

ÉTUDE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS DANS LA PERSPECTIVE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

LA SECTION LOCALE 2745 DU SCFP ET LE GOUVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK

QUESTIONS POSSIBLES

Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale est fondée sur le principe que le salaire doit tenir compte de la valeur de l'emploi, que ce soit un homme ou une femme qui travaille. Certains emplois qui, historiquement, ont été exécutés par des femmes peuvent avoir été sous-évalués et offrir un taux de traitement plus bas, simplement parce qu'ils ont été occupés par des femmes.

La *Loi de 2009 sur l'équité salariale* a été proclamée le 1er avril 2010. Elle s'applique aux Parties I (ministères), II (districts scolaires), III (régies régionales de la santé) et IV (sociétés de la Couronne) des services publics.

Pourquoi une étude d'évaluation des emplois dans la perspective de l'équité salariale était-elle nécessaire?

Parce que les emplois visés par la convention collective de la section locale 2745 du SCFP n'avaient jamais été évalués à des fins d'équité salariale, la *Loi* exigeait que les classifications d'emplois à prédominance féminine soient évaluées et comparées à des classifications d'emplois à prédominance masculine au moyen d'un système non discriminatoire d'évaluation des emplois.

À quelles fins le questionnaire d'analyse d'emplois (QAE) a-t-il été utilisé?

Le QAE est le document qui a servi à regrouper les renseignements concernant un emploi, tous les employés ayant eu l'occasion de soumettre un QAE individuel ou par groupe. Ces renseignements ont été utilisés par le Comité conjoint d'évaluation d'emplois (CCEE) pour évaluer les emplois.

Qu'entend-on par « évaluer (noter) les emplois »?

Les QAE individuels remplis par les employés et passés en revue par les superviseurs étaient à la base de la notation et ils ont été lus par le CCEE. Chaque emploi a été comparé et évalué (noté) selon les facteurs suivants :

| Facteur | Compétence | Effort | Responsabilité | Conditions de travail |
|---------------|---------------------|-------------------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| Sous-facteurs | Éducation | Exigences physiques et sensorielles | Contacts | Environnement |
| | Expérience | | Responsabilité | |
| | Complexité/jugement | | Responsabilités de surveillance | |

Quelles classifications d'emplois de référence masculins ont été utilisées dans la comparaison avec les classifications de la section locale 2745 du SCFP?

Vingt classifications d'emplois de référence masculins des services publics du Nouveau-Brunswick ont été comparées aux classifications de la section locale 2745 du SCFP.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Concierge 1 – Partie II | Camionneur ou camionneuse | Magasinier ou magasinière 1 | Charpentier ou charpentière | Contremaître de la signalisation routière |
| Réparateur ou réparatrice d'entretien – Partie II | Réparateur ou réparatrice d'entretien – Partie III | Ouvrier ou ouvrière à l'entretien des ponts | Chauffeur ou chauffeuse d'autobus | Inspecteur ou inspectrice des services techniques |
| Commis de magasin – Partie I | Messenger ou messagère des patients et des approvisionnements | Ouvrier jardinier ou ouvrière jardinière à l'entretien des terrains | Travailleur forestier ou travailleuse forestière | Technicien ou technicienne d'ingénierie clinique II |
| Agent ou agente de formation et d'accréditation en apprentissage industriel | Manoeuvre | Peintre | Surintendant ou surintendante de l'entretien des routes | Préposé ou préposée aux services de buanderie |

Quel a été le rôle du Comité directeur conjoint?

Le Comité directeur conjoint était composé de représentants du syndicat et de l'employeur; ensemble, les membres du Comité ont établi le mandat, se sont entendus sur la méthodologie à suivre, ont convenu des emplois de référence masculins à utiliser, ont établi un plan de communication et, finalement, se sont entendus sur les iniquités décelées entre les classifications de la section locale 2745 du SCFP et les classifications des emplois de référence masculin.

RÉSULTATS

Des iniquités ont été décelées et confirmées à la fois par l'employeur et le syndicat en septembre 2015; en vertu de de la *Loi*, l'employeur doit déterminer la part proportionnelle des rajustements salariaux à attribuer et comment les attribuer (délais). Tous les rajustements (le cas échéant) commencent au 1er avril 2012 et sont rétroactifs à cette date. Le tableau ci-dessous montre le calendrier de mise en oeuvre ayant trait aux diverses classifications de la section locale 2745 de la SCFP, ainsi que les rajustements de salaire qui seront effectués en

mars et en septembre de chaque année et l'augmentation totale du taux de rémunération horaire après que les rajustements auront été entièrement mis en oeuvre.

| CLASSIFICATION | Nombre d'années avant que les rajustements au titre de l'équité salariale ne soient entièrement mis en oeuvre (à compter du 1er avril 2012) | Rajustement au titre de l'équité salariale par période (c.-à-d. mars et septembre) | Augmentation totale du taux horaire due à l'étude sur l'équité salariale (ne comprend pas l'augmentation économique générale qui a été négociée) |
|--|---|--|--|
| Assistant ou assistante en éducation | 10 | 0,48 \$ | 9,53 \$ |
| Adjoint administratif d'école ou adjointe administrative d'école II | 10 | 0,39 \$ | 7,75 \$ |
| Préposé ou préposée aux élèves | 10 | 0,32 \$ | 6,46 \$ |
| Intervenant ou intervenante en milieu scolaire | 9 | 0,30 \$ | 5,43 \$ |
| Commis d'école IV | 8 | 0,29 \$ | 4,69 \$ |
| Adjoint administratif d'école ou adjointe administrative d'école III | 8 | 0,29 \$ | 4,56 \$ |
| Soutien administratif de district IV | 7 | 0,28 \$ | 3,93 \$ |
| Aide en réhabilitation | 8 | 0,23 \$ | 3,60 \$ |
| Adjoint administratif d'école ou adjointe administrative d'école I | 7 | 0,18 \$ | 2,49 \$ |
| Commis d'école (classification de retenue) | 5 | 0,20 \$ | 2,04 \$ |
| Soutien administratif de district III | 3 | 0,27 \$ | 1,60 \$ |
| Préposé ou préposée de bibliothèque scolaire I | 2 | 0,20 \$ | 0,80 \$ |
| Soutien administratif de district V | 1 | 0,28 \$ | 0,55 \$ |
| Soutien administratif de district II | 1 | 0,17 \$ | 0,34 \$ |
| Préposé ou préposée de bibliothèque scolaire II | 0 | 0 \$ | 0,00 \$ |

Il y a lieu de noter qu'aucun employé membre de la section locale 2745 du SCFP n'a souffert des résultats de l'étude : il n'y a eu aucune rétrogression ni aucun gel du salaire.

MERCI!

Nous remercions tous les employés qui ont soumis des QAE, le Comité directeur conjoint et le Comité d'évaluation conjoint pour leur engagement dans ce processus!

Nous remercions le gouvernement pour honorer son engagement de réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick.