



# Égalité des femmes

**RAPPORT ANNUEL**  
2024-2025

# **Égalité des femmes**

RAPPORT ANNUEL 2024-2025

Province du Nouveau-Brunswick

C. P. 6000, Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1 CANADA

ISBN 978-1-4605-4488-4 (version imprimée bilingue)

ISBN 978-1-4605-4490-7 (PDF : version anglaise)

ISBN 978-1-4605-4489-1 (PDF : version française)

ISSN 2818-8853 (version imprimée bilingue)

ISBN 2818-8861 (PDF : version anglaise)

ISBN 2816-887X (PDF : version française)

## **LETTRES D'ACCOMPAGNEMENT**

### **De la ministre à la lieutenante-gouverneure**

Son Honneur, l'honorable Louise Imbeault

### **Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick**

Madame la Lieutenante-Gouverneure,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel d'Égalité des femmes pour l'exercice financier du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025.

Le tout respectueusement soumis par la ministre,



L'honorable Lyne Chantal Boudreau

### **De la sous-ministre à la ministre**

**L'honorable Lyne Chantal Boudreau**

**Ministre responsable de l'Égalité des femmes**

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel sur les activités d'Égalité des femmes pour l'exercice financier du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025.

Le tout respectueusement soumis par la sous-ministre,



Judy Wagner

## TABLE DES MATIÈRES

Lettres d'accompagnement .....	3
Table des matières .....	4
Message de la ministre .....	5
Message de la sous-ministre .....	6
Priorités du gouvernement.....	7
Faits saillants.....	8
Résultats en matière de rendement.....	10
Aperçu et faits saillants de la division.....	16
Unité de prévention de la violence et des partenariats communautaires .....	16
Unité des politiques et des initiatives stratégiques .....	16
Renseignements financiers.....	17
Résumé des activités de dotation .....	17
Résumé des projets de loi et des activités législatives.....	20
Résumé des activités liées aux langues officielles.....	21
Résumé des recommandations du Bureau du vérificateur général .....	23
Rapport sur la <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i> .....	23

## MESSAGE DE LA MINISTRE

Je suis fière de partager le rapport annuel 2024–2025 pour l'Égalité des femmes.

Nos efforts reposent sur un objectif simple : garantir que toutes les femmes et toutes les personnes de genres divers peuvent participer pleinement à leur communauté, faire des choix éclairés et se sentir soutenues et respectées. Nous y parvenons ensemble. Avec l'aide de nos partenaires et de nos parties prenantes, nous éliminons les obstacles et améliorons l'accès aux ressources dont les personnes ont besoin.

Au cours de l'année écoulée, nous avons réalisé des progrès significatifs. Nous avons renforcé l'utilisation de l'Analyse Comparative Entre les Sexes Plus (ACS+) et élargi notre compréhension de la façon dont les politiques, programmes et services affectent les personnes de tous genres et origines. Nous avons également encouragé l'intégration de l'ACS+ dans la planification budgétaire afin que les décisions financières reflètent mieux les besoins des groupes en quête d'équité.

Nous avons fait avancer le travail du Nouveau-Brunswick dans le cadre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le genre, en investissant 4,478 millions de dollars dans des initiatives communautaires et en concluant un examen du secteur de la violence conjugale et la violence entre partenaires intimes.

Nos efforts d'engagement public ont également connu une croissance significative. En élargissant notre portée et en nous connectant à des publics plus diversifiés, nos campagnes de sensibilisation ont atteint plus de 100 000 Néo-Brunswickois.es sur les réseaux sociaux.

Je tiens à adresser mes remerciements les plus sincères à toutes les personnes qui contribuent à ce travail. Votre dévouement envers les gens du Nouveau-Brunswick fait une véritable différence. L'Égalité des femmes continuera de bâtir de solides partenariats et d'élargir sa portée afin que tous les Néo-Brunswickois.es aient accès aux soutiens qu'ils méritent.

Continuons d'avancer ensemble vers un Nouveau-Brunswick plus équitable et inclusif.



L'honorable Lyne Chantal Boudreau  
Ministre responsable de l'Égalité des femmes

## MESSAGE DE LA SOUS-MINISTRE

Je suis honorée de présenter le rapport annuel 2024-2025 d'Égalité des femmes, qui reflète notre engagement inébranlable à créer un environnement inclusif, équitable et solidaire pour toutes les Néo-Brunswickoises et tous les Néo-Brunswickois.

Ce rapport marque non seulement une nouvelle étape importante de notre parcours, mais témoigne également des progrès réalisés, des obstacles rencontrés et des approches novatrices que nous avons adoptées pour faire en sorte que la voix des femmes soit amplifiée, valorisée et renforcée.

À Égalité des femmes, nous nous engageons à intégrer l'égalité des genres dans tous les aspects de notre travail, de l'élaboration des politiques à l'exécution des programmes. Au cours de la dernière année, nous avons fait des progrès importants pour élargir notre représentation, éliminer les obstacles et soutenir les initiatives qui font progresser les droits et les possibilités des femmes et des personnes 2ELGBTQIA+ dans toute la province.

Atteindre l'égalité des genres relève d'un effort collectif. Nous remercions sincèrement les nombreuses parties prenantes, nos partenaires et nos allié·es qui ont collaboré avec nous à cette mission essentielle. Ensemble, nous apportons des changements significatifs.

Pour les années à venir, nous mettrons toute notre énergie à travailler avec tous les ministères, les organismes partenaires et les communautés afin de répondre à des besoins réels et urgents. En continuant de lutter contre la discrimination systémique, nous construisons un avenir où tout le monde peut s'épanouir, réaliser son plein potentiel et contribuer à une société plus juste et plus équitable.



Judy Wagner  
Sous-ministre

# PRIORITÉS DU GOUVERNEMENT

## Au service des Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois

Les priorités sur lesquelles le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) s'est concentré reflètent les témoignages et les solutions présentés par des gens de toute la province. Notre objectif est de faire bouger les choses et d'améliorer la qualité de vie de toutes et de tous dans cette province dont nous sommes fiers. Ensemble, nous apprenons, nous grandissons et nous nous adaptons. Nous découvrons aussi de nouvelles façons de faire les choses. Le GNB s'efforce de prendre les mesures nécessaires pour faire avancer nos priorités, et chaque jour, ce travail est accompli de manière plus efficace et efficiente. Les gens du Nouveau-Brunswick sont résilients, créatifs et bienveillants, et en travaillant ensemble, nous pouvons créer l'avenir meilleur que nous méritons toutes et tous. Le GNB accordera la priorité aux partenariats en faisant confiance aux personnes et aux organisations sur le terrain qui travaillent en étroite proximité avec la population et en leur donnant les moyens d'agir pour obtenir des résultats.

### Priorités

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'efforce de créer un avenir meilleur pour les Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois. Afin de progresser vers cette vision, nous avons ciblé plusieurs priorités dans les domaines suivants :

- Soins de santé
- Vie abordable et logement
- Éducation
- Économie
- Environnement
- Gouvernement de confiance

Nous vous invitons à découvrir les engagements que nous avons pris dans chaque domaine prioritaire ainsi que les dernières nouvelles sur nos réalisations et les indicateurs que nous utilisons pour mesurer notre succès. Pour de plus amples renseignements, visitez :

## FAITS SAILLANTS

Pour concrétiser ces priorités gouvernementales, au cours de l'exercice financier 2024-2025, Égalité des femmes a notamment :

- Procédé à la mise en œuvre de la deuxième année du plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe au Nouveau-Brunswick.
- Amélioré les services de la ligne d'écoute téléphonique du Nouveau-Brunswick en cas de violence fondée sur le genre en partenariat avec le service 211 NB, Centraide, la Société d'inclusion économique et sociale et le ministère du Développement social en embauchant des intervenants-pivots supplémentaires, en élaborant une campagne promotionnelle et en diffusant des données sur les appels liés à la violence fondée sur le genre reçus par le service 211 et sur les aiguillages vers divers services.
- Réalisé un examen du secteur de la violence conjugale et entre partenaires intimes afin d'étayer les décisions relatives au financement opérationnel des services aux personnes survivantes, à la formation des effectifs, à la simplification des communications entre la communauté et le gouvernement, et aux ressources visant le bien-être du personnel.
- Offert une formation sur l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+) à plus de 940 fonctionnaires du GNB et une formation sur la diversité et l'inclusion des genres à 454 fonctionnaires du GNB et partenaires communautaires.
- Organisé quatre séances pour la communauté de pratique (CdP) sur l'ACS+, dont un webinaire à l'échelle du GNB dans le cadre de la Semaine de l'égalité des sexes avec la conférencière Karen Craggs axé sur « l'égalité consciente », et trois séances supplémentaires réservées à la CdP sur les thèmes suivants : accessibilité, pratiques rédactionnelles inclusives et données désagrégées.
- Publié l'Énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre de 2025, parallèlement au budget provincial.
- Organisé cinq événements d'exploration de carrières dans les domaines des métiers et de la technologie. Ces activités mettent l'accent sur le mentorat pour lutter contre les stéréotypes de genre, tout en faisant la promotion des secteurs professionnels non traditionnels.
- Organisé deux événements d'exploration de carrières pour les jeunes Autochtones. Ces activités font appel au mentorat pour promouvoir des carrières où la demande est forte.
- Remis le Prix de la ministre pour l'excellence dans la promotion de l'égalité des genres (prix VIVE) à sept personnes lauréates lors de notre célébration de la Journée internationale des femmes.
- Mené à terme l'accord bilatéral Canada-Nouveau-Brunswick *Amélioration des mesures d'intervention en cas de violence fondée sur le sexe dans les établissements postsecondaires publics*, un projet de deux ans qui a permis de créer des ressources visant à améliorer la réponse des campus à la violence sexuelle, des formations, un modèle de prestation de services et des guides d'atelier, pour ainsi offrir un soutien accessible, éclairé et bienveillant aux personnes survivantes.
- Financé des activités liées au 5 mai, la Journée nationale de sensibilisation aux femmes, filles et personnes 2ELGBTQI+ autochtones disparues et assassinées, également appelée Journée de la robe rouge, et au 4 octobre, la Journée nationale d'action pour les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQI+ autochtones disparues et assassinées (FFADA2E+).
- Financé quatre programmes de sensibilisation à la violence conjugale et entre partenaires intimes pour les Autochtones en partenariat avec des centres de santé communautaires des Premières Nations et une maison de transition pour les Autochtones, qui organisent, dotent

en personnel et exécutent le programme de sensibilisation destiné aux femmes et aux personnes 2ELGBTQIA+ autochtones dans leur région.

- Financé une conférence sur la lutte contre la traite des personnes au Nouveau-Brunswick, axée sur la traite des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQIA+ autochtones à des fins d'exploitation sexuelle, et établi des stratégies, des mesures de soutien adaptées à la culture et des collaborations intersectorielles.
- Offert une formation spécialisée à des travailleuses et travailleurs d'approche en matière de violence conjugale et au personnel des maisons de transition et des refuges afin de les aider à soutenir les femmes autochtones et leurs enfants.

## RÉSULTATS EN MATIÈRE DE RENDEMENT

L'information ci-dessous décrit certaines de nos priorités et la façon dont nous avons mesuré notre rendement.

### Résultat n° 1 Mise en œuvre de la deuxième année du plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe au Nouveau-Brunswick

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick adopte une approche collaborative qui exige la participation de divers ministères provinciaux et partenaires communautaires. Il a investi 4,478 millions de dollars en 2024-2025 répartis selon quatre grands thèmes : fournir des formations spécialisées, mieux sensibiliser le public, améliorer les programmes destinés au public et étendre les mesures de soutien aux personnes directement touchées par la violence fondée sur le genre.

Le plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe est un plan d'action fédéral-provincial-territorial de dix ans qui sera financé sur une période de quatre ans. La vision qui sous-tend le plan d'action national est celle « d'un Canada où tout le monde est à l'abri de la violence fondée sur le genre, un Canada qui appuie les victimes et les personnes survivantes et leur famille, peu importe où ils vivent ».

#### Pourquoi est-ce important?

La violence fondée sur le genre a un profond effet sur les nombreuses personnes dans la province qui en ont été victimes ainsi que sur la société en général. En outre, elle a un coût économique. Le financement du plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe permet d'améliorer les ressources et les programmes existants, tout en comblant certaines lacunes grâce à l'élaboration de nouveaux programmes. Investir dans la prévention de la violence fondée sur le genre par l'éducation et la sensibilisation peut freiner cette forme de violence avant même qu'elle ne commence, mais également prévenir d'autres actes de violence fondés sur le genre grâce à des programmes d'intervention.

#### Rendement global

Le plan d'action national définit les résultats en fonction d'un cadre de résultats attendus. Les résultats font partie d'une structure collective de rapports nationaux. Les provinces contribuent à l'établissement de rapports sur les résultats à plus court terme à l'aide d'indicateurs prédéterminés par Femmes et Égalité des genres Canada. Les résultats à long terme et finaux sont mesurés au niveau de la population au moyen de bases de données nationales et relèvent du gouvernement fédéral. Le financement du plan d'action national permet également d'apporter un soutien plus solide aux victimes et aux personnes survivantes et d'aider les spécialistes en les formant afin qu'ils puissent fournir les meilleurs services possible en tenant compte des traumatismes.

#### Mesures ou projets entrepris pour atteindre ce résultat

La deuxième année de la mise en œuvre du plan d'action national au Nouveau-Brunswick visait l'amélioration de l'accès aux services et aux mesures de soutien pour les victimes et les personnes survivantes de la violence fondée sur le genre, tout en appuyant des initiatives de prévention primaire et secondaire. À cet égard, nous avons investi dans les services de counseling thérapeutique pour les

personnes survivantes de la violence fondée sur le genre, bonifié nos investissements dans les programmes pour les enfants dans les maisons de transition et les logements de deuxième étape, et ajouté des ressources pour soutenir les personnes survivantes en situation de crise. Ce plan de mise en œuvre comprend un soutien aux mesures du rapport [Tisser nos voix ensemble : Le cheminement du Nouveau-Brunswick vers la sécurité des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQQIA+ autochtones](#). En collaboration avec des partenaires communautaires, les ministères ont poursuivi le travail entamé au cours de l'exercice financier 2023-2024 en renforçant les efforts de prévention, en simplifiant et en finançant des campagnes de sensibilisation, et en améliorant les programmes destinés aux enfants exposés à la violence fondée sur le genre et les programmes d'éducation sur les relations saines; ils ont également commencé à élaborer des programmes fondés sur des données probantes destinés aux personnes qui commettent des actes de violence.

Les mesures visant à stabiliser le secteur de la violence fondée sur le genre comprennent un investissement financier accru dans les maisons de transition, les logements de deuxième étape, la sensibilisation à la violence conjugale et les services communautaires aux personnes victimes de violence sexuelle; un soutien accessible lié aux traumatismes pour le personnel de première ligne afin de réduire les taux d'épuisement professionnel élevés dans le secteur; des réponses aux défis liés au processus d'ordonnance d'intervention d'urgence; et une formation spécialisée au personnel de la justice, des services sociaux et de la santé. Lors de l'exercice financier 2024-2025, nous avons poursuivi les travaux entamés l'année précédente et la collaboration avec des partenaires pour élaborer des formations visant à aider les prestataires de services de première ligne à s'y retrouver dans le système judiciaire; améliorer les aides à l'accès au logement pour diverses populations; fournir un soutien et une formation aux personnes travaillant avec des personnes sans statut, réfugiées et immigrantes victimes de violence fondée sur le genre; élaborer et soutenir des programmes de prévention de la traite des personnes; et améliorer les interventions communautaires existantes en matière de santé dans un contexte de violence sexuelle.

**Données de référence :** Conformément à l'accord bilatéral conclu avec le gouvernement fédéral, le gouvernement du Nouveau-Brunswick est tenu de surveiller les mesures financées dans le cadre du plan d'action national et d'en rendre compte. Au total, 19 mesures ont été mises en œuvre au cours de la deuxième année. Les données de référence pour chaque mesure individuelle sont disponibles dans notre [rapport annuel](#) présenté au gouvernement fédéral.

**Cibles :** Comme il est indiqué ci-dessus, les cibles pour chaque mesure sont précisées dans les rapports soumis au gouvernement fédéral conformément à notre accord bilatéral.

**Résultats réels :** Les résultats seront publiés à l'échelle nationale et relèvent du gouvernement fédéral.

## Résultat n° 2 Énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre

Publication du 4<sup>e</sup> Énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre parallèlement au budget provincial, en partenariat avec Finances et Conseil du Trésor. Le résultat attendu de l'Énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre est d'accroître la transparence et la responsabilité et de rendre compte publiquement de l'effet des postes budgétaires provinciaux sur le genre et sur d'autres aspects de la diversité.

### Pourquoi est-ce important?

L'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+) permet au gouvernement d'évaluer l'effet des politiques, programmes, services et initiatives sur divers groupes de personnes de tous les genres. L'Énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre applique l'ACS+ au budget pour promouvoir la responsabilité et la transparence dans la planification fiscale tout en augmentant la participation au processus budgétaire en tenant compte de tous les genres et des groupes méritant l'équité dans la préparation du budget. L'Énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre fournit de l'information sur les effets de mesures particulières dans le budget en fonction de l'ACS+.

### Rendement global

En 2022, le Nouveau-Brunswick a été la première administration provinciale à publier les effets du budget sur le genre et la diversité dans un document public de cette ampleur. Dans l'Énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre de 2025, Égalité des femmes a recueilli de l'information et a rédigé des rapports sur 74 postes budgétaires, une hausse par rapport aux 49 postes budgétaires en 2024 et aux 17 postes budgétaires en 2022. Des 74 rapports réalisés, 43 % indiquent qu'aucune ACS+ n'a été entreprise pendant le processus d'élaboration, contre 53 % en 2024 et 68 % en 2023. Cela montre une amélioration de 25 % en ce qui a trait à l'application de l'ACS+ par les ministères.

### Mesures ou projets entrepris pour atteindre ce résultat

- Des présentations ont été livrées aux cadres supérieurs pour décrire le processus d'élaboration de l'Énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre, y compris les objectifs, les calendriers et les résultats.
- Nous avons collaboré avec Finances et Conseil du Trésor pour veiller à ce que les informations budgétaires relatives à l'ACS+ soient accessibles et à ce que les responsables des finances des ministères disposent d'informations cohérentes et précises pour promouvoir l'utilisation de l'ACS+ dans le cadre de l'élaboration du budget annuel des ministères.
- Nous avons collaboré avec les championnes et champions de l'ACS+ au sein des ministères pour faciliter l'application efficace de l'analyse et nous avons facilité les communications entre Égalité des femmes et les responsables des ministères afin de cocréer de solides rapports des effets pour l'Énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre.

## Résultat n° 3 Mobilisation du public

La mobilisation du public consiste à écouter le public, les partenaires et les communautés, à apprendre d'eux et à collaborer avec eux afin d'élaborer des programmes, des politiques et des services. Cet exercice va au-delà de la consultation : une mobilisation efficace permet de s'assurer que la voix et les expériences vécues des femmes, des filles et des personnes de diverses identités de genre guident la prise de décisions du gouvernement.

### Pourquoi est-ce important?

Pour Égalité des femmes, la mobilisation du public est essentielle pour faire progresser l'égalité des genres au Nouveau-Brunswick. Elle contribue à instaurer la confiance, favorise la responsabilisation et garantit que nos initiatives répondent aux besoins réels des diverses communautés. En mobilisant directement les jeunes, les communautés autochtones, les nouveaux arrivants, le secteur privé et le grand public, nous resserrons nos partenariats et créons des possibilités plus inclusives de participation à la vie sociale et économique de la province.

### Rendement global

En 2024-2025, Égalité des femmes a obtenu de solides résultats en matière de mobilisation en élargissant son rayon d'action, en diversifiant les publics visés et en renforçant l'impact de ses initiatives. Nos efforts de sensibilisation ont touché plus de 100 000 Néo-Brunswickaises et Néo-Brunswickois sur les réseaux sociaux, tandis que nos publications de recherche ont fourni des renseignements accessibles et fondés sur des données probantes au sujet de questions complexes liées à l'égalité. Dans l'ensemble, Égalité des femmes a renforcé son rôle de médiation, d'éducation et de promotion des droits en veillant à ce que les considérations d'équité soient non seulement entendues, mais aussi mises en œuvre dans les espaces gouvernementaux et communautaires.

### Mesures ou projets entrepris pour atteindre ce résultat

#### *Renforcement des connaissances et des capacités*

- Formation à l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+) offerte à plus de 940 fonctionnaires du gouvernement du Nouveau-Brunswick.
- Formation sur la diversité et l'inclusion des genres portant sur des questions touchant les communautés 2ELGBTQIA+ offerte à 454 fonctionnaires du gouvernement du Nouveau-Brunswick et partenaires communautaires.
- Poursuite du module de formation en ligne sur l'équité salariale au secteur privé, auquel 32 entreprises ont participé cette année. À ce jour, 864 modules ont été suivis, accompagnés de 34 plans de mise en œuvre.
- Publication de deux rapports publics sur l'égalité concernant la santé mentale et la traite des personnes dans une perspective de recherche sur l'égalité des genres. Ces rapports informent la population du Nouveau-Brunswick sur des questions ayant une incidence sur les femmes et les personnes de diverses identités de genre dans la province et fournissent aux parties prenantes des données désagrégées accessibles.

#### *Mobiliser les jeunes grâce à l'exploration de carrières*

- Nous avons atteint avec 337 filles et jeunes de diverses identités de genre de l'école secondaire à Moncton, à Dieppe, à Saint John, à St. Stephen, à Saint Andrews et à Woodstock

grâce à cinq événements d'exploration de carrières dans les métiers et les technologies axés sur le mentorat et la lutte contre les stéréotypes de genre dans les secteurs non traditionnels.

- Nous avons mobilisé 207 élèves autochtones de l'école secondaire des Premières Nations de Pilick (Kingsclear), de Sitansisk (St. Mary's) et de Welamukotuk (Oromocto) ainsi que des élèves autochtones de la région de Moncton, grâce à deux événements d'exploration de carrières destinés aux jeunes Autochtones, mettant de l'avant les carrières en demande.

#### *Célébrer les championnes et champions et les modèles exemplaires*

- Sept personnes lauréates ont reçu le Prix de la ministre pour l'excellence dans la promotion de l'égalité des genres (prix VIVE) lors de notre célébration de la Journée internationale des femmes, qui a attiré 100 participantes et participants.

#### *Étendre notre rayon d'action grâce à la communication*

- Sensibilisation accrue du public grâce à des campagnes sur les réseaux sociaux :
  - La page Facebook en anglais a atteint 78 995 comptes (soit une augmentation de 299 % par rapport à l'année précédente) et gagné 276 abonnés (+8,7 %).
  - La page Facebook en français a atteint 34 951 comptes (soit une augmentation de 310,8 %) et gagné 163 abonnés (+147 %).
  - La page Instagram bilingue a atteint 24 659 comptes et gagné 52 nouveaux abonnés.

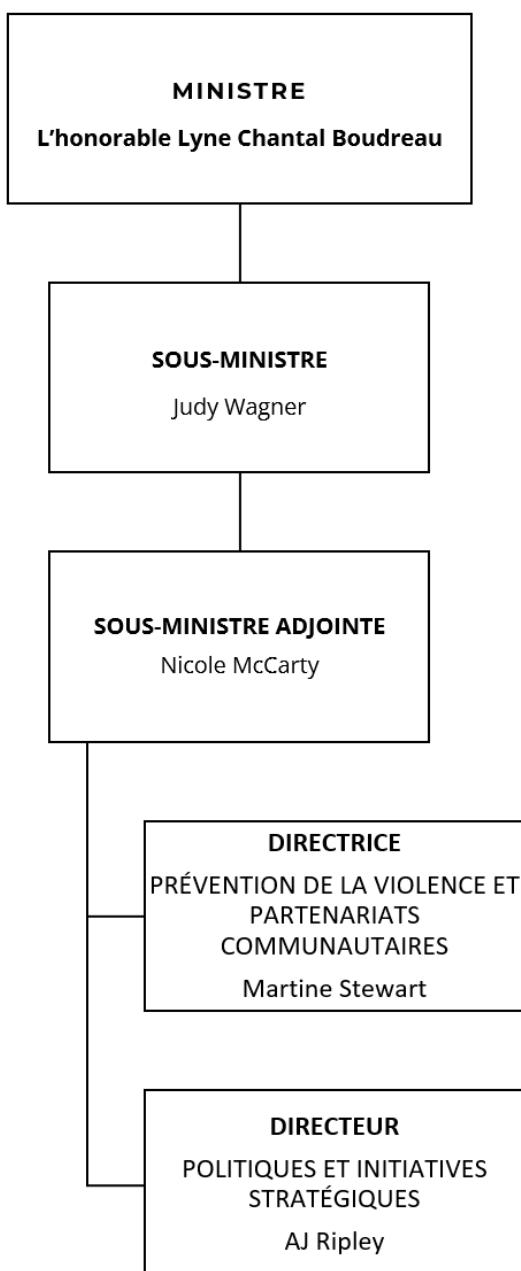
#### *Soutien aux femmes nouvellement arrivées*

- Organisation du premier événement d'exploration de carrières pour les femmes nouvellement arrivées à Moncton, qui a réuni 67 participantes et obtenu un taux de satisfaction de 100 %. Les participantes ont pu écouter des panélistes nouvellement arrivées, participer à des séances de questions-réponses interactives et découvrir des kiosques proposant des ressources sur les carrières.

## **APERÇU DES ACTIVITÉS MINISTÉRIELLES**

Égalité des femmes est chargé de promouvoir l'égalité des genres et de réduire la discrimination systémique; de fournir des conseils et un soutien en matière de promotion de l'égalité à la ministre responsable de l'Égalité des femmes ainsi qu'aux ministères; et de coordonner la mise en œuvre des mesures et initiatives du gouvernement dans les domaines de la sécurité personnelle, économique et sociale des femmes.

### **Organigramme général (en date du 31 mars 2024)**



## **APERÇU ET FAITS SAILLANTS DE LA DIVISION**

### **UNITÉ DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DES PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES**

#### **Aperçu**

L'Unité de prévention de la violence et des partenariats communautaires est constituée de huit personnes, dont une directrice et sept personnes conseillères en matière de programmes et de politiques. L'Unité se concentre sur la prévention de la violence sexuelle et sur les services d'intervention, sur l'offre de mesures de soutien et de services aux personnes survivantes de violence fondée sur le genre, sur la violence faite aux femmes, aux filles et aux personnes 2ELGBTQIA+ autochtones, sur l'établissement de partenariats communautaires, sur la sensibilisation du public et sur la diffusion de connaissances. Pour ce faire, l'Unité commande, finance et surveille des programmes mis en œuvre par des organismes communautaires; elle mène des consultations, élabore et met en œuvre des programmes, des politiques et des lois; elle crée des liens entre les services gouvernementaux et la communauté et soutient leurs initiatives; elle conçoit et livre des formations au gouvernement et à la communauté; elle représente Égalité des femmes au sein de comités interministériels et le gouvernement dans le cadre des travaux de comités fédéraux-provinciaux-territoriaux; elle cerne et analyse les questions émergentes; et elle fournit des conseils au gouvernement.

### **UNITÉ DES POLITIQUES ET DES INITIATIVES STRATÉGIQUES**

#### **Aperçu**

L'Unité des politiques et des initiatives stratégiques, qui compte sept membres du personnel, dont un directeur et six personnes conseillères en matière de programmes et de politiques, se concentre sur la surveillance de la législation et des pratiques en matière d'équité salariale, sur la promotion des femmes dans des postes de direction et des carrières non traditionnelles, sur l'intégration de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+) et de la budgétisation fondée sur le genre dans la prise de décisions et l'élaboration des politiques, sur la création de rapports ventilés par genre sur les problèmes auxquels font face les Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois, et sur l'utilisation des médias sociaux et des rapports publics pour sensibiliser le public aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes. L'Unité fait progresser la sécurité économique des femmes et des personnes de diverses identités de genre et s'efforce d'améliorer la prise en compte de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques et programmes gouvernementaux. Pour ce faire, l'Unité met en œuvre des initiatives visant à réduire l'écart salarial entre les genres, à fournir des conseils sur l'égalité des genres dans les soins de santé, à accompagner les étudiantes dans des carrières dominées par les hommes, à promouvoir l'ACS+, à sensibiliser la population aux pratiques exemplaires et à fournir des outils pour faire progresser les femmes dans des rôles de direction.

## RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

Cet aperçu financier a été préparé sur la base des meilleures informations disponibles au moment de sa publication et peut donc ne pas correspondre exactement aux chiffres qui seront publiés ultérieurement dans les comptes publics du GNB.

**TABLEAU 1 : DÉPENSE ORDINAIRE  
RAPPORT DE SITUATION PAR ÉLÉMENT DE PROGRAMME**

**Exercice financier prenant fin le 31 mars 2025 (000 \$)**

PROGRAMME ORDINAIRE	BUDGET FINAL	DÉPENSES RÉELLES	ÉCART (INFÉRIEUR) SUPÉRIEUR
Égalité des femmes	10 408 \$	11 313,50 \$	905,50 \$

## RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE DOTATION

Conformément à l'article 4 de la *Loi sur la Fonction publique*, le secrétaire du Conseil du Trésor délègue à chaque administrateur général les activités de dotation de son (ses) service(s) respectif(s). Vous trouverez ci-dessous un résumé des activités de dotation d'Égalité des femmes pour l'année 2024-2025.

NOMBRE D'EMPLOYÉS PERMANENTS ET TEMPORAIRES AU 31 DÉCEMBRE DE CHAQUE ANNÉE		
TYPE D'EMPLOYÉ	2024	2023
Permanents	14	19
Temporaires	4	7
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>26</b>

Le Ministère a publié deux concours, soit deux concours externes et aucun concours interne.

Conformément aux articles 15 et 16 de la *Loi sur la Fonction publique*, le Ministère a procédé aux nominations ci-dessous en utilisant d'autres moyens que le processus de concours pour établir le mérite :

<b>TYPE DE NOMINATION</b>	<b>DESCRIPTION DE LA NOMINATION</b>	<b>DISPOSITION DE LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE</b>	<b>NOMBRE</b>
Emplois professionnels, scientifiques ou techniques spécialisés	<p>Une nomination peut être effectuée sans concours lorsqu'un poste exige :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un niveau élevé d'expertise et de formation</li> <li>• un niveau élevé de compétences techniques</li> <li>• des spécialistes reconnus dans leur domaine</li> </ul>	15(1)	0
Programme d'égalité d'accès à l'emploi	Le programme offre aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles des possibilités égales d'accès à l'emploi, à la formation et à l'avancement professionnel.	16(1)a)	0
Programme de gestion du talent ministériel	Les employés permanents faisant partie des réserves de talents gouvernementales et ministérielles qui répondent aux quatre critères d'évaluation du talent, notamment le rendement, l'état de préparation, la volonté et le degré d'urgence.	16(1)b)	2
Mutation latérale	Le processus de mutation du gouvernement du Nouveau-Brunswick facilite la mutation des employés des parties 1, 2 (districts scolaires) et 3 (régies régionales de la santé) des services publics.	16(1) ou 16(1)c)	1
Nomination d'employés occasionnels ou temporaires à un poste permanent	Une personne qui est embauchée à titre occasionnel ou temporaire en vertu de l'article 17 peut être nommée sans concours à un poste permanent ayant été bien classifié au sein de la fonction publique.	16(1)d)(i)	1
Nomination d'étudiants et	Les étudiants pour les emplois d'été, les étudiants universitaires ou collégiaux de programmes COOP ou	16(1)d)(ii)	0

<b>TYPE DE NOMINATION</b>	<b>DESCRIPTION DE LA NOMINATION</b>	<b>DISPOSITION DE LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE</b>	<b>NOMBRE</b>
d'apprentis à un poste permanent	les apprentis peuvent être nommés à un poste au sein de la fonction publique sans concours.		

En vertu de l'article 33 de la *Loi sur la Fonction publique*, aucune plainte pour favoritisme n'a été déposée auprès de l'administratrice générale d'Égalité des femmes et aucune plainte n'a été soumise à l'ombud.

## **RÉSUMÉ DES PROJETS DE LOI ET DES ACTIVITÉS LÉGISLATIVES**

Égalité des femmes n'a pas réalisé d'activités législatives au cours de cet exercice.

# RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS LIÉES AUX LANGUES OFFICIELLES

## Introduction

En 2024-2025, Égalité des femmes a continué à satisfaire à ses obligations en vertu de la *Loi sur les langues officielles* et était déterminée à offrir et à fournir activement des services de qualité dans les deux langues officielles. Vous trouverez ci-dessous les activités connexes qui ont été menées de façon continue au cours de l'année.

## Objectif stratégique 1

Garantir des services bilingues égaux et de grande qualité pour toutes les Néo-Brunswickoises et tous les Néo-Brunswickois.

- Les communications et les services d'Égalité des femmes sont fournis dans les deux langues officielles ou, le cas échéant, dans la langue préférée du ou de la destinataire ou de l'utilisateur ou de l'utilisatrice.
- Des consultations et des discussions permanentes entre les consultantes et consultants en ressources humaines et les gestionnaires pour s'assurer que le Ministère répond au mieux aux exigences du profil linguistique. Les profils linguistiques sont tous complétés et révisés en fonction des besoins.

## Objectif stratégique 2

Le personnel du gouvernement provincial peut travailler et faire carrière dans la langue officielle de son choix :

- Toutes les personnes qui travaillent au sein d'Égalité des femmes ont la possibilité de travailler dans la langue officielle de leur choix et sont activement encouragées à le faire.
- Tous les membres du personnel reçoivent leur évaluation de rendement dans la langue de leur choix. Les gestionnaires passent également en revue les politiques sur la langue de travail et la langue de service avec les membres de leur personnel pour s'assurer qu'ils comprennent leur droit de travailler dans la langue de leur choix ainsi que leur obligation d'offrir activement des services dans les deux langues officielles.

## Objectif stratégique 3

Les Néo-Brunswickoises et les Néo-Brunswickois comprennent les avantages socioéconomiques du bilinguisme grâce à une communication améliorée et efficace et à un meilleur soutien.

- La politique et les lignes directrices sur la langue de travail sont à la disposition de tous les membres du personnel et comprennent des informations détaillées sur les langues officielles.
- La politique et les lignes directrices sur la langue de service sont à la disposition de tous les membres du personnel. Cela comprend des exemples d'offre active de services dans les deux langues officielles sur les mots de bienvenue des messages électroniques, la configuration de la messagerie électronique, la correspondance, les services électroniques, le service en personne, etc.

## **Objectif stratégique 4**

Des mesures positives sont mises en œuvre pour promouvoir le développement des deux communautés linguistiques officielles.

- Le service bilingue est au cœur du travail d'Égalité des femmes. Nous nous efforçons de fournir des services et un soutien dans les deux langues officielles et de veiller à ce que tous les membres du personnel connaissent leur responsabilité d'offrir activement des services dans les deux langues.
- Nous avons fourni une formation en langue seconde aux personnes qui satisfaisaient aux exigences de la politique sur la formation en langue seconde. Une personne a suivi une formation en langue seconde en 2024-2025.

## **Conclusion**

Le soutien et la promotion des langues officielles au sein du gouvernement du Nouveau-Brunswick et auprès de toute la population de la province restent une priorité. Nous comprenons l'importance et la valeur de fournir des services et de travailler dans les deux langues officielles, et nous nous efforçons de continuer à nous améliorer chaque année.

## **RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DU BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL**

Égalité des femmes n'a reçu aucune recommandation de la part du Bureau du vérificateur général pour l'année en cours et l'année précédente.

## **RAPPORT SUR LA LOI SUR LES DIVULGATIONS FAITES DANS L'INTÉRÊT PUBLIC**

Conformément à l'article 18(1) de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*, le chef administratif doit établir annuellement un rapport sur les divulgations d'actes répréhensibles qui ont été faites à un supérieur hiérarchique ou au fonctionnaire désigné de la subdivision des services publics dont il est responsable.

Égalité des femmes n'a reçu aucune divulgation d'actes répréhensibles au cours de l'exercice financier 2024-2025.