

Personnel des services de soutien Résidences communautaires

Éliminer l'écart salarial

Aperçu de la présentation

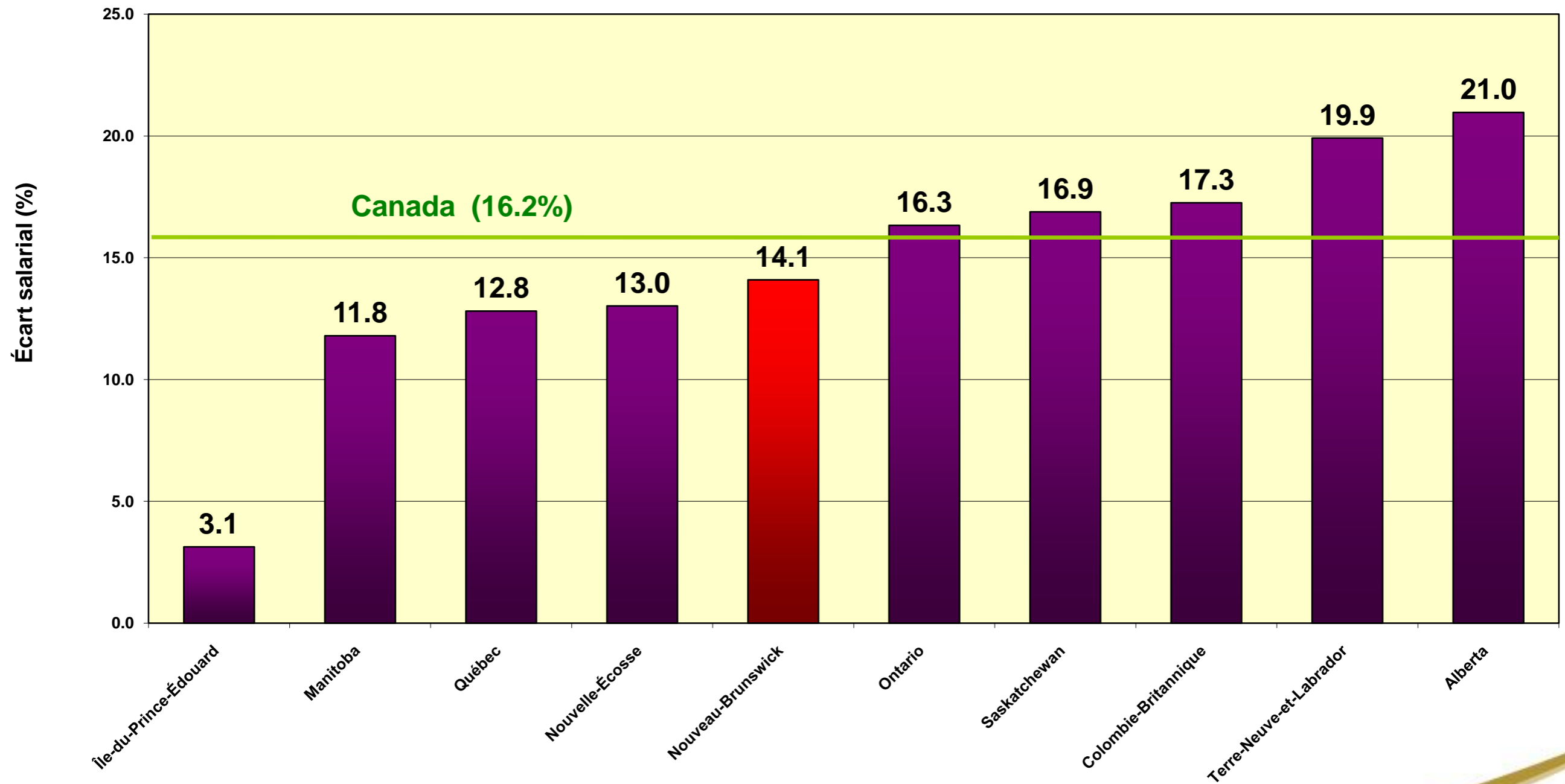
1. Qu'est-ce que l'écart salarial?
2. Cause et facteurs qui contribuent à l'écart salarial
3. Aperçu du Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial

1. Qu'est-ce que l'écart salarial?

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

Bien qu'aucun pays, aucune province ou aucun territoire n'ait encore éliminé l'écart salarial, des solutions réalisables sont en cours d'essai et de documentation.

Écart salarial selon la rémunération horaire par province (2008)



Source : Statistique Canada CANSIM - Tableau 282-0072.

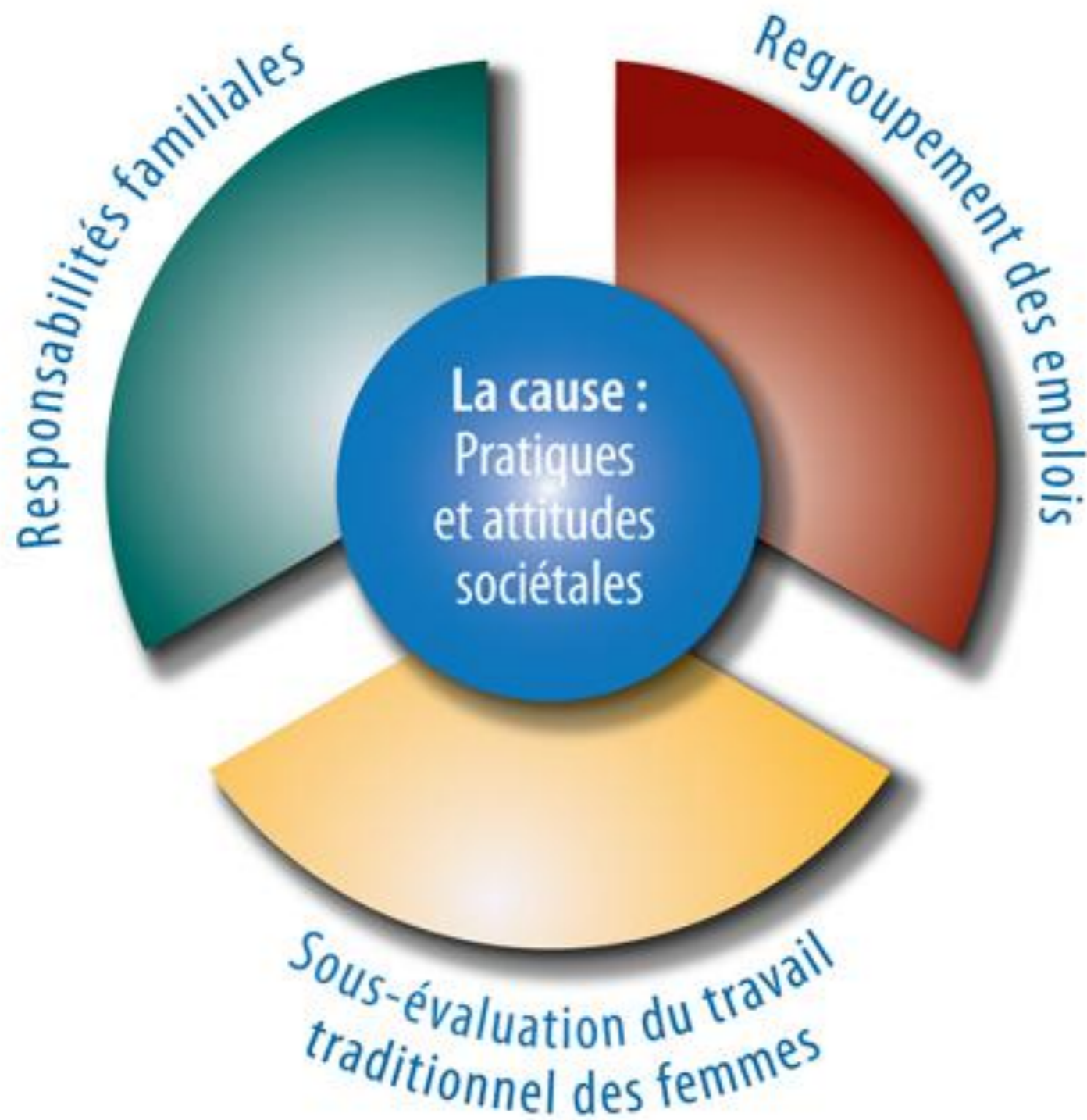
Écart salarial par rapport à l'équité salariale

Écart salarial et **équité salariale** sont des termes souvent utilisés de façon interchangeable, mais ils n'ont pas la même signification. Ils sont tous les deux liés au même problème, c'est-à-dire à l'écart entre les revenus des hommes et des femmes.

Par **équité salariale**, on entend un salaire égal pour un travail de valeur égale. L'équité salariale fait partie de la solution au problème d'écart salarial.

2. La cause de l'écart salarial et les facteurs qui y contribuent

- ◆ L'écart salarial **est attribuable** aux attitudes sociétales et croyances dépassées au sujet de la place et de l'importance des femmes sur le marché du travail.
- ◆ Les **facteurs qui contribuent** à l'écart salarial sont :
 1. Obligations familiales
 2. Regroupement des emplois
 3. Sous-évaluation du travail traditionnel des femmes



Source : Rapport de la Table ronde sur l'écart salarial au
Nouveau-Brunswick, 2003

Facteur 1 : Obligations familiales

- On s'attend à ce que les femmes prennent soin de la famille, peu importe si elles travaillent ou non à l'extérieur du foyer.
- Cette situation peut entraîner des conflits d'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Par exemple, en raison des besoins de la famille, les femmes peuvent:

- opter pour un emploi qui ne fait pas concurrence au temps passé en famille;
- travailler moins d'heures que les hommes;
- avoir plus de difficulté à faire des heures supplémentaires, à voyager ou à accepter une relocalisation qui leur permettrait de faire avancer leur carrière.

Facteur 2 : Regroupement des emplois

- Plus d'un tiers des femmes qui travaillent au Nouveau-Brunswick sont regroupées dans **dix emplois différents**.
- Un grand nombre de ces emplois font appel aux compétences traditionnelles des femmes et offrent très peu de possibilités d'avancement.

Facteur 3 : Sous-évaluation du travail traditionnel des femmes

- Dans certains cas, les femmes sont moins rémunérées que les hommes pour un travail de **valeur égale**.
- L'équité salariale aborde cette question en ayant recours à des systèmes de rémunération et de classification des emplois non sexistes.

3. Aperçu du Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial

- Publié en juin 2005, le **Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial** réagit aux pénuries imminentes de main-d'œuvre et de compétences du Nouveau-Brunswick par un meilleur emploi d'une ressource grandement sous-utilisée : les femmes.
- En juin 2009, la province du Nouveau-Brunswick s'est engagée à adopter un programme d'équité salariale ciblant le personnel des services de soutien qui travaille dans des résidences communautaires.

Personnel des services de soutien Résidences Communautaires

**Aperçu du programme d'évaluation d'emploi
et d'équité salariale**

Aperçu de la présentation

- Objectif
- Processus d'évaluation d'emploi et d'équité salariale
- Prochaines étapes

Objectif

Déterminer si le personnel des services de soutien qui travaille dans les résidences communautaires sont sous-évalués, et de déterminer si aucune iniquité salariale existe.

Définitions

C'est quoi une évaluation d'emplois?

Une évaluation d'emplois est un processus qui détermine la valeur d'un emploi en vue de déterminer le niveau approprié de rémunération.

C'est quoi une description d'emploi?

Une description d'emploi est un résumé des principales tâches et responsabilités d'un poste. Il inclut également la formation et expérience requises pour faire le travail.

Évaluation d'emplois et processus d'équité salariale

1. Formation interne et externe
2. Communication
3. Processus d'évaluation d'emplois
4. Analyse en matière d'équité salariale
5. Recommandations au gouvernement

1. Formation interne et externe

- Bureau du Conseil exécutif, la Direction des questions féminines
- Ministère du Développement social
- L'Association des agences résidentielles pour adultes du N.-B.
- L'Association des services résidentiels pour jeunes du N.-B.

2. Communication

- Site web
- Fiche d'information
- Bulletins
- Séances d'information

3. Processus d'évaluation d'emplois

Déterminer la méthodologie d'évaluation

La méthode d'évaluation est un outil qui nous permet de déterminer la valeur d'un emploi en vue de déterminer le niveau approprié de rémunération. La valeur d'un emploi est déterminé selon quatre facteurs:

- qualifications requises,
- responsabilités,
- efforts requis, et
- conditions de travail.

3. Processus d'évaluation d'emplois

Questionnaires d'analyse d'emplois

Un questionnaire d'analyse d'emplois est essentiel pour fournir tous les renseignements requis afin d'analyser la nature du travail en fonction des différents facteurs et sous-facteurs utilisés dans la méthode d'évaluation d'emplois.

3. Processus d'évaluation d'emplois

Descriptions d'emplois

Une description d'emploi est un résumé des principales tâches et responsabilités d'un poste. Il inclut également la formation et expérience requises pour faire le travail.

3. Processus d'évaluation d'emplois

Évaluation d'emplois

Une évaluation d'emplois est un processus qui détermine la valeur d'un emploi en vue de déterminer le niveau approprié de rémunération.

4. Analyse en matière d'équité salariale

Par équité salariale, on entend un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les résultats obtenus lors de l'évaluation des catégories d'emplois déterminera si aucune iniquité salariale existe.

5. Recommandations au gouvernement

- Rapport final
- Basées sur le résultat d'évaluation
- Recommandations du programme équité salarial au gouvernement (si nécessaire)

Établissement des comités

Comité directeur conjoint

Représentation égale

- Trois représentants du gouvernement (DS, BCE et BRH)
- Directeurs(trices) général(e)s
- Personnel des services de soutien

Établissement des comités (suite)

Le Comité directeur conjoint va :

- Établir les rôles et responsabilités
- Établir les échéanciers
- Revoir le processus d'évaluation d'emplois
- Approuver les descriptions d'emplois
- Approuver l'évaluation d'emplois
- Approuver l'analyse en matière d'équité salariale
- Faire des recommandations au gouvernement

Établissement des comités (suite)

Comité conjoint d'évaluation d'emplois

Représentation égale

- Trois représentants du gouvernement (DS, BCE et BRH)
- Directeurs(trices) général(e)s
- Personnel des services de soutien

Établissement des comités (suite)

Le Comité conjoint d'évaluation d'emplois va:

- Relever du Comité directeur conjoint (CDC)
- Développer un questionnaire d'analyse d'emplois
- Ébaucher des descriptions d'emplois
- Évaluer et coter les emplois
- Analyser en matière d'équité salariale
- Développer les recommandations au CDC

Prochaines étapes

- **octobre/novembre 2009**

- Séances d'information
- Feuille de renseignements

- **janvier/février 2010**

- Établir un Comité directeur conjoint
- Établir un Comité conjoint d'évaluation d'emplois

Renseignements supplémentaires

Apprendre davantage en consultant:

- le site web de l'Initiatives sur la réduction de l'écart salarial à: www.gnb.ca/écartsalarial;
- la ligne sans frais: 1-877-253-0266, ou
- par courriel au: nbwagegap@gnb.ca.