



## Secteur des résidences communautaires

### Foire aux questions : EMPLOYEURS

- 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. 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 déterminer si un(e) employé(e) est admissible au sein du programme d'équité salariale?**  
L'iniquité salariale est déterminée en comparant le taux horaire équitable au taux salarial de l'employé(e). Si le taux est moins que le taux horaire juste, une iniquité existe. Si le taux est plus que le taux horaire juste, l'employé(e) n'est pas admissible en vertu du programme d'équité salariale.

Par exemple, si un de vos fournisseurs de soins direct dans une résidence pour adultes gagnait un taux salarial de 12,00 \$ au 1er avril 2013 (date effective du programme) son iniquité salariale est, donc, 2,80 \$. (Voir exemple dans la question 7)
- 7. Est-ce les ajustements au titre d'équité salariale sont considérés comme des augmentations de salaire?**  
Non. Les ajustements au titre d'équité salariale visent à corriger l'iniquité qui a été constatée en réponse d'une analyse d'équité salariale. Les ajustements au titre d'équité salariale sont un complément 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)	Redressement de rémunération 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 horaire, 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	<b>14,15 \$</b>	<b>14,80 \$</b>	<b>0,65 \$</b>	<b>0,65\$ l'heure</b>	<b>14,80 \$</b>	<b>0</b>	<b>15,45 \$</b>	<b>15,45 \$</b>

\*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 n'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. **Dois-je payé mes employé(e)s admissibles, le taux rajusté au titre d'équité salariale indiqué dans la colonne E du tableau (voir question 7)?**  
Non. Le ministère du Développement social travaille à un processus pour intégrer les paiements d'équité salariale avec le financement déjà versé aux résidences communautaires pour que les ajustements peuvent être refléter dans le taux salarial de vos employé(e)s. D'ici là, les versements des ajustements au titre d'équité salariale seront effectués par des paiements rétroactifs.
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. **Qu'arrive-t-il au financement du programme d'équité salariale après le quatre (4) ans?**  
Le financement sera continu. Il devra être intégré dans vos ententes de financement courantes avec le ministère du Développement social.
12. **Les redressements de rémunération au titre de l'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.
13. **Étant donné que les redressements de rémunération au titre de l'équité salariale sont rétroactifs au 1er avril 2013, dois-je communiquer avec ancien(ne)s employé(e)s qui y sont admissibles?**  
En raison de la rétroactivité du programme d'équité salariale au 1er avril 2013, vous devez faire tout votre possible pour communiquer avec les ancien(ne)s employé(e)s qui ont droit à un ajustement au titre d'équité salarial. Si vous ne pouvez pas les joindre, ces fonds doivent demeurer disponibles aux ancien(ne)s employé(e)s pour une période de deux (2) ans en cas qu'ils (elles) vous rejoignent. Les montants non-réclamés après les deux (2) ans devront être signalés au ministère du Développement social.
14. **Qu'entendez-vous par « faire tout votre possible » à la question 13?**  
« Faire tout votre possible » signifie que vous avez pris toutes les mesures raisonnables afin de communiquer avec la personne et lui verser le paiement auquel elle a droit. Ces mesures incluent l'utilisation de plus récentes coordonnées de la personne (adresse postale, numéros de téléphone, adresse électronique, coordonnées en cas d'urgence, etc.) ainsi que tout autre moyen raisonnable dont vous disposez pour tenter de communiquer avec elle.
15. **Quel sont les obligations de l'employeur en vertu du programme de l'équité salariale?**  
Les obligations de l'employeur dans le secteur des résidences communautaires sont:
  - identifier les employé(e)s admissibles;
  - calculer les fonds qui doivent être remis à chaque employé(e) admissible sur une base individuelle;
  - traiter les paiements aux employé(e)s admissible aussi vite que possible;
  - utiliser les fonds d'équité salariale uniquement aux fins du programme;
  - s'assurer que les fonds d'équité salariale n'ont aucune répercussion négative sur la structure salariale existante (par exemple, les augmentations salariales périodiques accordées au titre du coût de la vie, de l'expérience ou des compétences acquises, etc.);
  - communiquer aux employé(e)s les renseignements au sujet du programme;
  - tenir des dossiers détaillés concernant tous les paiements d'équité salariale;
  - faire tout leur possible pour verser des fonds rétroactifs aux ancien(ne)s employé(e)s; et
  - faire rapport sur les montants non-réclamés au ministère du Développement social.

**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)