

# EMPLOYÉS - Secteur des résidences communautaires

## Foire aux questions



- 1. Qu'est-ce que l'équité salariale?**  
 L'équité salariale est définie par le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale. L'équité salariale s'intéresse spécifiquement à la sous-évaluation des emplois traditionnels des femmes. Pour ce faire, il compare le travail qui est traditionnellement effectué par des femmes au travail traditionnellement effectué par des hommes. Si les emplois sont de valeur égale, les emplois féminins doivent être rémunérés au même taux que les emplois masculins.
- 2. Qu'est-ce que le programme d'équité salariale?**  
 En juin 2009, le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est engagé à mettre en œuvre un programme d'équité salariale ciblant les fournisseurs de soins directs qui travaillent dans le secteur des résidences communautaires.
- 3. Qui finance le programme d'équité salariale?**  
 Dans le budget provincial 2012-2013, le gouvernement s'est engagé à accorder des fonds pour l'équité salariale au sein des groupes à prédominance féminines dans le secteur public ainsi que le personnel de garde d'enfants, le personnel des services de soutien à domicile, les employées dans le secteur des maisons de transition et les employées dans les résidences communautaires.
- 4. Quand le programme de l'équité salariale pour le secteur des résidences communautaires est-il entré en vigueur?**  
 Le programme d'équité salariale est entré en vigueur le 1er avril 2013. Donc, le financement en vertu du programme sera rétroactif à cette date.
- 5. Quel(le) employé(e) est admissible à un ajustement au titre de l'équité salariale?**  
 Les positions de fournisseurs de soins directs et superviseurs/fournisseurs de soins directs ont été évaluées et analysées. Par conséquent, les taux horaires équitables suivants ont été déterminés.

Type de résidence	Catégories d'emplois évaluées	Taux horaire équitable
Établissement résidentiel pour adultes	Fournisseur de soins directs	14,80 \$
	Superviseur(e)/fournisseur(e) de soins directs	16,06 \$
Centre résidentiel pour enfants	Fournisseur de soins directs	14,92 \$
	Superviseur(e)/fournisseur(e) de soins directs	16,18 \$

**REMARQUE :** La rémunération des employé(e)s doit correspondre ou être supérieure au salaire minimum prévu par les normes d'emplois, qui est présentement de 10 \$ l'heure.

- 6. Comment puis-je savoir si je suis admissible au sein du programme d'équité salariale?**  
 L'iniquité salariale est déterminée en comparant le taux horaire équitable à votre taux salarial. Si votre taux est moins que le taux horaire juste, une iniquité existe. Si votre taux est plus que le taux horaire juste, vous n'êtes pas admissible en vertu du programme d'équité salariale.

Par exemple, comme fournisseur de soins direct dans une résidence pour adultes, votre taux salarial au 1er avril 2013 (date effective du programme) était 12,00 \$. Votre iniquité salariale est, donc, 2,80 \$. (Voir exemple dans la question 7)

- 7. Quelle incidence ces ajustements au titre d'équité salariale auront-ils sur mes augmentations de salaire?**  
 Aucune. Les ajustements au titre d'équité salariale visent à corriger l'iniquité qui a été constatée en réponse d'une analyse d'équité salariale.

Le programme d'équité salariale s'ajoute aux échelles, aux structures et aux stratégies salariales actuelles (par exemple, les augmentations salariales périodiques accordées au titre du coût de la vie, de l'expérience ou des compétences acquises, etc.).

## Exemple:

### Suivi des ajustements au titre d'équité salariale et des augmentations non liés à l'équité salariale (Par ex. augmentations des salaires)

Catégorie	A	B	C	D	E	F	G	H
Fournisseur de soins directs	Taux horaire au 1er avril 2013	Taux horaire équitable*	Montant d'iniquité salariale dû à l'employé (colonnes B - A)	Ajustement au titre d'équité salariale pour 2013-2014	Salaires rajustés au titre d'équité salariale (colonnes A + D)	Le montant d'équité salariale qui reste à être rajusté	Augmentations des salaires prévues par la résidence (par ex. une augmentation de salaire de 0,60 \$ est additionnée au montant dans colonne E)	Taux salarial incluant l'ajustement au titre d'équité salariale
Robert	12,00 \$	14,80 \$	2,80 \$	0,70 \$ l'heure	12,70 \$	2,10 \$	13,30 \$	13,30 \$
Jeanne	14,15 \$	14,80 \$	0,65 \$	0,65 \$ l'heure	14,80 \$	0	15,45 \$	15,45 \$

\*Taux horaire équitable pour les fournisseurs de soins directs dans les établissements résidentiels pour adultes.

Dans cet exemple, le montant d'iniquité qui reste à être rajusté pour Robert, peu importe l'augmentation de salaire de 0,60 \$, est 2,10 \$. Même si Jeanne, de son côté, a atteint l'équité salariale, elle a toujours droit à ses augmentations de salaires prévues.

#### 8. Qu'est-ce qu'un ajustement au titre de l'équité salariale?

Un ajustement au titre de l'équité salariale est une augmentation apportée, **au cours d'une période donnée**, au taux salarial d'un(e) employé(e) jusqu'à temps que l'équité salariale est réalisée.

#### 9. Est-ce que le taux rajusté au titre d'équité salariale indiqué dans la colonne E du tableau (voir question 7) sera reflété dans mon taux salarial?

The Department of Social Development is working on a process to incorporate pay equity payments within the funding already provided to community residences so that adjustments can be reflected in your rate of pay. Until then, disbursements of pay equity adjustments will be made through retroactive payments.

#### 10. Combien de temps faudra-t-il avant que les employés admissible atteindre l'équité salariale?

Le programme d'équité salariale du secteur des résidences communautaires sera mis en œuvre sur une période de quatre (4) ans à partir de sa date d'entrée en vigueur du 1er avril 2013.

#### 11. Les ajustements au titre d'équité salariale sont-ils assujettis à l'impôt?

Oui. Ces redressements de rémunération sont considérés comme un revenu qui fait partie du salaire d'un(e) employé(e). Par conséquent, toutes les retenues habituelles seront prélevées.

#### 12. Étant donné que les ajustements au titre d'équité salariale sont rétroactifs au 1er avril 2013, suis-je admissible si j'ai travaillé pour une résidence n'importe quel moment entre le 1er avril 2013 et le 31 mars 2014 même si j'ai ensuite quitté cet emploi?

Oui. Vous avez droit à l'ajustement au titre d'équité salariale rétroactif pour les heures travaillées pendant cette période. Vous avez deux (2) ans de la date du paiement de contacter votre ancien employeur et de lui demander le montant dû.

## Pour de plus amples renseignements

Visitez le site de la Direction de l'égalité des femmes au : <http://www.gnb.ca/femmes>

Ou communiquez avec nous par la ligne sans frais : 1-877-253-0266

Courriel : [web-edf@gnb.ca](mailto:web-edf@gnb.ca)