

# Secteur des maisons de transition

## Bulletin n° 4

### Printemps 2013



Bienvenue au quatrième bulletin pour le secteur des maisons de transition. La Direction de l'égalité des femmes et le ministère du Développement social sont fiers de pouvoir vous fournir les résultats du programme d'équité salariale pour les employées des maisons de transition.

#### 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 des maisons de transition sont maintenant terminés. Pour examiner les résultats, veuillez consulter le site suivant : <http://www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/PDF/Secteur%20des%20maison%20de%20transition%20-%20Rapport%202012.pdf>

#### Le programme d'équité salariale

Dans le budget 2012-2013, le gouvernement s'est engagé 6,4 millions de dollars à l'équité salariale pour des groupes à prédominance féminine dans le secteur public ainsi que 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 se sont évaluées sous le programme d'équité salariale pour les employées des maisons de transition étaient les intervenantes d'urgence, les intervenantes auprès des enfants, les travailleuses d'approche et les travailleuses de soutien. À la suite, les taux horaires équitables se sont déterminés comme suit :

<i>Catégorie d'emploi</i>	<i>Taux horaire équitable</i>
Intervenante d'urgence	13,40 \$
Intervenante auprès des enfants	13,40 \$
Travailleuse d'approche	13,81 \$
Travailleuse de soutien	13,43 \$

Pour déterminer si une employée est admissible en vertu du programme, le taux horaire équitable est comparé au taux horaire actuel de l'employée au 1<sup>er</sup> avril 2012. Si une employée 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.

Donc, par exemple, comme intervenante d'urgence votre taux horaire actuel était 12,30 \$ au 1<sup>er</sup> avril 2012. Alors, l'ajustement nécessaire afin d'atteindre l'équité salariale est 1,10 \$ (13,40 \$ - 12,30 \$ = 1,10 \$) indépendamment de toute augmentation reçu depuis cette date (le 1<sup>er</sup> avril 2012) ou que vous allez recevoir dans l'avenir.

Veuillez 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

Des fonds d'équité salariale vont être distribués aux maisons de transition admissibles avant la fin juin et seront rétroactifs pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013. Pour chaque heure travaillée durant la période rétroactif, les employées admissibles recevront un redressement de rémunération au titre de l'équité salariale basé sur la différence entre le taux horaire équitable et leur taux horaire du 1<sup>er</sup> avril 2012.

Les redressements de rémunération au titre de l'équité salariale sont considérés comme un revenu qui fait partie du salaire d'une employée, 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/écartsalarial>  
Ou communiquez avec nous par la ligne sans frais : 1-877-253-0266 Courriel : [nbwagegap@gnb.ca](mailto:nbwagegap@gnb.ca)