Qu’est-ce que l’Initiative de réduction de l’écart salarial?

Les données démographiques du Nouveau-Brunswick annoncent non seulement une diminution de la population active mais aussi une demande accrue de travailleurs qualifiés. Nous devons augmenter le nombre de travailleurs qualifiés pour soutenir notre économie. Les femmes sont un élément clé de la solution parce qu’elles représentent près de la moitié de la population active et qu’un grand nombre d’entre elles ne sont pas employées à leur plein potentiel. Il a été prouvé que les stratégies de réduction de l’écart salarial augmentent aussi le nombre de travailleurs qualifiés, créent un effectif stable et améliorent les résultats d’une entreprise.

Qu’est-ce que l’écart salarial?

L’écart salarial représente la différence entre le salaire moyen gagné par les hommes et le salaire moyen gagné par les femmes.

La cause de l’écart salarial est un ensemble d’attitudes et de croyances sociétales dépassées au sujet de la place et de l’importance des femmes sur le marché du travail.

Contributors to the wage gap are:

1. La recherche d’un équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales des femmes qui travaillent;
2. Le regroupement des emplois/industries des femmes qui travaillent et;
3. La sous-évaluation du travail traditionnel des femmes.

Pourquoi s’attaquer à l’écart salarial?

Le sous-emploi des femmes dont on n’utilise pas le plein potentiel entraîne plus qu’un écart salarial – il entraîne un écart de productivité. Le fait de s’attaquer à l’écart salarial peut aider les entreprises à augmenter leur productivité et leur avantage concurrentiel en utilisant mieux le potentiel de travail des femmes. Ceci permettra également de résoudre les pénuries de compétences et de main-d’oeuvre au Nouveau-Brunswick.

Avantages pour les employeurs
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’oeuvre stable;
- Résoudre les besoins en compétences et les pénuries de main-d’oeuvre.

Ces avantages peuvent accroître la productivité.

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

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

New Nouveau Brunswick

Mise en oeuvre :

Chacun a un rôle à jouer.

- Le rôle du gouvernement consiste à donner l'exemple, à éduquer et à soutenir.
- Le rôle de l'employeur consiste à participer, à faire de la publicité et à fêter.
- Le rôle du public consiste à se renseigner, à participer et à fêter.

Douze stratégies pour les intervenants :

Objectif 1 : Changer les attitudes sociétales

1. Définir une nouvelle gamme d'attitudes;
2. Publiciser de nouvelles attitudes;
3. Promouvoir de nouvelles attitudes;.

Objectif 2 : Augmenter le partage des responsabilités familiales

4. Adopter des politiques qui permettent un équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales;
5. Accroître les options relatives aux horaires flexibles et au travail à temps partiel;
6. Augmenter l'accès à des services de garde d'enfants de qualité;

Objectif 3 : Réduire le regroupement des emplois des femmes

7. S'assurer que les jeunes filles commencent à explorer une vaste gamme de choix de carrières dès leur jeune âge;
8. Réorienter et recycler les femmes pour qu'elles aient accès à une plus vaste gamme d'emplois;
9. Créer des milieux de travail non sexistes;

Objectif 4 : Accroître l'utilisation des pratiques d'équité salariale

10. Encourager l'utilisation des outils d'équité salariale;
11. Fêter les chefs de file et les gagnants;
12. Faire connaître les leçons apprises et les pratiques exemplaires.

Un scénario gagnant :

- ✓ Les employés sont gagnants parce qu'ils profitent des changements positifs apportés à la main-d'oeuvre;
- ✓ Les employeurs sont gagnants parce qu'ils relèvent leurs défis en matière de ressources humaines;
- ✓ La société est gagnante parce qu'elle crée des attitudes qui appuient une société progressiste.

Et l'économie du Nouveau-Brunswick prospère.

Vous voulez en apprendre davantage sur l'écart salarial?

Visitez notre site Web :
www.gnb.ca/securite_economique

Pour de plus amples renseignements, appelez sans frais au :
1-877-253-0266

Ou écrivez à : web-edf@gnb.ca et abonnez-vous à nos bulletin WomenFemmes NB.

« Pour mettre en oeuvre leur stratégie globale, les employeurs doivent s'assurer que les bonnes personnes possédant les bonnes compétences sont affectées aux bons postes. En appuyant financièrement les projets qui favorisent le perfectionnement professionnel et la formation de tous les groupes et en soutenant ceux-ci, nous arriverons à répondre à nos besoins en matière de main-d'oeuvre. L'Initiative de réduction de l'écart salarial fournit des renseignements et des outils qui incitent à la fois les hommes et les femmes à examiner leurs options de carrière autant dans les domaines traditionnels que non traditionnels. »

- Hilary Howes, directeur général
Association de la construction du Nouveau-Brunswick

Avril 2015