

CAPSULE INFO>VEILLE

Nouvelle-Zélande : Plan d'action pour atteindre l'équité salariale

En mars 2020, l'agence fiscale néo-zélandaise (New Zealand Inland Revenue Department - NZIRD) a dévoilé son plan d'action, qui vise à combler l'écart salarial qui existe encore entre les hommes et les femmes, pour atteindre l'équité au sein de l'organisation.

Mise en œuvre du plan d'action

Le plan d'action prend appui sur quatre actions essentielles :

1. **analyser** les données sur les employés afin de comprendre l'écart salarial ;
2. **impliquer** les employés (femmes, minorités visibles et ethniques, minorité sexuelle et de genre, etc.), les syndicats et les diverses directions du NZIRD (recrutement, relations de travail, recherche, etc.) dans le développement et la révision du plan d'action ;
3. **aligner** le plan d'action sur les plans gouvernementaux, dont celui sur l'écart salarial entre les genres du secteur public ;
4. **implanter** le plan d'action en collaboration avec les employés et les syndicats.

Comment expliquer l'écart ?

L'écart salarial entre les hommes et les femmes au NZIRD a baissé de près de 2 % depuis 2016 (18,4 % en 2020 contre 20,1 % en 2016). Cela s'explique par le fait que les femmes et les hommes ne sont pas représentés de manière égale selon les rôles et les responsabilités et, donc, sur le plan salarial. Ainsi, si les femmes représentent 66 % des employés du NZIRD, ce pourcentage tombe à 51 % chez les gestionnaires et à seulement 41 % chez les cadres supérieurs. En revanche, aucun écart salarial n'est observé lorsque les postes sont semblables ou similaires. Une cadre supérieure gagne donc le même salaire que son collègue masculin.

Les postes dans lesquels les femmes sont moins présentes sont les techniciens en soutien juridique et fiscal (41 %), fiscaliste et avocat-fiscaliste (38 %), analyste informatique (29 %), ingénieur de soutien technique en informatique (29 %) et analyste d'affaires (10 %).

Les minorités visibles et ethniques comptent pour 33 % de l'effectif du NZIRD. Dans les postes de direction, cette proportion est de 25 % chez les chefs d'équipe, de 10 % chez les gestionnaires et de 6 % chez les cadres supérieurs.

Comment remédier au problème ?

Le NZIRD a prévu cinq champs d'actions clés pour réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Les objectifs et les attentes pour 2020 sont les suivants :

L'analyse et les perspectives : Le NZIRD vise à mesurer et à publier les progrès accomplis pour diminuer l'écart salarial entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les différents groupes ethniques. Pour y parvenir, le NZIRD va poursuivre l'analyse des données commencée en 2019 afin d'améliorer la compréhension de la diversité interne par genre, ethnicité, profession, etc.

L'attraction : Le NZIRD aspire à attirer un bassin de candidats diversifiés pour favoriser la représentativité de chacun des groupes à tous les niveaux de l'organisation. Pour ce faire, il compte donc poursuivre la transition vers une stratégie de recrutement fondée sur les données pour comprendre les groupes sous-représentés, sur lesquels mettre l'accent et comment mieux attirer leurs membres. De plus, il va baser le recrutement des gestionnaires en l'axant sur la flexibilité.

La sélection : Le NZIRD veut faire en sorte que les processus de sélection soient sans biais afin d'améliorer la représentativité des différents groupes et l'équité salariale à tous les niveaux de l'organisation. Il entend ainsi implanter les idées qui ont émergé du groupe de travail sur la diversité pour un recrutement visant à annuler l'écart salarial et les biais. Il continuera à évaluer la représentativité des genres au sein de l'organisation afin de s'assurer, lorsque possible, que cela ne nuira pas à l'équilibre des genres.

La carrière et la paie : Le NZIRD planifie de fournir un environnement dans lequel chacun peut maximiser son potentiel et développer sa carrière indépendamment de son bagage. Pour y parvenir, il va continuer à mettre en place des pratiques de perfectionnement afin d'améliorer la représentativité genrée et ethnique avec des outils comme le coaching ou le mentorat.

La famille : Le NZIRD a comme objectif d'être un employeur axé sur la famille, où la flexibilité est présente par défaut et où les options de flexibilité sont offertes autant aux femmes qu'aux hommes sans affaiblir les chances de carrière ou le salaire. Il prévoit d'implanter un plan d'action pour le travail flexible. Il compte également mener des recherches auprès des employés pour mieux comprendre la conciliation travail-famille à l'arrivée d'un nouvel enfant.

RÉFÉRENCE

INLAND REVENUE DEPARTMENT (page consultée le 9 mars 2021). *Gender Pay Gap Action Plan, march 2020*, [en ligne], <https://www.ird.govt.nz/-/media/project/ir/home/documents/about-us/publications/annual-and-corporate-reports/gender-pay-gap-action-plan/gender-pay-gap-action-plan-2020.pdf>