

Bulletin pour le personnel des services de soutien à domicile

Bienvenue au quatrième bulletin pour le personnel des services de soutien à domicile. Le Bureau du Conseil exécutif et le ministère du Développement social sont fiers de pouvoir vous fournir une mise à jour sur le Programme d'équité salariale pour le personnel des services de soutien à domicile.

La mise en œuvre du Programme d'équité salariale est presque terminée

Description et évaluation des emplois

En janvier dernier, les membres du Comité directeur conjoint (CDC) se sont réunis afin d'approuver la description et le résumé d'évaluation d'emploi pour le personnel des services de soutien à domicile.

Pondération des facteurs et sous-facteurs

Au cours de leur dernière réunion, les membres du Comité directeur conjoint (CDC) ont pondéré chacun des quatre facteurs principaux et dix sous-facteurs. Accordée en pourcentage, la pondération représente la valeur et l'importance attribuées à chaque facteur et sous facteur. La somme de la pondération de chacun des quatre facteurs principaux doit équivaloir à 100 %. Les membres ont pondéré chaque facteur et sous-facteur en fonction des buts, des objectifs et de la mission des agences de soutien à domicile. Les facteurs et les sous facteurs sont les suivants :

Facteurs	Sous facteurs
Qualifications requises	<ul style="list-style-type: none"> • Formation • Expérience • Dextérité et coordination
Responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> • Imputabilité / Prise de décisions • Communication / Relations interpersonnelles • Supervision
Efforts requis	<ul style="list-style-type: none"> • Effort intellectuel • Concentration et attention sensorielle • Effort physique
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions environnementales désagréables ou dangereuses



Après avoir pondéré les facteurs et les sous facteurs susmentionnés, les membres du CDC ont traduit cette pondération en points. Ils ont pu ensuite déterminer au moyen de ces points la valeur du poste.

Le CDC a réalisé une analyse d'équité salariale à partir de ces données. Par « équité salariale », nous entendons un salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous avons comparé la valeur du poste à celle d'emplois à prédominance masculine afin de déterminer si aucune iniquité salariale existe.

Prochaines étapes

- Le gouvernement s'est engagé à fournir un appui financier afin d'atteindre l'équité salariale pour le personnel des services de soutien à domicile à compter de 2010-2011.
- Nous sommes en train d'identifier un processus pour corriger toute iniquité et de cerner tous les employés visés.
- Le processus et les résultats seront présentés aux membres du Comité directeur conjoint et du Comité d'évaluation des emplois.
- Une fois que la réunion a eu lieu, nous publierons les résultats.

Soyez engagé!!

Visitez le site web de l'Initiatives de réduction de l'écart salarial au : www.gnb.ca/écartsalarial

Ou communiquez avec nous par la ligne sans frais : 1-877-253-0266

Courriel : nbwagegap@gnb.ca