

Personnel de garde d'enfants

Bulletin n° 5

Printemps 2013



Bienvenue au cinquième bulletin pour le personnel de garde d'enfants. La Direction de l'égalité des femmes et le ministère d'Éducation et Développement de la petite enfance sont fiers de pouvoir vous fournir les résultats du programme d'équité salariale pour le personnel de garde d'enfants.

Le processus d'évaluations d'emplois et l'analyse d'équité salariale

Le processus d'évaluations d'emplois et l'analyse d'équité salariale pour le secteur d'apprentissage et garde des jeunes enfants sont maintenant terminés. Pour examiner les résultats, veuillez consulter le site suivant :

<http://www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/PDF/Secteur%20de%20garde%20d%27enfants%20-%20Rapport%202012.pdf>

Programme d'équité salariale

Dans le budget 2012-2013, le gouvernement a affecté 6,4 millions à l'équité salariale pour un certain nombre de catégories à prédominance féminine dans des groupes du secteur public ainsi que des groupes du secteur privé comme le personnel de garde d'enfants, le personnel des services de soutien à domicile et les employées dans le secteur des maisons de transition.

Les catégories d'emplois qui ont été évaluées sous le programme d'équité salariale pour le secteur d'apprentissage et garde des jeunes enfants étaient les administrateurs/personnel d'encadrement, le personnel d'encadrement et le personnel de soutien. À la suite, les taux horaires justes se sont déterminés comme suit :

<i>Catégorie d'emploi</i>	<i>Taux horaire équitable</i>
Administratrice/personnel d'encadrement	14,17 \$
Personnel d'encadrement	13,15 \$
Travailleuse de soutien	12,52 \$

Pour déterminer si un(e) employé(e) est admissible en vertu du programme, le taux horaire équitable est comparé au taux horaire actuel de l'employé(e) au 1^{er} avril 2012. Le taux horaire de l'employé(e) doit comprendre toute augmentation salariale (par ex. SFAQ) pour lequel il ou elle est admissible. Si un(e) employé(e) gagne moins que le taux horaire équitable, une iniquité salariale existe et des redressements de rémunération au titre de l'équité salariale seront nécessaires afin de la corriger.

Programme d'équité salariale (suite)

Donc, par exemple, comme personnel d'encadrement, votre taux horaire actuel était 12,75 \$ au 1^{er} avril 2012. Alors, l'ajustement nécessaire afin d'atteindre l'équité salariale est 0,40 \$ (13,15 \$ - 12,75 \$ = 0,40 \$) indépendamment de toute augmentation salariale reçue depuis cette date (le 1^{er} avril 2012) ou que vous allez recevoir dans l'avenir.

Veillez noter que le programme d'équité salariale est distinct aux structures et aux stratégies salariales actuelles et ne devrait pas affecter les augmentations salariales régulières.

La mise en œuvre d'équité salariale

Les redressements de rémunération au titre de l'équité salariale sont des augmentations apportées au taux horaire d'un(e) employé(e), au cours d'une période donnée jusqu'à ce qu'il (elle) atteigne l'équité salariale.

Les redressements de rémunération au titre de l'équité salariale se feront avant la fin juin pour la période rétroactive du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013. Les montants de redressements de rémunération au titre de l'équité salariale ont été déterminés sur la base du rapport trimestriel sur les heures de 2012-2013 soumises par les installations d'apprentissage et garde des jeunes enfants.

Le tableau suivant montre le redressement de rémunération que les employé(e)s admissibles vont recevoir pour les heures travaillées durant cette période :

<i>Catégorie d'emploi</i>	<i>Redressement de rémunération au titre de l'équité salariale</i>
Administratrice/personnel d'encadrement	0,08 \$ de l'heure
Personnel d'encadrement	0,08 \$ de l'heure
Travailleuse de soutien	0,50 \$ de l'heure

Les redressements de rémunération au titre de l'équité salariale sont considérés comme un revenu qui fait partie du salaire d'un(e) employé(e), par conséquent, toutes les retenues habituelles seront prélevées.

Pour de plus amples renseignements

Visitez le site Web de l'Initiative de réduction de l'écart salarial au : <http://www.gnb.ca/écart salarial>
 Ou communiquez avec nous par la ligne sans frais : 1-877-253-0266
 Courriel : nbwagegap@gnb.ca