foyer. »



Source : Enquête sur la violence faite aux femmes, Decima Research 2002

Indicateur n° 3

Représentation égale des hommes et des femmes dans les organismes décisionnaires
% Femmes au sein d'organismes décisionnaires provinciaux



Source : Conseil exécutif du N.-B., Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B., Bulletin 2005

- On a forgé des partenariats avec des groupes d'employeurs ou d'expansion des affaires pour collaborer à la diffusion d'information sur l'écart salarial à leurs clients, et fournir des occasions de rencontrer leurs membres.
- Trois autres groupes consultatifs ont été intégrés à l'initiative. Ces groupes permettront un apport direct à la mise en œuvre du plan de la part des groupes ou secteurs qu'ils représentent :
 - Forum des femmes (groupe de femmes de la province)
 - Conseil consultatif de la jeunesse du Nouveau-Brunswick
 - Groupe consultatif de professionnels des ressources humaines.

Stratégie 3 : Adopter un nouvel ensemble d'attitudes

- On a étudié l'équilibre entre les sexes au sein du gouvernement provincial et dans les conseils et commissions nommés par le gouvernement.
- Des analyses selon le sexe ont été réalisées sur les soumissions au Comité des politiques et des priorités.
- L'information du Plan d'action sur l'écart salarial est en voie d'intégration dans le Manuel des ressources pour les gouvernements locaux axé sur le site.
- On est en train d'élaborer des critères pour reconnaître les cas de réussite et les champions du secteur privé.
- On a élaboré pour la fonction publique un plan de récompense et de reconnaissance qui a été livré aux ministères du gouvernement pour qu'ils le mettent en œuvre.
- On a conseillé les ministères en ce qui a trait à l'incidence de leurs politiques et programmes sur l'équilibre entre les sexes.
- Le ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail a réalisé une évaluation de l'analyse selon le sexe du *programme de Formation et perfectionnement professionnel*, et on est en train de préparer le résumé de l'enquête.

Les indicateurs et tendances souhaitables du 1^{er} objectif :

- D'ici 2010, un plus grand nombre de Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois sondés seront tout à fait d'accord avec l'énoncé : « Il est acceptable qu'une femme travaille à l'extérieur de la maison, et ce, même si la famille n'a pas besoin d'argent. »
- D'ici 2010, un plus grand nombre de Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois sondés seront tout à fait d'accord avec l'énoncé : « Les couples devraient partager les tâches ménagères à part égale si les deux conjoints travaillent à l'extérieur du foyer. »
- D'ici 2010, on retrouvera un plus grand pourcentage de femmes parmi les juges, ainsi que parmi les membres des organismes, conseils et commissions (OCC) nommés par la province, parmi les membres du conseil des ministres, et chez les députés.

Objectif 2 : Augmenter le partage des obligations familiales

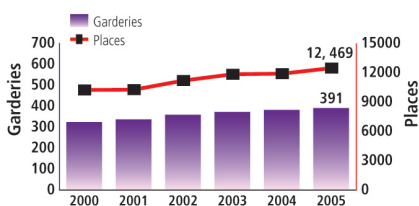
Résultat essentiel n° 2 :

Un partage mieux équilibré des responsabilités au sein de la famille.

Davantage de pratiques propices aux familles en milieu de travail et dans les programmes gouvernementaux.

Indicateur n° 4

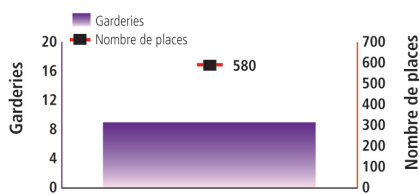
Disponibilité de garderies agréées



Source : Services familiaux et communautaires du N.-B., Sept. 2006

Indicateur n° 5

Services de garderie parrainés par les employeurs 2003



Source : Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B., Sept. 2004

Le gouvernement dirigera les partenaires dans l'établissement d'outils et d'autres renseignements nécessaires pour que chaque employeur puisse créer des cadres plus propices aux obligations familiales de leurs employés. Le gouvernement élaborera ces outils et renseignements, et les mettra à la disposition de tous les employeurs.

Progrès à ce jour :

Stratégie 1 : Un plus grand nombre de politiques pour équilibrer le travail et les besoins domestiques et familiaux

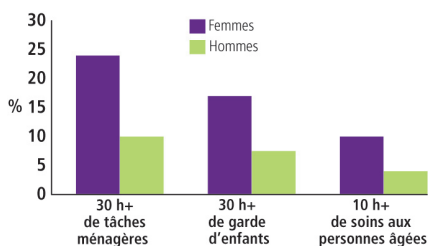
- On a développé des outils en matière de politiques et de pratiques axées sur le milieu de travail qui présentent des politiques et des pratiques, y compris des pratiques en matière de ressources humaines propices à l'équilibre vie privée-travail et aux familles dont les employeurs peuvent se servir en milieu de travail.
- On a élaboré une fiche de renseignements sur les responsabilités familiales et l'équilibre travail-vie privée pour aider à mieux renseigner et à sensibiliser davantage à l'utilisation de pratiques propices à la famille.
- On continuera à travailler avec le GCMEES et nos partenaires pour repérer des entreprises qui ont instauré avec succès des politiques et des pratiques propices aux familles pour s'en servir comme études de cas.
- On a défendu le dossier et fait la promotion de l'Initiative de réduction de l'écart salarial dans toute la province lors de réunions d'affaires, de conférences, de visites aux écoles, et par l'entremise de réunions de groupes consultatifs.
- On continue à travailler à l'intégration de politiques et de pratiques de ressource humaine propices à la famille dans les programmes gouvernementaux.

Stratégie 2 : Accroître l'utilisation d'options d'horaires flexibles et de travail à temps partiel, et leur attribuer une valeur égale

- On a défendu le dossier justifiant le recours à des options d'horaires flexibles ou de travail à temps partiel, ainsi que l'Initiative de réduction de l'écart salarial lors de réunions d'affaires et de conférences, et par l'entremise de réunions de groupes consultatifs.
- On a repassé toutes les pratiques liées au travail dans les ententes collectives et dans les politiques de ressources humaines dans les parties I, II et III de la fonction publique.

Indicateur n°6

Adultes néo-brunswickois qui effectuent des tâches familiales non rémunérées selon le sexe en 2001



Source : Heures consacrées à des tâches ménagères non rémunérées; garde d'enfants non rémunérée, prestation non rémunérée de soins ou d'aide aux personnes âgées pour la population de 15 ans et plus, recensement de 2001, Statistiques Canada

Stratégie 3 : Augmenter l'accès à des services de garde d'enfants de qualité et abordables

- Élaboration de l'argumentaire justifiant la participation des employeurs aux services de garde pour leurs employés.
- Surveillance des services de garde actuels dont les employeurs sont propriétaires.
- Participation au comité d'adaptation pour élaborer des recommandations relatives à la formation et au perfectionnement professionnel continu du personnel affecté à la garde d'enfants, ainsi que d'autres recommandations relatives au recrutement et au maintien.

Indicateur n°7

Employeurs qui ont des options en milieu de travail qui tiennent compte des besoins des familles au Nouveau-Brunswick

Information de base devant être définie et recueillie en 2007-2008

Description : Cette partie sera préparée en partenariat avec le groupe des employeurs. L'information de base sera recueillie. Il s'agit d'un des 14 indicateurs vérifiés.

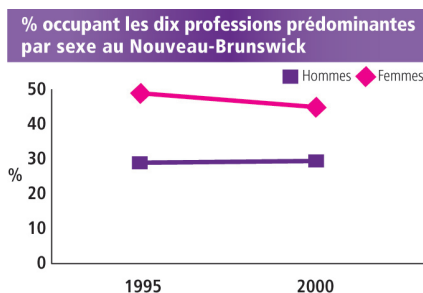
Les indicateurs et tendances souhaitables du 2^e objectif :

- D'ici 2010, il y aura davantage de places en garderies agréées au Nouveau-Brunswick.
- D'ici 2010, un plus grand nombre d'employeurs aideront leurs employés à accéder à des services de garde, soit par l'entremise d'octrois directs pour la garde des enfants, soit par le biais d'un soutien concret à des établissements de garde d'enfants.
- D'ici 2010, il y aura un meilleur équilibre entre les sexes pour ce qui est du nombre d'adultes néo-brunswickois qui consacrent plusieurs heures par semaine à leurs responsabilités familiales.
- D'ici 2010, un plus grand nombre d'employeurs offriront des milieux de travail qui tiennent compte des besoins des familles.

Objectif 3 : Réduire le regroupement des emplois des femmes

Résultat essentiel n° 3 :
Les femmes occupent une gamme de postes plus diversifiée.

Indicateur n° 8



Source : Statistique Canada, recensement de 1996 et 2001 - productions spéciales

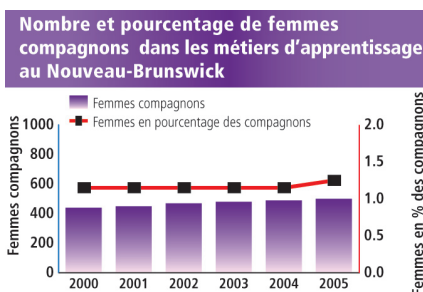
Le gouvernement amènera ses partenaires à repérer et à évaluer des outils et des renseignements, puis à corriger les pratiques relatives à l'embauche interne et aux ressources humaines en ce qui a trait à la gamme d'emplois qui s'adressent aux femmes. Le gouvernement élaborera ces outils et ces renseignements, et s'assurera qu'ils sont disponibles à chacun. Le gouvernement modifiera ses programmes et ses politiques de sorte que le potentiel économique des femmes soit développé au même titre que celui des hommes.

Progrès à ce jour :

Stratégie 1 : S'assurer que les jeunes femmes explorent une plus grande gamme d'options de carrière

- Défendre l'argumentaire voulant que les employeurs embauchent des femmes à un plus grand éventail de postes, y compris du travail non traditionnel.
- Élaborer et distribuer de l'information et des programmes promotionnels visant les jeunes femmes, leurs parents, leurs pairs, et le milieu des employeurs.
- Les données sur le marché du travail ont été fournies à des partenaires, au GCMEES, au réseau d'éducation public et au grand public pour mieux faire comprendre les pénuries de compétences prévues, et la disponibilité des travailleuses.
- On a travaillé avec les partenaires pour repérer des stratégies qui aideront à attirer des femmes vers des milieux de travail non traditionnels, et à les y garder.
- Élaboration d'information pour les employeurs sur la valeur d'attirer et de garder des travailleurs d'âge mur.
- On a élaboré une fiche de renseignements sur le regroupement des emplois pour aider à mieux renseigner et sensibiliser les employeurs au sujet des avantages liés à l'embauche de femmes dans une gamme d'emplois plus vaste, y compris les domaines non traditionnels.
- Réseautage avec des partenaires pour trouver des manières d'intégrer les étudiants à l'aide d'activités et de démarches différentes pour explorer les carrières.
- Le gouvernement fédéral et celui de la province ont investi dans une démarche conjointe (4,48 millions de dollars), pour aider à présenter les métiers spécialisés aux femmes qui reçoivent de l'aide sociale Nouveau-Brunswick. Partenaires pour bâtir l'avenir, un projet pilote de trois ans, est le premier programme du genre au Canada.

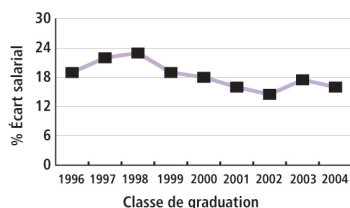
Indicateur n° 9



Source : Apprentissage et certification professionnelle, Ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail du Nouveau-Brunswick, 2006

Indicateur n°10

Écart salarial des diplômés et diplômées des CCNB - Revenu à temps plein un an après l'obtention du diplôme



Source : Système d'information sur les étudiants des CCNB, Ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail du Nouveau-Brunswick, 2005

- Sensibiliser davantage les élèves de la maternelle à la 12^e année aux possibilités d'apprentissage en milieu de travail dans les métiers et en technologie par l'entremise de visites aux écoles et d'un site Web interactif destiné précisément à ces groupes d'âge – Navigation carrière N.-B. (www.gnb.ca, mot clé : jeunesse). Navigation carrière N.-B., lancé en février 2007, vise à donner aux jeunes un guichet unique pour accéder à de l'information sur tous les aspects de la planification de leur carrière.
- Les élèves des écoles secondaires peuvent prendre part au programme d'orientation à la carrière. Ce programme offre aux étudiants qui sont intéressés à une carrière particulière de l'expérience de travail et de la formation propres à l'emploi sur deux périodes de travail estival rémunéré.
- Des expos-carrières interactives *Entreprends ton avenir* ont été tenues dans toute la province.
- Publication d'un rapport sur l'orientation professionnelle et la planification de carrière dans les écoles secondaires du Nouveau-Brunswick :
(En anglais – <http://www.gnb.ca/0000/publications/comm/GuidanceReport.pdf>)
(En français – <http://www.gnb.ca/0000/publications/comm/Rapportdororientation.pdf>)
- Soutien à une diversité d'initiatives qui augmentent la sensibilisation des élèves et des parents telles que les journées *Invitons nos jeunes au travail*, l'offre d'une formation coop dans les écoles secondaires et d'autres programmes études-travail.
- Les enseignants peuvent prendre part au programme *Applications du travail et de l'apprentissage (ATA)*, là où il est offert, pour augmenter leur connaissance de diverses occupations et expériences de travail.
- Participation à une série de projets pilotes nationaux appelés *Un avenir à découvrir*, conçus pour informer au sujet de l'efficacité de différents types d'interventions qui servent à favoriser une plus grande participation à l'éducation postsecondaire.
- Étendre la gamme des cours offerts pour y inclure des études dans les domaines des technologies et des métiers, conformément aux engagements du *Pacte pour le changement*.
- En 2006-2007, 57 bourses d'études ont été attribuées par l'Initiative de réduction de l'écart salarial à des étudiants commençant une formation non traditionnelle à des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick (droits de scolarité complets de la première année d'un programme d'étude admissible de 1 à 3 ans).
- Deux mentors (un au NBCC, l'autre au CCNB) ont été nommés en mai 2006 pour soutenir des étudiants inscrits à des programmes de formation non traditionnels à des campus du CCNB.
- On a élaboré des dépliants promotionnels destinés aux parents au sujet de la formation professionnelle non traditionnelle.

Indicateur n°11

Pourcentage de femmes qui occupent des postes de prise de décision au Nouveau-Brunswick

Information de base devant être définie et recueillie en 2007-2008

Description : Cette partie sera préparée en partenariat avec le groupe des employeurs. L'information de base sera recueillie. Il s'agit d'un des 14 indicateurs vérifiés.

Stratégie 2 : Réorienter les femmes au travail, améliorer leurs compétences ou les recycler

- Collaboration avec les partenaires pour faciliter le développement d'un réseau d'apprenties et d'ouvrières spécialisées pour assurer un soutien aux femmes dans des formations non traditionnelles, et comme mécanisme de soutien pour des programmes tels Partenaires pour bâtir l'avenir.
- Examen du matériel de recherche pour établir la viabilité de démarches adoptées par d'autres provinces.

Stratégie 3 : Créer des milieux de travail non sexistes

- On a développé des outils d'évaluation interne et des politiques et pratiques en milieu de travail pour favoriser des milieux de travail non sexistes.
- On publiera bientôt un guide pour aider les employeurs à attirer et à garder des femmes dans des milieux de travail traditionnellement réservés aux hommes.
- Collaboration avec des partenaires ministériels et des groupes consultatifs d'employeurs pour établir les meilleures approches afin d'aider les employeurs à évaluer leurs pratiques actuelles, et développer des stratégies pour améliorer la situation relative au regroupement des emplois.
- Travail avec des groupes consultatifs pour repérer des secteurs qui ont besoin d'interventions particulières, et développer des stratégies appropriées.

Les indicateurs et tendances souhaitables du 3^e objectif :

- D'ici 2010, il y aura moins de femmes qui travaillent dans les dix emplois le plus souvent occupés par des femmes.
- D'ici 2010, il y aura un plus grand nombre d'ouvrières qualifiées agréées au Nouveau-Brunswick, et les femmes constitueront une part plus importante de l'ensemble des ouvriers qualifiés agréés.
- D'ici 2010, les écarts salariaux entre les diplômés et les diplômées des établissements postsecondaires seront réduits.
- D'ici 2010, un plus grand nombre de femmes occuperont des postes de direction.

Objectif 4 : Accroître le recours à des pratiques d'équité salariale

Résultat essentiel n° 4 :
Recours accru à des pratiques salariales non sexistes.

Le gouvernement collaborera avec les partenaires pour préparer des renseignements et des outils au sujet de pratiques d'équité salariale qui peuvent s'appliquer dans les milieux de travail au Nouveau-Brunswick. Le gouvernement instaurera l'équité salariale dans toutes les parties de la fonction publique. Le gouvernement élaborera des programmes internes de reconnaissance des employés pour les chefs de file dans la mise en œuvre de l'équité salariale, et il participera aux programmes du secteur privé.

Indicateur n° 12

Employés rénumérés selon des systèmes de rémunération équitable au Nouveau-Brunswick

Information de base devant être définie et recueillie en 2007-2008

Description : Cette partie sera préparée en partenariat avec le groupe des employeurs. L'information de base sera recueillie. Il s'agit d'un des 14 indicateurs vérifiés.

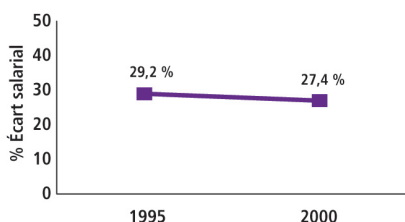
Progrès à ce jour :

Stratégie 1 : Encourager l'utilisation d'outils d'équité salariale

- Création de partenariats avec la Commission sur l'équité salariale du Québec et celle de l'Ontario pour permettre la mise en commun de pratiques exemplaires et d'outils pour les employeurs.
- On a élaboré une fiche de renseignements au sujet de la sous-évaluation du travail habituellement réalisé par des femmes, et des pratiques en matière d'équité salariale pour aider à mieux renseigner et sensibiliser.
- Un congrès des employeurs prévu le 22 mai 2007 présentera des ateliers pour aider les employeurs à se servir des outils pour l'équité salariale.
- Élaboration d'une stratégie et de processus pour évaluer les iniquités salariales dans toutes les parties de la fonction publique.
- Deux exercices d'évaluation de postes conjoints sont en cours pour examiner l'équité salariale dans la partie III et dans le secteur des foyers de soins.
- Développement d'un savoir-faire au sein des gouvernements municipaux francophones en matière d'équité salariale par la mise en œuvre de deux projets pilotes.

Indicateur n° 13

Écart salarial moyen entre les 10 emplois les plus souvent occupés par sexe, au Nouveau-Brunswick



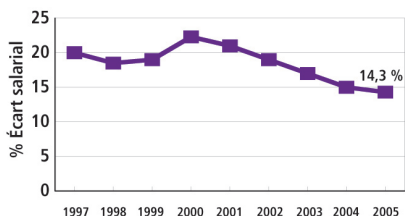
Source : Statistique Canada, 1996 et 2001 - Productions spéciales

Stratégie 2 : Rendre hommage aux chefs de file et aux gagnants

- Examen en cours du programme actuel de reconnaissance et d'appréciation des employés de la fonction publique pour y inclure la reconnaissance des leaders et des champions des démarches pour la réduction de l'écart salarial.
- Travail avec nos groupes consultatifs et nos partenaires en vue de repérer des entreprises qui ont mis en œuvre avec succès ces pratiques en milieu de travail pour s'en servir comme études de cas.
- On est en train d'élaborer des critères pour reconnaître les cas de réussite et les champions du secteur privé.

Indicateur n° 14

Écart salarial fondé sur le revenu horaire au Nouveau-Brunswick



Source : Statistique Canada, Tableaux indicateurs CANSIM 282-0072, 282-0074, 2005

Stratégie 3 : Mise en commun des pratiques exemplaires

- On a élaboré une section sur le site Web de l'Initiative de réduction de l'écart salarial pour y reconnaître les cas de réussite du secteur privé, leurs champions et leurs pratiques exemplaires.
- On a développé un formulaire de présentation en ligne à l'intention des employeurs qui présenteront leurs cas de réussite, afin qu'ils soient inclus et qu'on en fasse la promotion sur le site Web de l'Initiative de réduction de l'écart salarial.

Les indicateurs et tendances souhaitables du 4^e objectif :

- D'ici 2010, un plus grand nombre d'employeurs utiliseront un système d'évaluation qui tient compte des différences entre les hommes et les femmes.
- D'ici 2010, on aura réduit l'écart salarial entre les emplois occupés traditionnellement par les hommes et par les femmes (c'est-à-dire les dix les plus souvent occupés), en fonction des revenus annuels moyens pondérés.

