Politiques et pratiques en milieu de travail

Lorsqu'ils envisagent l'adoption de politiques et de pratiques visant à réduire l'écart salarial, les employeurs devraient d'abord évaluer leur milieu actuel en fonction des pratiques de travail favorables à la famille. En améliorant et en mettant en œuvre des politiques qui traitent les facteurs à l'origine de l'écart salarial – les responsabilités familiales, le regroupement d'emplois et la sous-évaluation des emplois traditionnellement occupés par des femmes –, les employeurs se préparent aussi à la pénurie de maind'œuvre et de compétences qui guette.

La liste suivante présente des politiques, des avantages et des programmes qui peuvent servir de guide aux employeurs pour améliorer le milieu de travail et obtenir une main-d'œuvre productive et en bonne santé.

Remarque : Ce ne sont pas toutes les politiques et les pratiques mentionnées qui peuvent s'appliquer à chaque milieu de travail.

Avantages et programmes de conciliation travail-vie

L'équilibre entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales est un élément clé qui contribue à l'écart salarial. La recherche montre qu'un nombre croissant d'employés connaissent des niveaux de stress allant de modéré à grave en tentant de concilier travail et vie familiale. L'une des stratégies de l'Initiative de réduction de l'écart salarial est d'accroître le partage des responsabilités familiales.

La liste suivante présente des politiques, des avantages et des programmes qui peuvent aider les employeurs et les employés à améliorer l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle tout en augmentant la productivité.

Semaine de travail réduite	Réduction volontaire des heures de travail, par exemple en réduisant le nombre d'heures travaillées par jour ou le nombre de jours.
Heures de travail flexibles	Les employés font une semaine normale de travail, à l'intérieur d'une plage fixe assignée, mais selon des horaires de début et de fin flexibles. Des heures flexibles permettent de créer des modalités de travail flexibles à court terme ou sur une base périodique, lesquelles sont adaptées aux engagements quotidiens d'un employé, au travail et à la maison.
Travail permanent à temps partie	L'horaire de travail permanent à temps partiel peut prendre plusieurs formes, de la réduction des journées de travail à des heures normales pendant moins de cinq jours. Cette option suppose des heures normales et des avantages.
Télétravail	Remplir ses fonctions habituelles de travail à domicile ou à partir d'un autre bureau, de façon régulière et constante. Les employés ont accès au cadre de travail habituel, à leurs collègues et à leur équipe de direction au moyen de l'ordinateur.
Programme d'aide aux employés et à leur famille	Programme qui offre un large éventail de services de consultation, y compris des services de consultation aux couples, aux parents et aux endeuillés.
Congé de salaire au prorata	Les employés peuvent acheter un congé sans solde de plus de cinq jours jusqu'à un maximum de deux mois en répartissant proportionnellement le coût de ce congé sur un certain nombre de périodes de paie (p. ex., congé d'été pendant les vacances scolaires).
Congé payé pour raisons personnelles ou autres	Un congé payé raisonnable peut être accordé si une urgence familiale, personnelle ou autre n'étant pas directement imputable à l'employé empêche ce dernier de se rendre au travail. Il peut s'agir d'un congé pour décès, d'une naissance, d'une adoption, d'une urgence, d'un congé pour obligations familiales, d'un congé de deuil, de rendez vous médicaux ou dentaires.
Congés sans solde	Pour les congés d'ordre personnel.
Réduction des heures de travail avant la retraite	Les employés qui sont à cinq ans de leur retraite peuvent réduire leurs heures de travail jusqu'à 50 % sans que cela n'ait d'incidence sur leurs cotisations au régime de retraite ou sur leurs prestations de retraite.

Novembre 2014

Congé avant la retraite	Les employés peuvent utiliser leurs crédits d'indemnité de retraite comme congé payé pendant les années précédant la retraite, en guise et lieu de paiement en argent à la retraite.
Partage d'emploi	Un poste permanent à temps plein qui est partagé par deux employés. Les modalités du partage peuvent varier (p. ex., travailler deux jours et demi par semaine ou alterner une semaine de deux jours et une semaine de trois jours).
Régime d'échelonnement du traitement aux fins de congé	Ce régime permet aux employés de financer des congés de 6 à 12 mois en échelonnant une fraction de leur traitement sur une période donnée.

Avantages et programmes de formation et d'éducation

Le regroupement des emplois occupés par les femmes est un facteur clé qui contribue à l'écart salarial. Plus d'un tiers de femmes comprises dans la population active du Nouveau-Brunswick occupent 10 emplois. L'une des stratégies de l'Initiative de réduction de l'écart salarial est la réduction du regroupement d'emplois.

La liste suivante présente des politiques, des avantages et des programmes qui peuvent aider les employeurs et les employés à réduire le regroupement d'emplois tout en développant une main-d'œuvre plus compétente et plus flexible.

Programme de mentorat interne pour les employées	Un programme qui jumèle des employées des niveaux d'entrée et intermédiaire avec des femmes mentors du niveau supérieur.
Formation commune	Former les employés à d'autres tâches pour aider au développement de leurs compétences et à la création d'une main-d'œuvre plus flexible.
Possibilités de formation et d'éducation	Encourager les employés et leur offrir des possibilités d'assister à des ateliers, à des séminaires, à des déjeuners-conférences et à d'autres programmes de formation et d'éducation profite à la fois à l'employé et au lieu de travail.

Avantages et programmes de rémunération et de reconnaissance

Classification non-discriminatoire des emplois et équité salariale

Traditionnellement, les salaires étaient établis en fonction de la valeur perçue de l'emploi par la société.

La plupart des emplois sont encore aujourd'hui rémunérés sur cette base essentiellement subjective, ce qui a mené à une rémunération beaucoup moindre du travail traditionnel des femmes par rapport au travail traditionnel des hommes. En fait, la sous-évaluation du travail des femmes est l'un des trois facteurs clés qui contribuent à l'écart salarial.

Il en résulte que les efforts visant à tenir compte des réalités du milieu de travail ont mené à la mise au point d'une nouvelle façon d'établir les salaires. La rémunération est établie en fonction de critères objectifs qui permettent de calculer un salaire égal pour un travail de valeur égale. Des systèmes de classification non-discriminatoire des emplois ont été élaborés à partir de ces critères.

À mesure que les employeurs adoptent une rémunération fondée sur des critères objectifs et équitables, les attitudes de la société suivront.

L'évaluation non-discriminatoire des emplois aide les employeurs à établir des comparaisons entre les classifications à dominance féminine et les classifications à dominante masculine.

L'évaluation non-discriminatoire des emplois est une évaluation objective. Elle offre une approche systématique et cohérente pour définir la valeur des emplois dans un milieu de travail. C'est un processus dans lequel les emplois sont classés selon un rang, en fonction des exigences générales auxquelles doit se soumettre le titulaire.

La plupart des évaluations non-discriminatoire des emplois comparent les emplois exercés par des hommes et ceux exercés par des femmes en fonction de quatre facteurs : compétence, effort, responsabilité et conditions de travail. Cette approche aide les employeurs à repérer où les catégories à dominance féminine sont moins bien rémunérées que les catégories à dominance masculine. Certains employeurs peuvent prendre part à ce processus par l'intermédiaire d'entreprises privées, tandis que d'autres peuvent le faire à l'interne sous forme de projet commun entre les employés et l'employeur.

Les employeurs qui désirent faire une évaluation non-discriminatoire des emplois à l'interne sont priés de se rendre à l'adresse www.gnb.ca/femmes.

Avantages prescrits par la loi

La liste suivante présente des sites Web et de l'information sur les avantages actuels en milieu de travail prescrits par la loi.

Cependant, les employeurs plus progressistes choisissent d'offrir au-delà des avantages minimums afin d'améliorer la productivité dans leur lieu de travail ainsi que d'attirer et de maintenir en poste les employés. En améliorant les avantages, certains employeurs ont constaté une augmentation des taux de productivité et de maintien en poste ainsi qu'une diminution des taux d'absentéisme et de roulement du personnel.

Travail sécuritaire NB

Travail sécuritaire NB offre des services de prévention des accidents; de l'aide en matière de santé et de sécurité au travail; ainsi qu'une assurance invalidité et une assurance responsabilité économiques aux travailleurs et aux employeurs du Nouveau-Brunswick.
Consultez son site Web pour obtenir de plus amples renseignements : http://www.travailsecuritairenb.ca/

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick fournit des renseignements aux employeurs, enseignants et grand public sur l'égalité, la discrimination et le harcèlement au NouveauBrunswick et explique quoi faire si vous êtes victime de discrimination.
Consultez son site Web pour obtenir de plus amples renseignements : http://www.gnb.ca/hrc-cdp/

Loi sur les normes d'emploi

La Loi sur les normes d'emploi décrit les conditions de travail et les avantages pour tous les salariés du Nouveau-Brunswick, y compris les avantages destinés à aider les salariés à assumer leurs obligations familiales. La Loi sur les normes d'emploi donne aux salariés le droit aux avantages ci dessous.
Consultez le site Web suivant pour obtenir de plus amples renseignements :
http://www.gnb.ca/0062/acts/lois/e-07-2.htm

Les avantages qui suivent sont prévus dans *la Loi sur les normes d'emploi.*

Congé de maternité

- Congé sans solde jusqu'à 17 semaines
- Ne peut commencer que 11 semaines avant la date d'accouchement prévue
- Droit de reprise du travail de l'employée
- L'employeur ne peut refuser d'embaucher et il ne peut renvoyer, suspendre ou licencier en raison d'une grossesse

Congé pour soins d'enfants/congé parental/ congé d'adoption

- Congé sans solde jusqu'à 37 semaines
- Fournir un préavis de 4 semaines
- Possibilité de partager le congé entre les parents
- Congé de maternité + congé poursoins d'enfants = jusqu'à 52 semaines

Congé pour obligations familiales

- Congé sans solde jusqu'à trois jours par année pour des questions reliées à la santé, aux soins ou à l'éducation d'un proche
- Droit de reprise du travail

Congé de maladie

- Congé sans solde jusqu'à cinq par année (ou plus sur approbation de l'employeur)
- Connaître la Loi sur les droits de la personne en ce qui concerne les personnes atteintes d'une incapacité physique ou mentale
- Employé(e) depuis 90 jours civils
- Certificat médical requis pour quatre jours consécutifs ou plus de congé de maladie
- Droit de reprise du travail (Loi sur les accidents du travail/Loi sur les droits de la personne)

Congé pour décès

- Congé sans solde jusqu'à cinq jours consécutifs en cas de décès d'un proche
- Jusqu'à cinq jours consécutifs
- Commence au plus tard le jour des funérailles
- Droit de reprise du travail

Congé de soignant

- Congé sans solde jusqu'à huit semaines pour prendre soin d'un proche
- Droit de reprise du travail

Congé pour fonctions judiciaires

- Congé sans solde et droit de reprise du travail si un employé est :
  - convoqué pour faire partie d'un jury
  - sélectionné pour faire partie d'un jury
  - reçoit une assignation de témoin